

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**

**№ 2 (02)**  
**Декабрь 2012**  
**ISSN 2304-2818**

**Научно-практический журнал**

---

Челябинск  
2012

## № 2 (02) Декабрь 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 *Ю. В. Семеновой*  
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 25.12.2012.  
Формат 60x84/8. Тираж 500 экз.  
Уч.-изд. л. 18,22. Усл. печ. л. 19,06.

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)

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ПРИГЛАШАЕМ К ДИАЛОГУ</b> .....	8	<i>Н. Н. Балчугова</i> ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА К НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	49
<b>СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>		<i>Г. Т. Калинин</i> АДАПТИВНАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНОВА УПО В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ.....	52
<i>Н. Г. Алексеева</i> К ВОПРОСУ ОБ ИНТЕГРАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ.....	11	<i>Г. П. Лунева, О. С. Дубровина</i> ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВОЧНЫХ УМЕНИЙ У ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПО ВЫРАЩИВАНИЮ ГРИБОВ ВЕШЕНОК.....	56
<i>О. В. Башарина</i> ГЕНЕЗИС ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ И КОМПОНЕНТНОГО СОСТАВА ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	15	<i>Л. В. Сердюк, Т. А. Подгорская</i> О РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ.....	58
<i>И. В. Краснова</i> К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ЮРИДИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	23	<i>Г. Г. Серкова</i> СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: СОВРЕМЕННАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	62
<i>И. В. Милуков</i> СОСТАВ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.....	26	<i>О. В. Скрябинская</i> УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНОЯЗЫЧНОГО ОБЩЕНИЯ У СТУДЕНТОВ АВИАЦИОННОГО ВУЗА.....	67
<i>Т. А. Петрова</i> ПРЕДПОСЫЛКИ СТАНОВЛЕНИЯ МОБИЛЬНОГО СПЕЦИАЛИСТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	30	<b>КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ</b>	
<i>И. И. Секерина</i> НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	33	<i>Н. Н. Булынский, А. Б. Федулов</i> ГЕНЕЗИС ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СУБКУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	70
<i>Е. А. Серебренникова</i> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	36	<i>О. Н. Кандерова</i> ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ КАК ПРОБЛЕМА ИХ ВЫЖИВАЕМОСТИ.....	75
<i>З. Р. Танаева</i> ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ....	39	<i>И. Е. Медвецкий</i> ИЗМЕНЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ И ЗНАЧЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННОГО РАБОЧЕГО.....	78
<b>ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: НАУКА И ПРАКТИКА</b>		<i>И. Н. Мурзина, Н. С. Сбродова</i> ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КЛАСТЕР КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	82
<i>Г. П. Андрусенко</i> НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАБОТЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОЕКТОВ ОПОП ПО ПРОФЕССИЯМ НПО И СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ СПО.....	43		
<i>А. Ю. Антропова</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	46		

## СОДЕРЖАНИЕ

*Э. Б. Насеретдинова*  
МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ТЕХНИКУМА.....85

*Т. Е. Прихода*  
КАЧЕСТВО НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОБЪЕКТ МОНИТОРИНГА.....88

*С. В. Савельева*  
ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....92

*Н. М. Старова*  
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ.....95

*Л. Б. Тельминова*  
РОЛЬ САМООЦЕНКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....98

*Н. А. Тюрина*  
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ГОРОДА.....101

### ВОСПИТАНИЕ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

*Л. Н. Бакирова*  
ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ НПО И СПО КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА.....105

*Н. Л. Гарифуллина*  
К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ГУМАНИСТИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....109

*О. С. Дубровина*  
К ВОПРОСУ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ОТ ИСТОКОВ ДО НАШИХ ДНЕЙ.....114

*О. А. Осечкина*  
ТЕАТР И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ. ИЗ ОПЫТА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В МАГНИТОГОРСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ.....118

*И. В. Сидорова*  
ОТ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ — К ВОСПИТАНИЮ В ТРУДЕ.....120

*Ю. А. Шаманаева*  
ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ.....123

### ДИСКУССИОННЫЙ КЛУБ

РОЛЬ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И БАЗОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА.....125

### ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ

«ОСОБАЯ СТАТЬ» ЗЛАТОУСТОВСКОГО ИСКУССТВА.....145

КУЗНИЦА КАДРОВ.....146

УЧИМ ШКОЛЬНЫХ ПОВАРОВ.....150

КОПЕЙСКИЙ ТЕХНИКУМ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА.....151

РЕФЕРАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ.....154

АННОТАЦИИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ.....158

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ».....164

## CONTENTS

<b>WELCOME TO DIALOGUE.....</b>	<b>8</b>	<i>N. N. Balchugova</i> CHARACTERISTICS OF INNOVATIVE APPROACH TO SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL WORK IN TERMS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS REORGANIZATION.....	<b>49</b>
<b>THE STRATEGY OF THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION</b>		<i>G. T. Kalinkina</i> ADAPTIVE MANAGEMENT STRUCTURE AS A FRAMEWORK FOR IVE IN RESTRUC- TURING.....	<b>52</b>
<i>N. G. Alekseeva</i> TO THE ISSUE OF BUSINESS, VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING INTEGRATION.....	<b>11</b>	<i>G. P. Luneva, O. S. Dubrovina</i> FORMATION OF DESIGNING SKILLS AT STUDENTS AT PRIMARY VOCATIONAL EDUCA- TION DURING THE PROJECT IMPLEMENTATION OYSTER MUSHROOM GROWING.....	<b>56</b>
<i>O. V. Basharina</i> GENESIS OF THE PROBLEM OF DEFINITION OF ESSENCE AND COMPOSITION OF INFOR- MATIONAL AND EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS.....	<b>15</b>	<i>L. V. Serdyuk, T. A. Podgorskya</i> ON THE RESULTS OF THE EXPERIMENTAL PROGRAM OF TRAINING OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN PEDAGOGICAL COLLEGES.....	<b>58</b>
<i>I. V. Krasnova</i> ON THE ISSUE OF RELEVANCE OF PROBLEM OF LAW STUDENTS TRAINING TO PEDAGOGI- CAL ACTIVITY.....	<b>23</b>	<i>G. G. Serkova</i> NETWORKING OF EDUCATIONAL INSTITU- TIONS: MODERN INNOVATIONAL TECHNO- LOGY OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTI- TUTIONS.....	<b>62</b>
<i>I. V. Miliukov</i> COMPOSITION AND PRINCIPLES OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM OF EDU- CATIONAL INSTITUTIONS.....	<b>26</b>	<i>O. V. Scriabinskya</i> CONDITIONS OF PROFESSIONAL COMPE- TENCE OF FOREIGN LANGUAGE COMMUNICA- TION OF AVIATION UNIVERSITY STUDENTS.....	<b>67</b>
<i>T. A. Petrova</i> PREREQUISITE FOR THE DEVELOPMENT OF MOBILE PROFESSIONALS IN SECONDARY VOCATIONAL COLLEGES.....	<b>30</b>	<b>THE QUALITY OF VOCATIONAL EDUCATION AND LABOR MARKET</b>	
<i>I. I. Sekerina</i> SOME PROBLEMS OF VOCATIONAL AND EDUCATIONAL TRAINING OF BACHELORS IN INSTITUTIONS TO ORGANIZATION OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ACTIVITY.....	<b>33</b>	<i>N. N. Bulynsky, A. B. Fedulov</i> GENESIS OF THE PROBLEMS OF FORMATION OF THE CORPORATE SUBCULTURES IN ORGA- NIZATION.....	<b>70</b>
<i>E. A. Serebrennikova</i> METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF BUSINESS COMPETENCE.....	<b>36</b>	<i>O. N. Kanderova</i> INNOVATIONS IN MANAGEMENT OF ORGANI- ZATIONS AS A PROBLEM OF THEIR SURVIVAL.....	<b>75</b>
<i>Z. R. Tanayeva</i> PRACTICE-BASED LEARNING: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES.....	<b>39</b>	<i>I. E. Medvedski</i> CHANGES IN THE VALUE OF VOCATIONAL EDUCATION IN RUSSIA AND IMPORTANCE OF COMPETENCE APPROACH TO TRAINING OF THE MODERN WORKER.....	<b>78</b>
<b>EDUCATIONAL TECHNOLOGY: SCIENCE AND PRACTICE</b>		<i>I. N. Murzina, N. S. Sbrodova</i> EDUCATIONAL-INDUSTRIAL CLUSTERS AS AN EFFECTIVE MEANS TO DEVELOP INSTI- TUTIONS VOCATIONAL EDUCATION.....	<b>82</b>
<i>G. P. Andrusenko</i> SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF EDUCATIONAL AND METHO- DICAL ASSOCIATIONS WORK FOR THE PROJECT DEVELOPMENT BVEP BY PVE PROFESSIONS AND SVE SPECIALTIES.....	<b>43</b>	<i>E. B. Naseretdinova</i> MECHANISMS FOR THE INTRODUCTION PROCESS APPROACH TO MANAGEMENT INNOVATION TECHNICAL SCHOOL.....	<b>85</b>
<i>A. Ju. Antropova</i> PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF CREATIVE AND SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITY OF STUDENTS.....	<b>46</b>		

## CONTENTS

---

*T. E. Prikhoda*  
THE QUALITY OF PRIMARY AND SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION AS A OBJECT OF MONITORING.....88

*S. V. Savelieva*  
INFORMATIONAL AND COMMUNICATIONAL TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL EDUCATION.....92

*N. M. Starova*  
IMPLEMENTATION OF TRAINING OF FUTURE PROFESSIONALS BY WORKING WITH EMPLOYERS.....95

*L. B. Tel'minova*  
ROLE OF SELF-CONCEPT TO THE EFFECTIVE OPERATION OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEMS OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS.....98

*N. A. Tyurina*  
SOCIAL PARTNERSHIP AS A FACTOR OF INTEGRATION OF EDUCATION AND INDUSTRY IN A SMALL TOWN.....101

### EDUCATION AND SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL

*L. N. Bakirova*  
DEVIANT BEHAVIOR OF PVE AND SVE LEARNERS AS PEDAGOGICAL AND SOCIAL-CULTURAL PROBLEM.....105

*N. L. Garifullina*  
TO THE ISSUE OF THE STUDENTS' HUMANISTIC VIEWS FORMATION.....109

*O. S. Dubrovina*  
ON THE ISSUE OF SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITY: FROM THE ORIGINS TO THE PRESENT.....114

*O. A. Osechkina*  
THEATER AND PERSONAL DEVELOPMENT. EDUCATIONAL WORK EXPERIENCE IN MAGNITOGORSK POLYTECHNIC COLLEGE.....118

*I. V. Sidorova*  
FROM LABOR EDUCATION — TO EDUCATION IN THE WORK.....120

*Ju. A. Shamanaeva*  
THE FORMATION OF CITIZENSHIP IN THE UPBRINGING WORK AT COLLEGE.....123

### DEBATING CLUB

THE ROLE OF VOCATIONAL EDUCATION AND BASIC INSTITUTIONS IN THE

SUPPORT SYSTEM OF THE PROFESSIONAL CHOICE.....125

### THE MAN AND PROFESSION

“SPECIAL POWER” OF ZLATOUSTOVSIJ ART.....145

TALENT FOUNDRY.....146

LEARN SCHOOL COOKS.....150

KOPEISK COLLEGE OF LIGHT INDUSTRY: YESTERDAY, TODAY AND TOMORROW.....151

ABSTRACT SECTION.....154

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH.....158

REQUIREMENT TO DESIGN OF ARTICLES AND MATERIALS FOR THE PUBLICATION IN MAGAZINE “INNOVACIONNOE RAZVITIE PROFESSIONAL'NOGO OBRAZOVANIJA”.....164

## Приглашаем к диалогу

---

### Уважаемые читатели!

На страницах очередного номера журнала мы продолжаем обсуждать актуальные проблемы профессионального образования в контексте его инновационного развития.

Инновации являются реакцией образовательных систем на глобальный кризис образования, который, в свою очередь, является закономерным следствием формирования информационного общества. Это становится особенно очевидно, если рассматривать развитие человечества как процесс накопления информации. На этом пути общество пережило ряд информационных взрывов, каждый из которых радикальным образом влиял на систему образования, определяя его методологию, доминирующие формы, методы и средства.

Система образования стала развиваться после введения письменности (второй информационной переворот после появления речи). При этом активизировался процесс накопления и сохранения научной информации, ее дифференциации по отраслям. Образование было индивидуально и элитарно. Ведущую роль в образовательной системе играл учитель как ретранслятор знаний. Именно его педагогическим мастерством в наибольшей степени определялось качество образования.

Появлению книгопечатания человечество обязано тем, что образование становится массовым, но ориентированным, как правило, на «среднего ученика» в рамках классно-урочной системы обучения. Будучи несомненным достижением, обеспечившим в процессе своего развития практически всеобщее образование, эта система, не в полной мере учитывающая индивидуальные особенности учащихся, со временем перестала соответствовать требованиям, предъявляемым обществом к образованию.

Ситуация еще более осложнилась после очередного информационного переворота, обусловленного компьютеризацией общества. В условиях стремительного накопления и обновления научной информации, развития интеллектуалоемких производств становится бессмысленной предметноориентированность образования, а наличие соответствующих знаний и умений у выпускников образовательных учреждений уже не может служить основными критериями качества полученного образования, особенно профессионального.

Но компьютеризация общества, начавшаяся с середины прошлого века, и продолжающаяся уже около тридцати лет активная информатизация образования подсказывают новые образовательные парадигмы, практическая реализация которых обеспечит всеобщее и перманентное образование, но при этом личностно-ориентированное, позволяющее каждому выстраивать индивидуальную образовательную траекторию.

Реализация такой задачи образования немислима без интеграции уже известных педагогических подходов, иногда даже на грани эклектичности, и генерирования новых, что отлично понимается авторами нашего журнала.

Так, в рубрике «Стратегия развития профессионального образования», обсуждая практикоориентированность современного обучения, авторы в качестве теоретико-методологической основы этого явления предлагают синтез различных подходов. Для успешной реализации функций практико-ориентированного обучения в системе профессионального образования З. Р. Танаева предлагает использовать единство междисциплинарного, контекстного и модульного подходов. По мнению Е. А. Серебрянниковой, формирование у студентов ССУЗа ком-

петенций предпринимательской деятельности, интегративной по сути, требует единства системно-деятельностного, личностно-деятельностного, компетентностного, интегративного и аксеологического подходов в качестве теоретико-методологической основы обучения. Н. А. Алексеева обосновывает необходимость интеграции предпринимательства и профессионального образования. Исследования Т. А. Петровой приводят к выводу, что профессиональная мобильность, обеспечивающая успешность профессиональной деятельности в условиях быстрого обновления содержания труда, имеет междисциплинарное содержание; ее сущность раскрывается автором в контексте личностно-деятельностного, системно-синергетического, событийного и компетентностного подходов.

Как мы уже обсуждали, стратегическим направлением инновационного развития профессионального образования является его нарастающая информатизация. В этой связи И. В. Милуковым рассматриваются состав информационной системы управления образовательным учреждением и принципы ее формирования, О. В. Башариной — генезис проблемы определения сущности и компонентного состава информационно-образовательной среды учреждения профессионального образования.

Смена образовательной парадигмы с необходимостью влечет разработку новых технологий обучения и адекватных им средств. В этой связи авторы рубрики «Образовательные технологии: наука и практика» рассматривают проблемы готовности как педагогов (Н. Н. Балчугова), так и учреждений профессионального образования (Г. Т. Калинкина, Г. Г. Серкова) к внедрению новых технологий и инноваций; делятся результатами экспериментальной работы по оценке влияния продуктивно-творческого взаимодействия на формирование профессионально значимых качеств личности будущего учителя в условиях педагогического колледжа (Т. А. Подгорская, Л. В. Сердюк). Авторы приводят результаты педагогических исследований по актуальным проблемам современной дидактики, таким как формирование у обучающихся проектировочных умений (О. С. Дубровина, Г. П. Лунева), условия формирования профессиональных компетенций (О. В. Скрябинская), психологическое сопровождение творческой и научно-исследовательской деятельности обучающихся (А. Ю. Антропова).

Руководитель Регионального Центра внедрения ФГОС НиСПО ЧелИРПО Г. П. Андрусенко продолжает начатое в первом номере

журнала обсуждение проблем сопровождения разработки проектов ОПОП по профессиям НПО и специальностям СПО.

Отказ от знаниевой парадигмы актуализирует и проблему качества образования. Авторы рубрики «Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов» обсуждают разные аспекты данной проблемы. Так, качество довузовского профессионального образования как объект мониторинга рассматривается в работе руководителя Центра мониторинга и научно-методического обеспечения качества профессионального образования ЧелИРПО Т. Е. Приходы, а информационно-коммуникационные технологии как фактор повышения качества профессионального образования — в работе заведующей лабораторией «Информатизация профессионального образования» ЧелИРПО С. В. Савельевой.

И. Е. Медвецкий полагает, что компетентностный подход, практическая реализация которого обеспечивается внедрением в 2011 г. в образовательный процесс Федеральных государственных образовательных стандартов с четко определенными видами профессиональной деятельности, с установленным набором общих и профессиональных компетенций, отражает реалии современного производства и потребности рынка труда, может способствовать повышению качества профессионального образования.

Роль самооценки в обеспечении эффективности функционирования систем управления качеством в УПО обсуждает в своей статье Л. Б. Тельминова, а механизмы реализации инноваций в управленческой деятельности — О. Н. Кандерова и Э. Б. Насеретдинова.

Очевидно, что качество профессионального образования можно обеспечить, только взаимодействуя с работодателями, что убедительно показывают в своих работах И. Н. Мурзина, Н. М. Старова и Н. А. Тюрина.

Генезис проблемы формирования корпоративной субкультуры и ее влияние на успешность функционирования организации рассматриваются Н. Н. Булыньским и А. Б. Федуловым.

Несмотря на то что в настоящее время образование все больше рассматривается как услуга, авторы рубрики «Воспитание и социализация личности» разделяют нашу точку зрения о значимости воспитания в процессе обучения. Эпиграфом к данной рубрике журнала может служить цитируемое одним из авторов высказывание Б. Шоу: «Теперь, когда мы научились летать по воздуху, как птицы, плавать под водой, как рыбы, нам не хватает только одного:

научиться жить на земле, как люди». Проект Закона «Об образовании в РФ» в качестве основных ориентиров подразумевает «приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание гражданственности, трудолюбия, ответственности, уважения закона, прав и свобод личности, патриотизма, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования». Как отмечают в этой связи наши авторы, особое внимание необходимо уделять формированию гуманистических взглядов у подростков (Н. Л. Гарифуллина), в том числе для коррекции девиантного поведения (Л. Н. Бакирова).

Высокого воспитательного и развивающего эффекта можно добиться, организуя на качественно новом уровне научно-исследовательскую деятельность учащихся (О. С. Дубровина); используя театр как средство нравственного раз-

вития личности (О. А. Осечкина); применяя различные приемы и средства формирования гражданственности (Ю. А. Шаманаева).

В настоящее время все более актуальным становится воспитание человека с активной жизненной позицией, умеющего и любящего трудиться. Заведующая лабораторией «Педагогика А. С. Макаренко» ЧелИРПО И. В. Сидорова полагает, что в этой связи целесообразно использовать, адаптировав к современным условиям, научное наследие великого отечественного педагога XX столетия А. С. Макаренко, воспитательная система которого не давала педагогического брака.

«Дискуссионный клуб» этого номера журнала обсуждает актуальную проблему повышения эффективности профориентационной работы в учреждениях образования.

Мы приглашаем вас к диалогу!

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

# Стратегия развития профессионального образования

УДК 377  
334

*Н. Г. Алексеева, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. экон. наук, г. Челябинск, e-mail: alexchirpo@rambler.ru*

## К ВОПРОСУ ОБ ИНТЕГРАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

В статье раскрывается исторический аспект развития производства от тейлоризма до предпринимательства, а также проблема интеграции предпринимательства и профессионального образования и обучения.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, профессиональное обучение, предпринимательство, интеграция предпринимательства и профессионального образования и обучения, формы предпринимательства в образовании.

Профессиональное образование и обучение в регионах традиционно продолжает ориентироваться на потребности крупных предприятий, в нем доминирует фигура наемного работника, занятого на производстве полный рабочий день. Объясняется это фактом оторванности российской экономики от мирового сообщества и эволюционного развития рыночного производства на достаточно продолжительный период — 70 лет. В нашем сознании до сих пор доминирует тейлористская модель организации труда, где единственным адресатом всегда был наемный работник, который в той или иной степени должен был следовать инструкциям и служить целям, установленным другими, и в то же время чувствовать себя в относительной безопасности ценой такой зависимости.

Чтобы понять необходимость процесса интеграции предпринимательства и профессионального образования и обучения, важно проследить эволюционный процесс развития производства и его этапы в странах с рыночной экономикой в двадцатом столетии. Процесс эволюционного развития производства и, следова-

тельно, профессионального образования и обучения условно можно разделить на следующие этапы.

*Первый этап* (1800–1900 гг.) — становление модели массового производства (эпоха Фреда Тейлора). В этот период началось массовое производство товаров, и производители обнаружили, что, разбив всю работу на простейшие операции, тесно связанные между собой, снабдив рабочих специальным инструментом, можно увеличить производительность. Стоимость товаров снизилась, экономика находилась на этапе большого подъема, однако промышленное производство основывалось на труде неквалифицированных и низкооплачиваемых рабочих. От профессионального обучения требовалось подготовить такого рабочего, который мог быстро выполнять конкретную операцию (функцию) в потоке. Тейлоризм успешно применялся до начала 1900-х гг.

*Второй этап* (1900–1980 гг.) — становление модели массового поточного строго регламентированного производства (эпоха Генри Форда). Форд увидел и оценил иной путь организации

производства, описав концепцию построения и протекания непрерывного (конвейерного) процесса. Он организовал постоянное наблюдение за процессами непрерывной работы с целью улучшения деятельности каждого участка. Каждый работник делал только то, что должен был делать. В результате значительно повысилась надежность продукции и снизилась цена. Суть концепции сводилась к интеграции производственного процесса и контроля качества, оптимального расходования ресурса инструмента, экономии энергии, обучения персонала, обеспечения безопасности труда и чистоты рабочего места. В практику прочно вошел функциональный подход к управлению. Детально спланированные администрацией, зафиксированные до мельчайших деталей и строжайшим образом контролируемые производственные процессы не оставляли места для проявления рабочими какой-либо инициативы.

Задачей профессионального образования и обучения стало формирование наемного работника, способного работать в рамках строго регламентированных функциональных производственных отношений.

В 1970-х гг. в Японии была разработана гибкая производственная стратегия, которая развивалась за пределами концепций Тейлора и Форда и открывала новые границы. Америка проиграла состязание в скорости развития и начала терять свои позиции. К концу 1970-х гг. наметилась общая тенденция снижения спроса на товары массового производства. Начался процесс реструктуризации искусственных монополий, созданных на базе дешевого поточного производства. По официальным данным, к этому времени в Америке было создано значительное количество рабочих мест в секторе малооплачиваемого сервиса, при этом промышленность теряла до 20–30 тыс. рабочих мест в месяц [1]. Если в 1950–60-е гг. основой бизнеса являлось соотношение:  $[Затраты\ производства + Желаемая\ прибыль = Цена]$ , то к концу 1970-х гг. формула успешного бизнеса трансформировалась в другую:  $[Цена - Затраты\ производства = Прибыль]$ .

Устойчивый и контролируемый со стороны крупных монополий рынок «производителя» стал трансформироваться в непредсказуемый, быстро меняющийся рынок «потребителя».

*Третий этап* (1980–1990 гг.) — становление модели внутренней стабильности процессов производства (эпоха Эдварда Деминга). Противовесом неустойчивой внешней среде становится модель стабильности внутренних процессов.

Основой дальнейшего развития промышленных предприятий стало внедрение контроля процесса производства и учет ожиданий потребителя на всех этапах жизненного цикла продукта. Хорошо организованная работа обученных и заинтересованных людей потребовала отказа от овладения ими лишь одним или узким кругом производственных навыков. Имея поставленную задачу, работник должен сам выбрать метод ее решения. Сформировалось требование к специалисту самостоятельно выполнять и контролировать свою работу. Такое требование привело к появлению понятия «профессиональная компетенция», которая характеризуется производственной и технологической ориентацией и нацелена на мир труда, требующего однозначного принятия надежных мер, необходимых для достижения поставленной цели.

Целью концепции обучения, соответствующей данной компетенции, является подготовка профессионала, способного справляться с любой проблемой путем разработки продуманной программы действий и принятия соответствующих мер на уровне новейших знаний и технических достижений [2].

*Четвертый этап* (1990–2000 гг.) — становление модели интеграции производства и рыночных обменных процессов (эпоха информатизации рыночных отношений).

Под влиянием изменений в организации предприятий, связанных с оптимизацией рыночных и обменных процессов, происходит перестройка потоков информации, коммуникаций через эти потоки и комбинации данных, организации производственных процессов и контроля работы различных функциональных подразделений [3].

Предприятие в профессиональном образовании и обучении все серьезнее рассматривается как система, что привело к пересмотру требований к компетентности. Компетенция стала рассматриваться как способность к действиям в рамках комплексных процессов, как понимание системных взаимосвязей и рассмотрение используемой техники в комплексе с организацией труда, а коммерческой стороны проблемы — в неразрывной связи с ее производственно-технической стороной. Такая компетенция носит системный характер, она намного шире активной профессиональной компетенции, поскольку охватывает всю систему предприятия в комплексе [2].

*Пятый этап* (2000 г. — до настоящего времени) становление модели предпринимательства в общественном производстве. Эволюционный процесс развития производства к концу прошлого

столетия достиг нового уровня. Несмотря на то что крупные предприятия по-прежнему продолжают играть важную роль в экономике, их значимость в плане обеспечения занятости и профессиональной подготовки неуклонно снижается, поскольку процесс их реструктурирования сопровождается увольнением работников. Постепенно на смену привычной связки «работодатель — работник» приходит целый ряд новых форм занятости. Появляются такие виды, как самозанятые, предприниматели. Это уже не наемные работники; термины «работник» и «работодатель» становятся противоположными сторонами целого спектра, внутри которого имеется большое разнообразие форм занятости, что представляет собой новое явление в мире труда. Завершается этап эволюции, на котором все возрастающее количество людей были лицами наемного труда, формально свободными и в то же время экономически зависимыми от заработной платы, устанавливаемой работодателем.

Сегодня проблема создания новых рабочих мест более эффективно решается на уровне микро-, малых и средних предприятий. Наиболее процветающие страны мира обратили внимание на данный феномен, и постепенно предпринимательство стало для них основным элементом экономического, социального и политического развития. Более того, практика этих стран показывает, что предприимчивость и инициативность людей востребована сегодня на всех уровнях не только частного производства, но и государственного управления [4].

Новые требования рынка, развитие сферы услуг начинают достаточно интенсивно оказывать давление на структурные признаки профессионального образования и обучения, а именно однозначное, четкое определение результатов труда, процесса труда и его контроля.

Наша региональная система профессионального образования, особенно начального, продолжает функционировать в традиционных рамках организованного обучения, основанного на подчинении установленным правилам. Обучение в значительной степени осуществляется в отрыве от реальных условий, оно продолжает ориентироваться на однозначно определенные проблемы и строиться на универсальных тезисах и направлено на усвоение абстрактных знаний и практических действий.

Идея предпринимательства очень «робко» пробивает себе дорогу в профессиональное образование и обучение. Причинами такого положения, возможно, является недоработка нормативной базы, стойкое мнение о том, что

образование является некоммерческой сферой и государство должно полностью заботиться о воспроизводстве его материально-технической базы либо непонимание того факта, что прибыль является основным источником саморазвития любой организации.

Федеральный закон от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» четко определил границы ответственности государства и образовательного учреждения в воспроизводственном процессе [5]. Субсидия требует от образовательного учреждения поиска средств на развитие, а значит, выполнения п. 1 ст. 47 гл. IV действующего Закона РФ «Об образовании», в котором говорится, что образовательное учреждение вправе вести предпринимательскую деятельность, предусмотренную его уставом [6]. Такой подход не только решает проблему совместной деятельности коллективов образовательных учреждений и государства в вопросах воспроизводства образовательной деятельности, но и отвечает требованиям социализации подрастающего поколения в рыночной экономике.

Выбор предпринимательства в качестве одной из центральных установок в процессе профессиональной подготовки говорит о стремлении к переориентации политики в области профессионального образования и обучения. В основе такого обучения лежат личные способности обучаемых, которые развиваются при освоении необходимых компетенций, при этом подход к учебе базируется больше на развивающих технологиях, проектной деятельности, эксперименте и менее ориентирован на рутинную деятельность; направлен не столько на передачу ноу-хау решения технических проблем, сколько на оценку реальных жизненных ситуаций, на поиск творческих решений и их реализацию.

Предприниматель — это человек, имеющий свои идеи, стремящийся осуществить их и добиться успеха в условиях изменчивой окружающей среды. Его основной мир — это не столько предприятие, сколько рынок, в условиях которого его способности, в отличие от наемного работника, не могут быть ограничены набором профессиональных компетенций, а должны быть максимально мобилизованы. Рынок определяет также прочность его материального существования, поэтому ключевой квалификацией предпринимателя является его способность действовать в условиях рынка [4].

Однако существует еще один аспект, связанный с вопросом предпринимательства: с учетом изменяющейся структуры экономики страны и ее регионов предпринимательский подход к труду становится важным даже среди рабочих и служащих крупных предприятий. Сегодня в крупном бизнесе также идет процесс осознания эффективности предпринимательского подхода в управлении коллективом работников.

Предпринимательский подход к труду на крупных предприятиях реализуется на основе концепции всеобщего управления качеством. Данная концепция является принципиально новым подходом к управлению организацией, направленным на достижение долгосрочного успеха через удовлетворение требований потребителя (рынка) и извлечения выгоды для коллектива организации, государства и общества в целом. Она вводит понятие «хозяин процесса», что предполагает в качестве объекта управления сам процесс. Работник становится субъектом управления, от которого зависит общий успех. Данная концепция развивает подходы к «совместному предпринимательству» («интрапренерству») в рамках организации любого масштаба и любого вида.

Таким образом, развитие предпринимательства в корне меняет представление о сущности труда. При этом учреждения профессионального образования, реализующие традиционные подходы к профессиональному обучению, перестают соответствовать времени, т. е. мало-перспективны.

Для того чтобы интегрировать предпринимательство и систему профессионального образования и обучения, образовательные учреждения должны придать своей деятельности инновационный характер, развивать культуру предпринимательства и предприимчивости в управлении, инициативу своих работников и обучающихся. Им необходимо органично вписываться в региональную экономическую среду, стать открытыми для воздействия рыночных сил и сочетать, по мере возможности, образовательные и коммерческие виды деятельности, развивать соответствующую инновационную инфраструктуру. Потребности рынка должны быть приняты за исходную точку реформы профессионального образования, и участие образовательных учреждений в коммерческой деятельности должно стать общей нормой.

Положение о государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры, включая поддержку малого инновационного предпринимательства, в федеральных образова-

тельных учреждениях высшего профессионального образования, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. № 219 [7], предполагает развитие бизнес-инкубаторов, технопарков, технопарковых зон, инновационно-технических и инжиниринговых центров, а также центров: сертификации, трансфера технологий, коллективного пользования, научно-технической информации, инновационного консалтинга — и других объектов инновационной инфраструктуры, необходимых образовательному учреждению.

Данное постановление дает толчок развитию инфраструктуры учреждений начального и среднего профессионального образования. В системе НПО–СПО могут быть созданы разнообразные формы предпринимательской деятельности. Это и магазины, осуществляющие торговлю покупными товарами и товарами собственного производства, и хозрасчетные производственные подразделения, изготавливающие продукцию и оказывающие услуги другим образовательным учреждениям и населению, и т. д. Важно, чтобы эти структуры соответствовали профилю подготовки рабочих и специалистов и позволяли организовать производственное обучение в реальных, а не в абстрактных условиях, давали обучающимся возможность попробовать свои силы и окончательно определиться с выбранной профессией или специальностью.

Таким образом, рассматривая процесс эволюционного развития общественного производства и проблему интеграции предпринимательства и профессионального образования, можно сделать следующее заключение.

1. Бесспорен факт, что в системе регионального профессионального образования до сих пор доминирует фигура наемного работника.

2. Исследование этапов эволюционного развития общественного производства показало глубокие изменения его организации и роли работника в результате трансформации рынка «производителя» в рынок «потребителя».

3. Сегодня интеграция предпринимательства и профессионального образования и обучения необходима (чтобы обеспечить вхождение отечественного производства в общий процесс развития мирового общественного производства) и возможна (на основе современного российского законодательства).

4. Организация предпринимательства в учреждениях начального и среднего профессионального образования должна обеспечивать не

просто получение прибыли для развития производительных сил и производственных отношений в системе профессионального образования, она должна в первую очередь обеспечивать первичную социализацию обучающихся в рыночной экономике.

5. Интеграция предпринимательства и профессионального образования создает условия для обеспечения конституционного права граждан РФ на получение бесплатного начального и среднего профессионального образования в государственных образовательных учреждениях.

### Библиографический список

1. Всеобщее управление качеством [Текст] : учебник для вузов / О. П. Глудкин, Н. М. Горбунов, А. И. Гуров, Ю. В. Зорин ; под ред. О. П. Глудкина. — М. : Горячая линия — Телеком, 2008.
2. Отчет Европейского Фонда Образования «Предпринимательство в образовании и обучении» [Текст]. — ЕФО : Алматы, 2000.
3. Переяслова, И. Г. Информационные технологии в экономике [Текст] : учеб. пособие / И. Г. Переяслова, О. Г. Переяслова, А. А. Удовенко. — М. : Изд.-торг. корпорация «Дашков и Ко» ; Ростов н/Д. : Академцентр, 2008.
4. Горфинкель, В. Я. Курс предпринимательства [Текст] : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель, В. А. Швандар и др. ; под ред. проф. В. Я. Горфинкеля, проф. В. А. Швандара. — М. : Финансы, ЮНИТИ, 1997.
5. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений : федер. закон от 8.05.2010 г. № 83-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.
6. Российская Федерация. Законы. Об образовании : закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 (в ред. федер. закона от 13.02.2009 г. № 19-ФЗ) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.
7. Об утверждении Положения о государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры, включая поддержку малого инновационного предпринимательства, в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования : постановление Правительства РФ от 09.04.2010 г. № 219 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.

УДК 377  
316.77:044

*О. В. Башарина, соискатель Челябинской государственной агроинженерной академии (ЧГАА), ст. преп. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: basholgachel@mail.ru*

## ГЕНЕЗИС ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ И КОМПОНЕНТНОГО СОСТАВА ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье дается характеристика этапов развития информационной образовательной среды (ИОС), рассматриваются отдельные компоненты ИОС во взаимосвязи с историческим процессом становления информатизации образования.

**Ключевые слова:** образовательная система в условиях информатизации образования, информационная образовательная среда (ИОС), компоненты ИОС.

Основой любой образовательной системы является высококачественная и высокотехнологичная информационно-образовательная среда. Это означает, что перед каждым учебным заведением стоит сложная, многофакторная задача — сформировать новую информационно-образовательную среду (ИОС) подготовки специ-

алистов с учетом не только требований новых Федеральных образовательных стандартов, но и социальной перспективы, стремительного распространения новых информационных и коммуникационных технологий.

Такое явление, как стремительное лавинообразное увеличение потока информации, по-

лучившее название информационного кризиса, захлестнуло человечество в конце XX в. Информация как неистощимый, возобновляемый ресурс человечества наряду с веществом и энергией становится фундаментальным ресурсом человеческой деятельности, главной ценностью социума [1]. Рост информационных ресурсов неизбежно привел к противоречию между производством и использованием информации и ускорил процесс информатизации современного общества.

Информатизация общества невозможна без информатизации образования. Это связано с тем, что проблемы образования, наряду с проблемами выживания и развития земной цивилизации, экологии, энергетики, питания, вошли в число глобальных проблем человечества. Тем самым официально признано, что судьба нашей цивилизации решающим образом зависит от судеб образования. В связи с этим А. Д. Урсул пишет: «Можно сказать, что в мире в целом сложилась такая ситуация, что именно от развития образования в будущем зависит судьба цивилизации, возобладает ли в мире ожидаемый разумный порядок или стремительно надвигающийся хаос» [2].

Анализ и обобщение определений понятия «информатизация образования» позволяет говорить о том, что она призвана решать комплекс задач, связанных с необходимостью повышения качества образования, эффективности функционирования системы образования в целом, обеспечения доступности образовательных услуг, подготовки учащихся к жизни в открытом информационном пространстве [3].

Для решения этих задач образовательное учреждение должно создать педагогические условия, обеспечивающие успешное развитие обучающихся. В нашем исследовании мы придерживаемся точки зрения ученых М. Е. Дуранова [4], С. Л. Рубинштейна [5] и др., которые объединяют совокупность педагогических условий в современной образовательной реальности в понятие «образовательная среда», а в условиях информатизации образования — в понятие «информационно-образовательная среда».

Отметим, что систематизация средств информатизации образования и формирование на их основе определенной среды может обеспечить систему подготовки специалистов требуемой информацией. Я. А. Ваграменко [6], А. В. Хуторской [7], Ю. С. Брановский [8] утверждали, что информационные технологии могут стать основой проектирования новой развивающей среды и обучающего пространства, названных «информационной образовательной средой».

Вопросы создания и функционирования информационно-образовательной среды раскрыты в работах А. Г. Абросимова [9], А. А. Андреева [10], И. Г. Захаровой [11], О. А. Ильченко [12], А. С. Курьлева [13], Е. В. Лобановой [14], С. В. Назарова [15], В. А. Ясвина [16] и др.

Анализ и обобщение точек зрения ученых М. Е. Дуранова, С. Л. Рубинштейна, Л. В. Львова [17] и др., рассматривающих образовательную среду как совокупность педагогических условий, а также А. А. Андреева и С. В. Назарова, подчеркивающих системный характер информационно-образовательной среды, позволили нам сформулировать ее рабочее определение.

Под **информационно-образовательной средой** мы понимаем систему педагогических условий, объединяющую в себе информационные образовательные ресурсы, компьютерные средства обучения, средства управления образовательным процессом, педагогические технологии, направленные на формирование личности, обладающей необходимым уровнем профессиональных компетенций.

Несмотря на большое число научных работ по данной проблеме, вопросы возникновения и последующего развития информационно-образовательной среды практически не изучены, а исследования в этой области носят фрагментарный характер [18]. Однако не вызывает сомнения тот факт, что каждый этап информатизации образования сопровождается этапом формирования информационно-образовательной среды образовательного учреждения.

Проведенный анализ литературы позволил сделать вывод о том, что массовая информатизация образования началась в 1984 г., следовательно, именно эту дату мы будем считать начальной точкой для рассмотрения этапов становления информационно-образовательной среды в связи с проникновением информационных технологий в образование (табл. 1).

Основным государственным документом, обозначившим *первый этап формирования информационно-образовательной среды (этап компьютеризации образовательного процесса)*, стало Постановление ВС СССР от 12.04.1984 г. №13-ХІ «Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы». В нем была поставлена задача совершенствования содержания образования: «...вооружать учащихся знаниями и навыками использования современной вычислительной техники, обеспечить широкое применение компьютеров в учебном процессе, создавать для этого специальные школьные и межшкольные кабинеты...» [19].

Для решения этой задачи в образовательные учреждения были поставлены первые ЭВМ отечественного производства. Началась подготовка педагогов и студентов в области алгоритмизации и программирования. Основным методом обучения стало программированное обучение. Компьютер на этом этапе являлся основным объектом изучения.

В 1990 г., с момента принятия первой целевой комплексной программы «Информатизация образования» [20], начался *второй этап формирования информационно-образовательной среды — этап внедрения информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс*. Программа была рассчитана на 1991–1995 гг., но так и не была полностью реализована, так как ее финансирование прекратилось уже в 1991 г. Однако на этом этапе была поставлена задача завершения организации обязательного изучения информатики с использованием компьютеров и началось широкое применение возможностей новых информационных технологий при изучении других школьных предметов. В учебных заведениях стали использовать АРМ — автоматизированные рабочие места: директора, психолога, учителя, классного руководителя и др. [21].

На данном этапе начинаются разработки учебных мультимедийных ресурсов. Использование информационных технологий в системе образования способствовало применению в учебном процессе таких методов, как компьютерное моделирование учебно-познавательной деятельности, метод информирования, программирование учебной деятельности, ассоциативный метод, метод тестирования, игровой метод активного обучения [22], метод проектов [23], метод «непоставленных задач» [24] и др. На этом этапе компьютер становится средством обучения.

*Третий этап формирования информационно-образовательной среды (этап активного использования Интернет-среды)* начался в 2001 г. Основными документами этого периода являются Федеральная целевая программа «Развитие единой образовательной информационной среды на 2001–2005 годы» [25] и Федеральная централизованная программа «Электронная Россия (2002–2010 годы)» [26]. Этот этап характеризуется насыщением образовательных учреждений мощными персональными компьютерами. В образовательном процессе используются телекоммуникационные технологии, мультимедиа-технологии и технологии виртуальной реальности, а также средства обучения и хранения знаний, к которым относятся: электронные учебники и мультимедийные проекты; глобальные и ло-

кальные образовательные сети, электронные библиотеки и архивы; информационно-поисковые и информационно-справочные системы; сервисные программные средства; практикумы и интерфейсы к удаленным виртуальным лабораториям; средства автоматизации профессиональной деятельности; средства математического и имитационного моделирования. Компьютер на этом этапе становится средством управления образовательным процессом.

*Четвертый этап формирования информационно-образовательной среды* начался в 2006 г. принятием Федеральной целевой программы развития образования на 2006–2010 гг. [27], которая обозначила необходимость смены методической основы обучения и освоения каждым педагогом широкого круга методов и организационных форм обучения, поддерживаемых соответствующими средствами современных информационных технологий.

В этот период при поддержке Всемирного банка был реализован проект «Информатизация системы образования (ИСО)» [28]. Благодаря этому проекту: 400 тыс. преподавателей на всех уровнях образования прошли курсы повышения квалификации по использованию информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе; были организованы методические информационные центры, разработаны разнообразные цифровые образовательные ресурсы (ЦОР). На этом этапе компьютер становится средством научно-педагогического исследования.

В настоящее время реализуется этап проектирования информационно-образовательной среды, и перед обществом стоят задачи, поставленные Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 гг.: «...эффективного использования информационно-коммуникационных технологий в сфере образования; создание целостной электронной образовательной среды как фактора повышения качества образования; организация мероприятий по созданию технических и технологических условий, которые позволят преподавателям и учащимся получить эффективный доступ к источникам достоверной информации по всем отраслям науки и техники, широко использовать новые электронные образовательные ресурсы и пособия в процессе обучения, в том числе дистанционного...» [29]. Эти задачи могут быть решены только в результате организации в образовательном учреждении высококачественной и высокотехнологичной информационно-образовательной среды.

Таблица 1

Исторические этапы формирования информационно-образовательной среды учреждения профессионального образования

Этапы	Техническое оснащение	Нормативная правовая база	Содержание информатизации образования	Сущность и компоненты ИОС
<b>I этап. 1984–1989 гг.</b> Этап компьютеризации образовательного процесса	1. Электронные средства. 2. Первые ЭВМ [комплекты учебной вычислительной техники (КУВТ) Yamaha MSX-1, MSX-2 (производство Японии); КУВТ ДВК-1, ДВК-3, УКНЦ, Агат, БК-0010, БК-0011, «Корвет», «Гамма-48», «Гамма-64» (отечественного производства)]	1. Постановление ВС СССР от 12.04.1984 г. № 13-ХI «Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы». 2. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 12.04.1984 г. № 315 «О дальнейшем развитии системы профессионально-технического образования и повышении ее роли в подготовке квалифицированных рабочих кадров». 3. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 13.03.1987 г. № 325 «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использованию специалистов в народном хозяйстве»	1. Формирование у студентов алгоритмического стиля мышления. 2. Овладение некоторыми языками программирования. 3. Освоение умения работать на ЭВМ с помощью вычислительных алгоритмов. 4. Подготовка учителей в области алгоритмизации и программирования. 5. Использование оборудования кабинетов вычислительной техники в преподавании других общеобразовательных предметов и спец дисциплин. 6. Формирование основ информационной культуры	Формирование ИОС осуществляется с целью повышения эффективности (с меньшими временными и физическими затратами) работы педагога с имеющейся информацией. В ИОС используется теория программированного обучения. Обосновывается необходимость для работы на ЭВМ знания языков программирования, основ работы вычислительных машин. Взаимодействие осуществляется на уровне «педагог → ЭВМ», «студент → ЭВМ», описывается на эмпирическом уровне, с позиций пользователя. Компоненты ИОС не выделены
<b>II этап. 1990–2000 гг.</b> Этап внедрения ИКТ в образовательный процесс	Появление персональных ЭВМ (ПЭВМ), повышение роли интерфейсных, коммуникационных и навигационных возможностей соответствующих систем (классы вычислительной техники, объединенные в локальную	1. Концепция информатизации образования (1990 г.). 2. Первая целевая комплексная программа «Информатизация образования» на 1991–1995 гг. 3. Концепция системной интеграции информационных технологий в высшей школе (1993 г.). 4. Концепция информатизации высшего образования Российской Федерации	1. Насыщение компьютерной техникой вузов России. 2. Открытие кабинетов информатики, изучение этого предмета с применением компьютера. 3. Создание центров по ремонту и обслуживанию школьной вычислительной техники. 4. Подготовка учителей информатики в педагогических вузах.	Формирование ИОС осуществляется с целью интеграции информационных технологий в традиционные учебные дисциплины и освоения на этой основе новых методов и организационных форм работы. В образовательном процессе появляется новый вид учебных средств цифровых образовательных ресурсов (электронные учебники, мультимедийные презентации, медиалекции и т. п.) и автоматизированных дидактических средств

Продолжение таблицы 1

Этапы	Техническое оснащение	Нормативная правовая база	Содержание информатизации образования	Сущность и компоненты ИОС
	<p>сеть на базе компьютеров IBM)</p>	<p>(утв. председателем Госкомитета РФ по высшему образованию Г. Кинелевым 28.09.1993 г.).                      5. Концепция развития сети телекоммуникаций в системе высшего образования Российской Федерации (утв. 31.03.1994 г.).                      6. Программа информатизации образования Российской Федерации на 1994–1995 гг.</p>	<p>5. Перевод информационных фондов в компьютерную (машинную) форму. В высшей школе создано более 60 разработок учебных мультимедийных ресурсов.                      6. Применение возможностей информационных технологий при изучении общеобразовательных предметов и специальных дисциплин.                      7. Открытие первых (проектных) центров дистанционного обучения (в 32 университетах)                      8. Использование в образовательных учреждениях АРМ: директора, психолога, учителя, классного руководителя и др.</p>	<p>(компьютерные тесты, тренажеры, обучающие системы и др.).                      В систему подготовки специалистов внедряются экспертно-обучающие профессионально ориентированные системы и компьютерные дидактические игры, реализующие принципы контекстного обучения (моделирующие условия будущей профессиональной деятельности и частично анализирующие поведение обучающегося в этих условиях).                      Предпринимаются несистематизированные попытки использовать потенциал информационных технологий для развития личности обучающегося, развития его способности к альтернативному мышлению, формирования умения работать стратегию поиска решений как учебных, так и практических задач, прогнозировать результаты реализации принятых решений на основе моделирования изучаемых объектов, процессов, явлений, взаимосвязей между ними.                      Изменяется роль преподавателя: он перестает быть доминирующим источником информации, контролирующим ее поступление в процессе обучения, а становится аналитиком потока компьютерной информации и консультантом обучающихся.                      Появились первые определения понятия «информационная образовательная среда» (М. И. Нежурина, 1998 г.), однако компоненты ИОС носят несистематизированный характер.</p>

Продолжение таблицы 1

Этапы	Техническое оснащение	Нормативная правовая база	Содержание информатизации образования	Сущность и компоненты ИОС
<p><b>III этап. 2001–2005 гг.</b> Этап активного использования Интернет-среды</p>	<p>Мощные персональные компьютеры, быстродействующие накопители большой емкости, новые информационные и телекоммуникационные технологии: мультимедиа и виртуальной реальности</p>	<p>1. Проект «Компьютеризация сельских школ — 2001». 2. Федеральная целевая программа «Развитие единой образовательной информационной среды (на 2001–2005 годы)». 3. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. 4. Присоединение России к Болонскому соглашению. 5. Федеральная централизованная программа «Электронная Россия (2002–2010 годы)». 6. Программа «Научное, научно-методическое обеспечение развития технологий информационного общества и индустрии образования на 2003–2004 годы». 7. Программа «Создание системы открытого образования (СОО) на 2003–2004 годы». 8. Федеральный образовательный стандарт (апр. 2004 г.)</p>	<p>1. Активное использование Интернета в учебной, научной и методической деятельности более чем в 100 вузах России. 2. Активная работа WWW-сервера Министерства образования РФ «Информика», содержащего большой объем информации в базах данных: «Вузы России», «Нормативные и распорядительные документы Минобразования России», «Образовательные стандарты» и др. 3. Использование интерактивного телевидения (в т. ч. с использованием мультимедийной информации в интерактивном режиме). 4. Подготовка кадров для информационного общества. 5. Развитие информационно-коммуникационных технологий управления образованием</p>	<p>Создание ИОС осуществляется с целью формирования основ информационного мировоззрения обучающихся. В образовательном процессе широко используются Интернет-технологии: Интернет-проекты, телекоммуникационные проекты, видеоконференции, для управления: виртуальные кафедры и деканаты, сетевые сообщества педагогов и студентов. Это обеспечивает возможность удаленного доступа педагогов и учащихся к научной и учебно-методической информации. ИОС насыщается цифровыми образовательными Интернет-ресурсами. Возникает новая форма взаимодействия педагогов и обучающихся, не зависящая от их места нахождения и времени. У обучающихся формируются компетенции по поиску, отбору и структурированию информационных материалов, полученных из глобальной сети. Проводятся исследования сущности ИОС с позиций Интернета. В основу выделения компонентов положены информационный и технологический аспекты ИОС</p>
<p><b>IV этап. 2006 — до наст. вр.</b> Этап психолого-технологического обеспечения эффективного функционирования образовательной системы в условиях ИОС</p>	<p>Компьютеры, обеспеченные многоядерными процессорами</p>	<p>1. Национальный проект «Образование», утвержденный президентом Совета при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов (протокол № 2 от 21.12.2005 г.). 2. На основе международного опыта при поддержке Всемирного банка реализован проект</p>	<p>1. Разработано 17 образовательных предметных Интернет-порталов. 2. Педагогами разрабатываются собственные мультимедийные учебные материалы. 3. Создана и размещена в Интернете единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (в том числе по</p>	<p>Формирование ИОС осуществляется с целью смены методической основы обучения и освоения каждым педагогом широкого круга методов и организационных форм обучения, поддерживаемых соответствующими современными средствами ИКТ (<i>информационный и знаковый аспекты ИОС</i>). Пересмотр и радикальное изменение содержания образования на всех его</p>

Продолжение таблицы 1

Этапы	Техническое оснащение	Нормативная правовая база	Содержание информатизации образования	Сущность и компоненты ИОС
		<p>«Информатизация системы образования (ИСО).                      3. Федеральная целевая программа «Развитие образования на 2006–2010 гг.».                      4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р).                      5. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. (утв. распоряжением Правительства РФ от 7.02.2011 г. № 163-р)</p>	<p>34 профессии начального профессионального образования и по 11 специальностям среднего профессионального образования) и вариативные электронные образовательные ресурсы для основного общего и среднего (полного) общего образования (по 10 дисциплинам).                      4. Реализована программа повышения квалификации в области информационно-коммуникационных технологий педагогов общеобразовательных, общепрофессиональных дисциплин и мастеров производственного обучения.                      5. Включение образовательных учреждений в информационное пространство российского общества</p>	<p>уровнях позволяет готовить обучающихся к жизни и деятельности в информационном обществе, формируя у них новые, необходимые для этих условий личные качества и навыки (<i>ценностно-целевой компонент</i>).                      В образовательный процесс включаются обучающие системы на основе «облачных технологий» (<i>технико-технологический компонент</i>).                      Обучение осуществляется на основе ассоциативного метода усвоения информации (<i>программно-технологический компонент</i>).                      В новых образовательных условиях происходит усиление функции поддержки студента преподавателем и необходимости организации обратной связи преподавателя с каждым обучающимся при реализации его индивидуальной траектории обучения (<i>коммуникационный компонент</i>).                      ИОС рассматривается как:                      – новая педагогическая система;                      – учебно-методический и организационный комплекс;                      – педагогическое явление, связанное с новыми знаниями, фактами, информацией, экономикой и культурой</p>

*Современный этап психолого-технологического обеспечения эффективного функционирования образовательной системы в условиях ИОС* — это этап формирования целостной ИОС в органическом единстве всех ее компонентов. Он характеризуется необходимостью уточнения сущности, содержания, компонентного состава, определением уровней педагогического проектирования, их содержательного наполнения, выделением системных специфических принципов моделирования ИОС, обеспечивающих эффективную профессиональную подготовку и позволяющих повысить эффективность обучения, в том числе дистанционного (табл. 1).

Таким образом, анализ точек зрения на информационно-образовательную среду и его проекция на предмет нашего исследования позволили:

1) уточнить сущность понятия ИОС, под которой в дальнейшем мы будем понимать систему педагогических условий, объединяющую в себе информационные образовательные ресурсы, компьютерные средства обучения, средства управления образовательным процессом, педа-

гогические технологии, направленные на формирование личности, обладающей необходимым уровнем профессиональных компетенций;

2) выделить компоненты ИОС и определить их содержательное наполнение:

– *ценностно-целевой* — включает совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для индивида, образовательного учреждения и социума;

– *программно-технологический* — охватывает методы, формы, средства, программы управления образовательным процессом;

– *информационно-знаниевый* — содержит информационные образовательные ресурсы, систему компетенций обучающегося, составляющих основу его профессиональной деятельности;

– *коммуникационный* — включает формы взаимодействия между субъектами педагогического процесса;

– *технично-технологический* — содержит технические средства обучения, оболочки дистанционного обучения, новые информационные технологии, в т. ч. телекоммуникационные сети.

### Библиографический список

1. Пасхин, Е. Н. Философско-методологические аспекты информатизации образования [Текст] / Е. Н. Пасхин // Системы и средства информатики : Информационные технологии в образовании : От компьютерной грамотности — к информационной культуре общества / отв. ред. И. А. Мизин. — Вып. 8. — М. : Наука, Физматлит, 1996. — С. 84–90.
2. Урсул, А. Д. Информатизация общества : Введение в социальную информатику [Текст] / А. Д. Урсул. — М., 1990. — 268 с.
3. Винницкий, Ю. А. Информатизация образования : Проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / Ю. А. Винницкий. — Режим доступа: <http://edugalaxy.intel.ru/index.php?act=attach&type=blogentry&id=3409>.
4. Дуранов, М. Е. Профессионально-педагогическая деятельность и исследовательский подход к ней [Текст] : монография / М. Е. Дуранов. — Челябинск : Изд-во ЧГАКИ, 2002. — 276 с.
5. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : «Питер», 2004. — 720 с.
6. Ваграменко, Я. А. Информатизация общего образования : Итоги и направления дальнейшей работы [Текст] / Я. А. Ваграменко // Педагогическая информатика. — 1997. — № 1. — С. 41–51.
7. Хуторской, А. В. Модель образовательной среды в дистанционном эвристическом обучении [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». — 2005. — 1 сент. — Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0901.htm>.
8. Брановский, Ю. С. Информационные инновационные технологии в профессиональном образовании [Текст] : учеб. пособие / Ю. С. Брановский, Т. Д. Шапошникова ; Кубан. гос. техн. ун-т. — Краснодар : Изд-во КубГТУ, 2001. — 415 с.
9. Абросимов, А. Г. Развитие информационно-образовательной среды высшего учебного заведения на основе информационных и телекоммуникационных технологий [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук // А. Г. Абросимов. — М., 2005. — 261 с.
10. Андреев, А. А. Прикладная философия открытого образования : Педагогический аспект [Текст] / А. А. Андреев, В. И. Солдаткин. — М. : Изд-во МГОУ, 2002. — 168 с.
11. Захарова, И. Г. Формирование информационной образовательной среды высшего учебного заведения [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук / И. Г. Захарова. — Тюмень : Изд-во ТТУ, 2003. — 399 с.
12. Ильченко, О. А. Организационно-педагогические условия разработки и применения сетевых курсов в учебном процессе (на примере подготовки специалистов с высшим образованием) [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. А. Ильченко. — Москва, 2002. — 20 с.

13. Курылев, А. С. Проектирование информационно-образовательной среды открытого профессионального образования [Текст] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / А. С. Курылев. — Калининград, 2008. — 40 с.
14. Лобанова, Е. В. Дидактическое проектирование информационно-образовательной среды высшего учебного заведения [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук / Е. В. Лобанова. — М., 2005. — 314 с.
15. Назаров, С. А. Педагогическая модель информационно-образовательной среды технического вуза [Текст] / С. А. Назаров, В. А. Назаров, Т. С. Каменева // Педагогические науки. — № 6. — 2006. — С. 292–297.
16. Ясвин, В. А. Образовательная среда : от моделирования к проектированию [Текст] / В. А. Ясвин. — М. : Смысл, 2001. — 365 с.
17. Львов, Л. В. Повышение эффективности системы подготовки педагогов профессионального обучения [Текст] : монография / Л. В. Львов. — Челябинск : Ид-во ЧГАА, 2009. — 154 с.
18. Малиатаки, В. В. Информационная образовательная среда : Исторический аспект [Электронный ресурс] / В. В. Малиатаки // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2008. — № 82–2. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnaya-obrazovatel'naya-sreda-istoricheskiy-aspekt>.
19. Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы : Постановление ВС СССР от 12.04.1984 г. № 13-XI [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/usr\\_12023.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_12023.htm).
20. Роберт, И. В. Концепция информатизации образования [Текст] / И. В. Роберт ; ВНИК ГКНО СССР // Информатика и образование. — 1990. — № 1. — С. 3–9.
21. Уваров, А. Ю. Вступая в век информации [Текст] / А. Ю. Уваров // Информатика и образование. — 1995. — № 2.
22. Пасхин, Е. Н. Философско-методологические аспекты информатизации образования [Текст] / Е. Н. Пасхин // Системы и средства информатики : Информационные технологии в образовании : От компьютерной грамотности — к информационной культуре общества / отв. ред. И. А. Мизин. — Вып. 8. — М. : Наука, Физматлит, 1996. — С. 84–90.
23. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] : учеб. пособие / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. К. Петров ; под ред. Е. С. Полат. — М. : Изд. центр «Академия», 1999. — 224 с.
24. Шолохович, В. Ф. Информационные технологии обучения [Текст] / В. Ф. Шолохович // Информатика и образование. — 1998. — № 2. — С. 5–13.
25. Развитие единой образовательной информационной среды (на 2001–2005 годы) : Федеральная целевая программа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.inforegion.ru/ru/main/science/IT\\_education/REOIS](http://www.inforegion.ru/ru/main/science/IT_education/REOIS).
26. Электронная Россия (на 2002–2010 годы) : Федеральная централизованная программа [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.nbu.gov.ua/law/01ru-er.html>.
27. Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elementy.ru/Library9/r1340.htm>.
28. Проект «Информатизация системы образования (ИСО)» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ict.edu.ru/ft/005463/34873.pdf>.
29. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fip.kpmo.ru/fip/info/13430.html>.

УДК 378

*И. В. Краснова, ст. преп.  
Уральского филиала Российской  
академии правосудия, г. Челябинск,  
e-mail: innakra@74.ru*

## **К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ЮРИДИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Актуальность проблемы подготовки студентов юридических вузов к педагогической деятельности автор рассматривает с позиции выделенных противоречий социально-педагогического, научно-педагогического, научно-методического характера. Необходимость моделирования

данного процесса обусловлена требованиями ФГОС третьего поколения, социальным заказом общества в сфере высшего профессионального образования.

**Ключевые слова:** будущие юристы, педагогическая деятельность, профессиональные компетенции.

Одним из основных критериев высокого качества профессионального образования на современном этапе развития России в свете требований Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. является образование, соответствующее требованиям инновационного развития экономики нашей страны. Признается необходимость вхождения образования в состав приоритетов общества и государства. Достижение поставленных целей связано с необходимостью развития и совершенствования юридического образования, поскольку профессия юриста социально значима для всех отраслей хозяйства и эффективного развития экономики страны, особенно в плане строительства правового государства и гражданского общества.

Необходимым условием повышения качества юридического образования является формирование высококвалифицированного педагогического корпуса. Однако сегодня очень остро стоит проблема недостатка педагогических кадров для высших учебных заведений юридической направленности. Конечно, есть педагогические высшие учебные заведения, которые осуществляют подготовку студентов по специализации «Правоведение». Надо признать, что такие специалисты вполне удовлетворяют потребности среднего образования, но для высших учебных заведений и учреждений дополнительного образования их квалификации недостаточно. Выходом из этой ситуации стало привлечение профессиональных юристов к преподавательской деятельности. Однако преподаватели-юристы, как правило, не имеют профессионального педагогического образования, а являются специалистами в разных предметных областях, не ориентированных на деятельность в сфере образования. Практика и специальные исследования, проведенные в нескольких вузах юридического профиля, привели к выводу о том, что среди преподавателей юридических дисциплин только около 30 % имеют второе высшее педагогическое образование либо прошли переподготовку по направлению «Педагогика».

Преподаватели-юристы, не имеющие педагогического образования, в своей работе, как правило, воспроизводят деятельность своих бывших преподавателей, при этом не только подражая всему хорошему, но и повторяя

их ошибки. Нельзя не согласиться с мнением К. С. Бельского и Л. А. Зайцевой, что «преподавателю-юристу (профессору, доценту) для успешного выполнения стоящих перед ним задач недостаточно хорошо знать свой предмет. Он должен в той или иной степени обладать и педагогическим мастерством, хорошо понимать, что такое педагогический процесс, формы этого процесса, методы обучения студентов, методика чтения лекций, проведение семинарских занятий и т. д.» [1].

Необходимость педагогических знаний, умений и навыков обусловлена также тем, что в обязанности юристов, особенно сотрудников правоохранительных органов, входит распространение правовых знаний, воспитание правосознания и правовой культуры населения, просветительно-разъяснительная работа.

Решение обозначенной проблемы, на наш взгляд, состоит в использовании возможностей юридических вузов в подготовке студентов к педагогической деятельности. Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 «Юриспруденция» [квалификация (степень) «бакалавр»] предусмотрено формирование у студентов юридических вузов профессиональных педагогических компетенций. Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями в педагогической деятельности:

- преподавать правовые дисциплины на необходимом теоретическом и методическом уровне (ПК-17);
- управлять самостоятельной работой обучающихся (ПК-18);
- эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-19) [2].

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 «Юриспруденция» [квалификация (степень) «магистр»] определяет следующие профессиональные компетенции в педагогической деятельности:

- способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне (ПК-12);
- способность управлять самостоятельной работой обучающихся (ПК-13);

– способность организовывать и проводить педагогические исследования (ПК-14);

– способность эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-15) [3].

Исследования, проведенные нами в этом направлении в высших учебных заведениях юридического профиля, показали, что вопрос о целенаправленной подготовке будущих юристов к педагогической деятельности еще не занял должного места в теории и практике юридических вузов. Так, анализ учебных программ преподаваемых в этих учебных заведениях дисциплин свидетельствует, что такие предметы, как юридическая педагогика или методика преподавания юридических дисциплин, в учебных планах отсутствуют; возможности учебной практики не используются в полном объеме, в заданиях по осуществлению правовой пропаганды, если такие задания включены в программу практики, развитие педагогической компетентности предусматривается лишь частично. Отсутствуют также спецкурсы, дисциплины специализации по изучаемой нами проблеме, а ведь именно они играют существенную роль в деле подготовки студентов юридических вузов к педагогической деятельности. Ситуация осложняется полным отсутствием учебников, методической литературы, научных исследований в данной области.

Таким образом, приходим к выводу, что в педагогической теории и практике существуют следующие противоречия:

1) социально-педагогического характера — с одной стороны, необходимо повышать качество юридического образования, с другой стороны, пока еще не полностью реализован потенциал современных вузов и ССУЗов юридического профиля в подготовке кадров — профессиональных преподавателей-юристов;

2) научно-педагогического характера — между наличием большого количества научных исследований, посвященных проблемам подготовки педагогов, и отсутствием методологической базы профессиональной подготовки будущих юристов к педагогической деятельности;

3) научно-методического характера — между необходимостью формирования профессиональных компетенций в педагогической деятельности у студентов по направлению подготовки «Юриспруденция» и недостаточной содержательно-методической обеспеченностью процесса подготовки будущих юристов к данной деятельности.

Выделенные противоречия, отсутствие методологической базы профессиональной подготов-

ки студентов юридических вузов к педагогической деятельности позволяют сформулировать важную проблему в теории и методике профессионального образования, которая заключается в необходимости исследования образовательного процесса в высших учебных заведениях указанного профиля и в поиске способов и условий организации процесса подготовки студентов к педагогической деятельности.

В педагогической теории проблемой подготовки преподавательских кадров для высших учебных заведений занимались такие ученые, как К. Д. Фарбер [4], В. И. Загвязинский, Л. И. Гриценко [5], Л. И. Петражицкий [6], И. И. Кобыляцкий [7], М. С. Дмитриева [8] и др. В современной науке эта тема также является актуальной. К. С. Бельский, Л. А. Зайцева [1], А. М. Столяренко [9], К. М. Левитан [10] и другие ученые в своих работах поднимают вопрос о качестве педагогических кадров вузов юридического профиля. В исследованиях основное внимание уделяется переподготовке или самообразованию юристов, желающих сделать карьеру в рамках учебного заведения. Вместе с тем, несмотря на достижения в педагогической науке в данном направлении, не стало предметом изучения создание научно обоснованной модели подготовки будущих юристов к педагогической деятельности, не в полной мере изучены педагогические условия, обеспечивающие высокий уровень педагогической компетентности выпускников юридических вузов.

Мы считаем, что подготовка студентов юридических вузов к педагогической деятельности будет более эффективной, если в качестве теоретико-методологической стратегии избрать контекстно-правовой подход и на его основе разработать педагогическую модель, включающую в себя дидактический, межличностно-коммуникативный, рефлексивный компоненты. Данный подход имеет существенные возможности для решения нашей проблемы, ибо правовой подход обеспечивает необходимый уровень правовой культуры и профессионального правосознания, уважения норм права, их авторитета у будущего педагога-юриста, а контекстный подход позволяет спроектировать комплекс профессиональных компетенций в педагогической деятельности, подлежащий формированию и развитию в процессе профессионального образования, включая студента в ситуации решения профессионально-педагогических задач. Для оптимального решения обозначенной проблемы данные подходы рассматриваются нами в единстве и взаимосвязи,

образуя новую конфигурацию, позволившую внести необходимую строгость задач, их решения и определить методологический фундамент исследования.

### Библиографический список

1. Бельский, К. С. Педагогический процесс в юридическом вузе [Текст] : цикл материалов по вузовской педагогике / К. С. Бельский, Л. А. Зайцева // Юридическое образование и наука. — 2009. — № 1. — С. 27–33.
2. Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 «Юриспруденция» (квалификация (степень) «бакалавр») [Электронный ресурс] : приказ Минобрнауки РФ от 4 мая 2010 г. № 464. — Режим доступа: [www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98430](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98430).
3. Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 «Юриспруденция» (квалификация (степень) «магистр») [Электронный ресурс] : приказ Минобрнауки РФ от 14 дек. 2010 г. № 1763. — Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070501>.
4. Фарбер, К. Д. Очерки вузовской педагогики [Текст] / К. Д. Фарбер. — Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1984. — 252 с.
5. Загвязинский, В. И. Основы дидактики высшей школы [Текст] / В. И. Загвязинский, Л. И. Гриценко. — Тюмень : Изд-во ТГУ, 1978. — 91 с.
6. Петражицкий, Л. И. Университет и наука [Текст] : в 2 ч. / Л. И. Петражицкий. — СПб., 1908. — 335 с.
7. Кобыляцкий, И. И. Дидактические основы учебного процесса в высшей школе [Текст] : курс лекций / И. И. Кобыляцкий. — Одесса : Изд-во ОГПИ, 1972. — 124 с.
8. Дмитриева, М. С. Управление учебным процессом в высшей школе [Текст] / М. С. Дмитриева. — Новосибирск : Изд-во НЭТИ, 1971. — 180 с.
9. Столяренко, А. М. Юридическая педагогика [Текст] : курс лекций / А. М. Столяренко. — М.: Экмос, 1999. — 81 с.
10. Левитан, К. М. Юридическая педагогика [Текст] : учебник / К. М. Левитан. — М.: Норма, 2008. — 432 с.

УДК 377.5

*И. В. Милюков, зам. директора по УПР Челябинского техникума торговли и художественных промыслов, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## СОСТАВ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

В статье дается определение компонентного состава информационной системы, направленной на управление образовательным учреждением, анализируются принципы, которых необходимо придерживаться для обеспечения устойчивого развития процессов информатизации и внедрения информационных технологий во все сферы управленческой деятельности в образовании.

**Ключевые слова**<sup>1</sup>: *информационные технологии, информационная система, подсистема, принципы информатизации.*

---

<sup>1</sup> *Информационные технологии* — вычислительная техника, средства коммуникации, программное обеспечение и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы. *Информационная система* — программно-аппаратная система, предназначенная для автоматизации целенаправленной деятельности конечных пользователей, обеспечивающая в соответствии с заложенной в нее логикой обработки возможность получения, модификации и хранения информации. *Подсистема* — часть системы, выделенная по какому-либо признаку. *Принципы информатизации* — руководящие положения, которых необходимо придерживаться в процессе внедрения средств информационных технологий.

Глобальное использование информации является основной характеристикой современного общества. Широкое развитие информационных технологий и средств коммуникации позволило осуществлять сбор и хранение, обработку и передачу информации оперативно и в больших объемах, что было недоступно ранее. Благодаря новым возможностям средств вычислительной техники производственная деятельность характеризуется как создание и распространение информационных продуктов и услуг.

В общем подходе информационные технологии можно рассматривать как процесс поэтапного превращения первичной информационной совокупности, состоящей из разрозненных данных, в полезную информацию.

В управленческих информационных системах в условиях рынка меняются цели и концепции. Информационные системы должны учитывать постоянное совершенствование компьютерных и сетевых технологий с целью максимального повышения уровня оптимальности принимаемых управленческих решений [1].

Говоря об управлении информационными технологиями, необходимо учитывать, что управление должно быть оптимальным. В последние годы усилился интерес к теории оптимизации управления образовательным процессом на основе информационных ресурсов [1]. Основной проблемой оптимального управления образовательным процессом является выбор аналитических методов и численных алгоритмов нахождения оптимального решения. В то же время остается открытой проблема определения компонентного состава информационных технологий, входящих в информационную систему.

Любая управленческая деятельность подразумевает под собой наличие ряда обязательных элементов. Прежде всего, она сопряжена с этапностью ее осуществления и видами принимаемых управленческих решений. Учитывая данный аспект, можно выделить следующие этапы:

1) аналитический этап — анализ проблемы, определение возможных путей ее решения;

2) постановка задачи — определение приоритетов деятельности;

3) принятие управленческого решения — выбор технологии и алгоритма решения задачи, установление конечного и промежуточного результатов;

4) исполнение решения — осуществление деятельности по реализации управленческого решения;

5) оценка результатов [2].

При построении структуры управления образовательным учреждением необходимо учитывать то обстоятельство, что все этапы должны быть структурно обеспечены в ходе управленческой деятельности. Не менее важным является и то, что управленческие решения напрямую зависят от вида или характера принимаемых решений. Другими словами, каждое структурное подразделение должно четко осознавать пределы своей компетенции и специфику принимаемых управленческих решений [2].

В области информационных технологий существовали два взаимодополняющих друг друга направления развития: 1) системы обработки данных — системы, ориентированные на операционную обработку данных; 2) системы поддержки принятия решений — системы, ориентированные на анализ данных.

Но еще до недавнего времени, когда говорилось о стремительном вхождении в нашу жизнь информационных технологий и росте числа реализаций информационных систем, имелись в виду прежде всего системы, ориентированные исключительно на операционную обработку данных. И такое опережающее развитие одного из направлений вполне объяснимо.

На первых этапах автоматизации требовалось и требуется навести порядок именно в процессах повседневной рутинной обработки (переработки) данных, на что и ориентированы традиционные системы обработки данных. Более того, системы поддержки принятия решений являются в определенном смысле вторичными по отношению к ним [3].

Однако за последние несколько лет ситуация существенно изменилась, что напрямую связано с возникновением противоречия: в образовательных учреждениях наблюдается наличие больших объемов информации, но она не структурирована, не согласована, разрознена, не всегда достоверна, ее практически невозможно получить в необходимом виде.

Для перехода на новый, более высокий уровень использования информационно-коммуникационных технологий процесс управления образовательным учреждением необходимо построить на основе современной автоматизированной системы управления.

Изначально необходимо определить компонентный состав будущей системы. Структуру информационной системы составляет совокупность отдельных ее частей, называемых подсистемами. Общую структуру информационной системы можно рассматривать как совокупность подсистем независимо от сферы приме-

нения. При определении состава информационных технологий необходимо руководствоваться принципами информационного обеспечения системы менеджмента качества [4].

Исходя из этого, первое, на что необходимо обратить внимание, это организация единого информационного пространства. В рамках образовательного учреждения данный принцип может быть реализован посредством построения корпоративной информационно-вычислительной сети. Объединение персональных компьютеров в виде локальной сети дает ряд преимуществ, таких как:

- разделение ресурсов, которое позволяет экономно использовать оборудование;
- разделение данных, которое предоставляет возможность доступа и управления базами данных и элементами файловой системы с периферийных рабочих мест, нуждающихся в информации, при этом обеспечивается возможность администрирования доступа пользователей соответственно уровню их компетенции;
- разделение программного обеспечения, которое предоставляет возможность одновременного использования централизованных, ранее установленных программных средств.

Также организация работы сети частично отвечает принципам быстрого доступа к информации и коммуникации исполнителей работ. В данном случае локальная сеть выступает как вспомогательная служба. Инструментом же коммуникации и получения информации могут выступать программные средства, направленные на выполнение данных функций.

Развитие информационной среды может происходить по следующим направлениям:

- развитие средств телекоммуникаций;
- расширение информационного пространства образовательного учреждения на основе Web-технологий;
- внедрение перспективных методов дистанционного обучения;
- создание и обеспечение удаленного доступа к базам данных различного назначения (электронному каталогу библиотеки, базам данных учебного и административного назначения, нормативных документов и др.).

В целях своевременного получения информации, как правило, принято использовать информационные базы данных. Выбор баз данных для обеспечения управленческой деятельности должен осуществляться с учетом характера информации, циркулирующей в образовательном пространстве учебного заведения, видов деятельности специалистов по работе с данной

информацией и наличия межфункциональных связей (передачи информации от одного специалиста к другому). Помимо прочего, подобные информационные системы позволяют организовать процесс накопления и мониторинга информации о деятельности обучающихся и персонала, что на сегодняшний день с учетом требований к формированию личных дел выпускников и к аттестации педагогических работников является очень актуальным.

Помимо систем, позволяющих управлять информацией и информационными потоками, необходимо использовать системы, реализующие возможность получения информации из внешней среды образовательного учреждения. Это информация, регламентирующая деятельность образовательного учреждения (законодательные акты, постановления, положения), информация распорядительного характера (письма, приказы вышестоящих организаций), мнения потребителей. Реакция на поступающую извне информацию является неотъемлемым условием реализации принципов СМК. Для автоматизации данного направления деятельности могут быть использованы различные информационные технологии: справочно-правовые системы, обеспечивающие доступ в любой момент времени к актуальным правовым актам РФ общего и отраслевого значения, а также правовым актам, касающимся отдельных категорий граждан; электронная почта, позволяющая организовать взаимодействие с различными организациями, партнерами, потребителями; сайт образовательного учреждения, который предоставляет возможность обсуждения ключевых вопросов на форуме или размещения мнений и отзывов о деятельности учебного заведения в «гостевой книге». Формирование системы получения информации из внешней среды позволяет своевременно реагировать на требования и выработать алгоритм деятельности образовательного учреждения [5].

Для обеспечения устойчивого развития процессов информатизации и внедрения информационных технологий во все сферы управленческой деятельности необходимо придерживаться следующих принципов информатизации управления образованием.

1. *Принцип информационной и аналитической открытости.*

Организационная система должна быть максимально открыта для получения информации из всего спектра имеющихся внешних источников и для увеличения возможностей аналитической обработки.

Величины объема и скорости получения информации оказывают позитивное воздействие на устойчивость. Их желательно максимизировать, так как они компенсируют возможную неустойчивость, исходящую из внутренней информационно-структурной неопределенности.

Введение предварительной структуризации поступающей информации должно проводиться под непосредственным содержательным контролем лиц, принимающих решения.

### *2. Принцип прогнозирования.*

В организационной системе должны быть заложены информационно-аналитические механизмы прогнозирования внешней по отношению к ней ситуации, а также ее собственного поведения.

Прогнозирование лежит в основе упреждающих управляющих воздействий на процесс информатизации. Прогнозированию подлежат исполнимость принципов.

При недостаточности внешних источников информации прогнозирование должно опираться на групповые экспертные процедуры.

### *3. Принцип умеренной жесткости управления.*

В организационной системе должна быть предусмотрена уровневая информационно-управляющая структура. Она строится по правилу снижения требований к точности обработки информации по мере повышения уровня управления (и наоборот). На верхних уровнях приоритет имеют экспертные методы обработки информации.

Введение излишней структурной жесткости управления может привести к потере ее устойчивости, кризису развития. На каждом уровне необходимо предусмотреть девиационные процессы (отклонения от общего плана управления).

Негативно влияет на устойчивость управления величина скорости упорядочения управленческой структуры. Чем ниже скорость упорядочения, тем выше устойчивость.

### *4. Принцип сохранения работоспособности.*

При разрыве, ослаблении или изменении отдельных связей между уровнями управляющей структуры организационная система должна продолжать функционировать, возможно с некоторой потерей эффективности.

Необходимо введение дублирующих управляющих связей, однако это не должно приводить к чрезмерной структурной жесткости управления.

*5. Принцип обособленности (отделимости) функций управления.*

Каждая функция или задача управления потенциально отделяется от других функций, обладает некоторой независимостью от них.

Число функций может быть неограниченным. Общая проблемная область, объединяющая эти функции, должна быть определена (желательно с использованием исключений).

### *6. Принцип ограниченного покрытия.*

Возможности средств и методов информатизации должны «покрывать» все функции управления некоторым ограниченным числом информационно-технологических компонентов (подсистем).

Компоненты организационной системы взаимодействуют между собой, причем сложность взаимодействия постоянно возрастает.

Каждая функция управления реализуется некоторым определенным заранее (желательно единственным) набором компонентов организационной системы.

При уровне упорядочения подсистем распределение числа компонентов по уровням должно подчиняться ранговой закономерности.

### *7. Принцип дополненности.*

Определяются сочетания компонентов организационной системы с требованиями функций управления, которые принципиально не должны дополнительно реализовываться информационными средствами в ближайшей перспективе.

Формулируются функции управления, не подлежащие реализации на основе информационных технологий [3].

Эти принципы вытекают из фундаментальных закономерностей устойчивого управления интеллектуально-информационными системами, а также из опыта создания информационных систем в области управления образованием. Они позволяют качественно оценивать уровень устойчивости реализации тех или иных решений в области управления развитием процессов информатизации управленческих структур. Сформулированные принципы позволяют снизить вероятность ошибок в расстановке приоритетных задач в процессах информатизации, качественно определить влияние на устойчивость и целенаправленность управления таких ее характеристик, как уровень информационной и аналитической открытости, жесткость управления, компактность представления компонентов создаваемых информационных систем.

## Библиографический список

1. Гершунский, Б. С. Компьютеризация в сфере образования : Проблемы и перспективы [Текст] / Б. С. Гершунский. — М. : Педагогика, 2004. — 135 с.

2. Иванов, А. И. Разработка управленческого решения [Текст] / А. И. Иванов, А. В. Малявина. — М. : НОУ МАЭП ; ИИК «Калита», 2000.
3. Трахтенгерц, Э. А. Компьютерная поддержка принятия решений [Текст] / Э. А. Трахтенгерц. — М. : СИНТЕГ, 1998.
4. Матюшин, В. А. Информатизация процессного подхода в менеджменте качества [Текст] / В. А. Матюшин. — Киев : МЦ «Прирост», 2001. — 32 с.
5. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] : учеб. пособие для сотрудников пед. вузов и системы повышения квалификации пед. кадров / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров. — М. : Издат. центр «Академия», 2003. — 224 с.

УДК 377

*Т. А. Петрова, руководитель практического обучения и трудоустройства Челябинского колледжа промышленной автоматизации, канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: petrova-ta55@mail.ru*

## ПРЕДПОСЫЛКИ СТАНОВЛЕНИЯ МОБИЛЬНОГО СПЕЦИАЛИСТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются проблемы повышения профессиональной мобильности, противоречия на концептуальном уровне, а также на уровнях определения цели подготовки специалиста, организации и обеспечения подготовки. Определен объект, предмет и цель исследования, сформулированы группы предпосылок формирования профессиональной мобильности выпускника.

**Ключевые слова:** *проблемы профессиональной подготовки мобильных специалистов в системе средних учебных заведений, мобильность как ведущий принцип современного профессионального образования, теоретико-методологическая основа исследования, предпосылки необходимости подготовки мобильных специалистов.*

В системе образования до недавнего времени были актуальными формы и методы обучения, ориентированные на овладение системой готового знания. В настоящее время все чаще в качестве целей подготовки выступают деятельность, способность к ее вариативности, личностные качества, определяющие не столько узкопрофессиональные характеристики специалиста, сколько уровень его культуры, интеллектуальное развитие.

Бурные темпы развития современного общества, его динамизм и изменчивость делают необходимой подготовку технических специалистов с «двойным опережением». Сегодня необходимо вести речь о создании принципиально новой, неразрывно связанной с интегративными процессами концептуальной модели образования с качественно новой структурой, новыми системообразующими факторами.

Проблемы повышения как горизонтальной (географической), так и вертикальной (профессиональной) мобильности выпускников достаточно актуальны для современной России. Чтобы в полной мере использовать потенциал

специалистов, необходимо повышать их профессиональную мобильность. Стране нужны специалисты, умеющие и желающие учиться и адаптироваться к новым условиям.

Современный мир очень динамичен, возникают новые сферы деятельности, на протяжении жизни одного поколения могут происходить серьезные структурные перестройки экономики. Поэтому современному специалисту необходимо быть готовым к тому, что полученного первоначального образования будет недостаточно и придется на протяжении жизни постоянно доучиваться и переучиваться. Существенный вклад в рост профессиональной мобильности специалиста может внести изменяющаяся система образования России.

Исследование проблемы профессиональной подготовки мобильных специалистов в системе средних учебных заведений позволило выявить ряд противоречий:

1) *на концептуальном уровне:*

— между двумя подходами к профессиональному образованию как к сфере непрерывного

профессионального саморазвития специалиста: знаниево-ориентированным и личностно-ориентированным;

– между осознанием необходимости усиления фундаментальной подготовки и доминирующей узкоспециальной направленностью подготовки специалистов;

– между достаточно высоким уровнем разработанности общей теории подготовки специалистов, способных к саморазвитию, самосовершенствованию, и недостаточной разработанностью концептуальных основ подготовки специалиста, способного к профессиональной мобильности в ситуации неопределенности;

2) *на уровне определения цели подготовки специалиста:*

– между объективной потребностью общества в человеке, способном выстраивать свою жизненную и профессиональную траекторию в постоянно меняющихся условиях, и реальным состоянием профессиональной подготовки, ориентированной в основном на формирование функциональной готовности к определенной деятельности;

– между социальным заказом на подготовку мобильного специалиста технического профиля и невозможностью его полноценного выполнения в условиях действующей узкопредметной направленности образовательной системы в учреждениях среднего профессионального образования;

– между потребностью личности в профессиональном саморазвитии и реальными условиями и средствами формирования будущего специалиста технического профиля в учреждениях СПО;

– между необходимостью специальной подготовки профессионально мобильного специалиста и отсутствием концептуальной модели обучения и развития студентов, разработанной в контексте современного среднего профессионального образования и ориентированной на развитие у студентов навыков самопознания, самоорганизации;

3) *на уровне организации и обеспечения подготовки:*

– между применяемыми академическими методами и технологиями практической профессиональной подготовки и потребностью в использовании жизненного опыта обучающихся в процессе данной подготовки;

– между опережающим характером профессиональной подготовки и традиционным построением содержания образования;

– между потенциальными возможностями современного профессионального образования, направленного на развитие необходимых компетенций как составляющих профессиональной мобильности специалиста, и реальным преобладанием традиционных форм организации подготовки;

– между постоянно меняющимися требованиями рынка труда и отсутствием гибкости в системе подготовки;

– между потребностью в организации пространства, способствующего формированию мобильности студента, и неразработанностью методического материала, обеспечивающего этот процесс.

Осмысление выявленных противоречий обусловило актуальность выбранной темы исследования, проблема которой сформулирована следующим образом: какими должны быть профессиональное образование и подготовка специалистов, чтобы они были готовы к формированию профессиональной мобильности с учетом того, что в области среднего профессионального образования возникла новая ситуация, характеризуемая изменением отношений между сферами образования и труда.

Сформировать и развить свойство мобильности в образовательном процессе технического образовательного учреждения возможно, если этот процесс сам отвечает требованиям мобильности и предоставляет будущему молодому специалисту возможность проявлять данное качество. Это означает, что мобильность должна стать одним из ведущих принципов современного профессионального образования, характеризующегося фундаментальностью, научностью, систематичностью, профессионально-предметной направленностью.

Мобильность образовательного процесса является способом преодоления сущностного противоречия между тенденцией к устойчивости, неизменности, законченности содержания образования и новыми задачами и требованиями его инновационного изменения, встраивания его в современную быстро меняющуюся жизнь, социокультурную и производственную ситуацию [1].

Если рассматривать профессиональную мобильность как актуальную цель подготовки специалистов в системе СПО, то для ее реализации следует изменить содержание образования не только в направлении его более глубокой фундаментализации, гуманитаризации, но и междисциплинарности, опережения, открытости, пластичности (гибкости) и компетентностно-

го представления; изменить также технологии практической профессиональной подготовки в направлении их индивидуализации и поддержки самостоятельной деятельности, событийности и развития профессионально важных качеств, индивидуальных траекторий движения специалиста в мире профессии; изменить критерии оценки результатов подготовки путем включения в их систему мобильности профессионально-личностного свойства будущего специалиста.

Наши исследования позволяют утверждать, что процесс профессиональной подготовки мобильных специалистов технического профиля будет качественным при условии разработки и реализации в образовательном пространстве учреждения СПО системы формирования профессионально мобильного специалиста, включающей следующие компоненты: *концептуальный* (определение понятий профессионально мобильного специалиста и системы его подготовки), *теоретико-методологический* (совокупность принципов и подходов к разработке системы подготовки), *содержательный* (перечень компонентов и блоков подготовки), *технологический* (совокупность образовательных технологий, обеспечивающих реализацию этого содержания) и *диагностический* (совокупность диагностических средств и ситуаций их применения).

Теоретико-методологической основой исследования являются: основные положения методологии педагогики и методики исследования (М. Н. Алексеев, В. И. Загвязинский, В. С. Ильин, В. Б. Краевский, А. М. Новиков); современная теория информационного общества (Д. Белл, В. Л. Ваграменко, Г. И. Иконников, К. К. Колин, М. Л. Лапчик, Н. Л. Петрова, Е. С. Полат, А. Тоффлер); исследования глобальных процессов в образовании (В. И. Байденко, А. Б. Бирюков, В. П. Борисенков, Л. С. Гребнев, В. М. Данильченко, О. А. Замулин, Б. Г. Капустин, Д. Л. Константиновский, А. Л. Лиферов, Н. Б. Покровский, В. Б. Радаев и др.); современные концепции гуманитаризации и гуманизации образования (Н. Д. Никандров, Ю. Б. Сенько, В. А. Сластенин, Е. Б. Шиянов); теория компетентного подхода (В. Л. Байденко, И. А. Зимняя, Н. Б. Кузьмина, А. К. Маркова, В. А. Сластенин, Ю. Т. Татур, А. В. Хуторской); отечественные и зарубежные концепции мобильности (П. М. Блац, М. Вебер, А. Л. Гераськова, Д. Голдторп, О. Д. Дункан, Э. Дюркгейм, Т. И. Заславская, Л. Б. Кансузян, Ю. Л. Карпова, С. Э. Крапивенский, С. Л. Макеев, В. Т. Подмаркова, Р. Б. Рывкина, П. А. Сорокин, У. Х. Сьюэл, Р. М. Хаузер, М. Б. Черныш,

М. Шелер, А. Шюц); исследования профессиональной мобильности (Л. Амирова, З. Багишев, О. М. Дудина, Ю. И. Калиновский, М. Л. Ратникова, Н. Ф. Хорошко и др.); теория опережающего образования (В. И. Байденко, Б. М. Бим-Бад, Е. Б. Бондаревская, П. Н. Новиков, Н. Л. Селезнева).

При рассмотрении проблемы мы пользовались *системным* (В. Т. Афанасьев, В. П. Беспалько, Б. С. Гершунский, Ю. А. Конаржевский, Ф. Ф. Королев, Н. Б. Кузьмина, Г. Н. Сериков, А. Н. Уемов, Э. Г. Юдин), *синергетическим* (В. Т. Волков, Д. Ф. Китаев, Е. Л. Князева, С. П. Курдюмов, И. Р. Пригожий, Н. Ф. Таланчук), *лично-деятельностным* (И. А. Зимняя), *событийным* (Н. И. Ашмарин, И. В. Кондаков, А. И. Пигалев, В. М. Розин, Э. В. Сайко) подходами.

Происходящие в современном мире процессы глобализации, интеграции, модернизации, развития, которые становятся источниками возрастающих требований к качеству подготовки специалистов, делают проблему мобильности еще более актуальной, выдвигая новые требования к профессионализму выпускника. Это стремительность и инновационность жизни и деятельности; усиление зависимости карьеры специалиста от его образования; увеличение скорости старения знаний; рост зависимости личного успеха в жизни от образования и профессии; непрерывные изменения на рынке труда; динамика развития рынка профессий; постоянная смена статуса многих профессий; развитие экономики и общества знаний.

Таким образом, необходимость подготовки профессионально мобильного специалиста технической сферы обусловлена предпосылками, связанными со следующими факторами:

1) с процессом смены парадигм образования, формированием новой концепции образования, соответствующей потребностям личности и динамично развивающегося общества в условиях внедрения новых технологий обучения и воспитания;

2) с особенностями развития информационного общества (увеличением объема производимой информации и информационного потребления, развитием новых информационных технологий и т. д.);

3) с интеграционными процессами, развитием системы непрерывного образования, преемственностью уровней образования, модернизацией учебных дисциплин, внедрением новых учебных дисциплин, сформированных на основе принципа интеграции, и т. д.;

4) с проблемами качества образования: повышением требований к уровню профессионализма преподавателей; изменением ожиданий, возлагаемых на образование; расширением образовательных возможностей личности и т. д. [2].

Профессиональная мобильность имеет междисциплинарное содержание и раскрывается в контексте личностно-деятельностного, системно-синергетического, событийного и компетентностного подходов.

Методологический анализ привел к выделению трех взаимосвязанных сущностей профессиональной мобильности, которая определяется как:

- *качество личности*, обеспечивающее внутренний механизм ее развития;
- *деятельность человека*, детерминированная меняющимися средой событиями, результатом

которой выступает самореализация личности в профессии и жизни;

– *процесс преобразования* человеком самого себя и окружающей его профессиональной и жизненной среды.

В этой связи профессиональную мобильность следует изучать на уровне личностных качеств (адаптивность, коммуникативность, самостоятельность, приспособляемость, целеустремленность, ценностные ориентации и установки, социальное развитие, критическое мышление, способность к самопознанию, саморазвитию, самообразованию, социальная подвижность); на уровне характеристик деятельности (рефлексивность, креативность, прогнозирование, целеполагание, гибкость, пластичность); на уровне процессов преобразования собственной личности, деятельности, окружающей среды.

### Библиографический список

1. Горюнова, Л. В. Составляющие профессиональной мобильности современного специалиста [Текст] / Л. В. Горюнова // Вестник Ростовского государственного педагогического университета. — 2009. — № 35.
2. Кочеткова, А. С. Формирование человеческого капитала (системно-концептуальный подход) [Текст] / А. С. Кочеткова // Alma mater : Вестник высшей школы. — 2004. — № 11. — С. 17–21.
3. Леонтьев, А. Н. Избранные педагогические произведения [Текст] / А. Н. Леонтьев. — М. : Педагогика, 1983. — С. 33.
4. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : Питер, 2000. — 720 с.
5. Соколова, М. Л. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов студентов в вузе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / М. Л. Соколова. — Архангельск, 2001. — 202 с.

УДК 378

*И. И. Секерина, аспирант Челябинской государственной агроинженерной академии (ЧГАА), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассмотрены основные особенности подготовки бакалавров профессионального обучения в вузе к организации учебно-профессиональной деятельности. Раскрываются понятия учебной, учебно-профессиональной и профессиональной деятельности, дается характеристика данных видов деятельности.

**Ключевые слова:** учебная деятельность, профессиональная деятельность, учебно-профессиональная деятельность, организация учебно-профессиональной деятельности.

Современная тенденция развития профессионально-педагогического образования связана с ориентацией выпускников не просто на углуб-

ленное знание дисциплин и правильное выполнение заданий, но и на качественное преобразование учебно-профессиональной деятельности

в профессиональную, что будет способствовать быстрой профессиональной адаптации. Как известно, учебно-профессиональная деятельность, занимая промежуточное положение между учебным и профессиональным видами деятельности, следовательно, имея сходные с ними черты, все же выступает как самостоятельный вид деятельности, обладающий присущими только ей характеристиками, и играет ведущую роль в студенческом возрасте. При этом в соответствии с современными условиями особое место отводится развитию самостоятельности.

Исследование проблемы подготовки бакалавров профессионального обучения к самостоятельной организации учебно-профессиональной деятельности требует изучения современных трактовок понятий «учебная деятельность», «учебно-профессиональная деятельность», «профессиональная деятельность». С этой целью нами был проведен понятийно-терминологический анализ, позволяющий сформулировать определение данных понятий.

В первую очередь мы обратились к рассмотрению психологических основ организации деятельности. Деятельность каждого отдельного человека зависит от его места в обществе, от того, как она складывается в неповторимых обстоятельствах [1]. Общеизвестно, что деятельность человека имеет четко определенную структуру: потребность — цель — мотив — деятельность по достижению цели — сравнение с целью через удовлетворение потребности (если деятельность соответствовала цели). Исходя из данной аналогии, учебная деятельность также должна удовлетворять конкретную потребность — познавательную. Если индивид осознает познавательную потребность, то деятельность по ее удовлетворению будет учебной.

В настоящее время в науке существуют различные трактовки понятия «учебная деятельность». Д. Б. Эльконин и В. В. Давыдов дают следующее определение: «это один из видов деятельности школьников и студентов, направленный на усвоение ими посредством диалогов (полилогов) и дискуссий теоретических знаний и связанных с ними умений и навыков в таких сферах общественного сознания, как наука, искусство, нравственность, право и религия» [2].

Также существует мнение о том, что под учебной деятельностью следует понимать такую деятельность, в которой ведущим выступает познавательный интерес или психическое развитие индивида. Основными целями такой деятельности являются: учебные цели, способ выполнения, контроля и оценивания.

Встречается определение учебной деятельности как процесса, в результате которого человек целеустремленно добывает новые или изменяет имеющиеся у него знания, умения, навыки, совершенствует и развивает свои способности.

В рамках нашего исследования наиболее применимо определение И. А. Зимней, которая рассматривает учебную деятельность как «деятельность по овладению обобщенными способами действия, саморазвитию обучающегося благодаря решению специально поставленных преподавателем учебных задач посредством учебных действий» [3].

Данное определение позволяет не только ориентировать процесс обучения студента (саморазвитие, самоорганизация, самоанализ), но и указывает пути решения этих задач. Для дальнейшего исследования мы будем ориентироваться на такое понимание учебной деятельности.

Необходимо подчеркнуть, что учебная деятельность есть, прежде всего, такая деятельность, в результате которой происходят изменения в самом субъекте, т. е. деятельность по самоизменению обучающегося [2].

Что касается учебного процесса в вузе, то он складывается из различных видов и форм учебной работы, включая самостоятельную деятельность студентов. Особенность здесь заключается в том, что в основе учебной работы лежат теоретические и практические занятия, органически взаимосвязанные между собой.

Немаловажен тот факт, что знания, умения, навыки студенты получают не только в образовательном учреждении в результате учебной деятельности, но и при самостоятельном чтении книг, журналов, из СМИ, при просмотре фильмов и посещениях театров. В этом плане преподавателям необходимо учитывать, какие знания, в каких условиях должны усваиваться именно в вузе на занятиях под руководством педагога, организующего учебную деятельность.

Таким образом, учебная деятельность ориентирована на усвоение научной информации и приобретение практического опыта, которые имеют профессиональную направленность, т. е. рассматривается как подготовка к будущей профессиональной деятельности, к выполнению важных социальных функций, как овладение необходимыми для этого знаниями, умениями и навыками, развитие личности специалиста.

Что же касается другого вида деятельности — профессиональной, то, по мнению Э. Ф. Зеера, это социально значимая деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков, а также профес-

сионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессию [1]. Также для нашего исследования имеет значение тот факт, что не каждая профессиональная деятельность развивает личность. Существует и такой труд, который не обогащает личность, а наоборот, деформирует ее. Многие также зависят от отношения к профессиональному труду. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, личность воспроизводит в себе новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, а также между собой, образуя комплексы качеств.

Для нашего исследования немаловажным является то, что бакалавр профессионального обучения должен обладать способностью выстраивать и развивать свою профессиональную деятельность на всех ее этапах (анализа, прогнозирования, планирования, принятия решений, осуществления контроля, коррекции и оценивания). Этот опыт приобретает в рамках учебно-профессиональной деятельности в процессе обучения в вузе.

Существуют различные определения понятия «учебно-профессиональная деятельность». Для нашего исследования наиболее приемлемым является понятие, предложенное исследователем С. Р. Зениной: «учебно-профессиональная деятельность — это специфический вид деятельности, направленный на освоение знаний, умений и навыков, являющихся средствами будущей профессиональной деятельности, в процессе которой происходит развитие необходимых профессионально-личностных качеств и компетенций» [4]. Этот вид деятельности характеризуется субъектностью, активностью, предметностью, целенаправленностью и осознанностью. Кроме того, существует возможность выделить цель учебно-профессиональной деятельности — общее и профессиональное развитие личности, трансформация учебной деятельности в профессиональную. Данный вид деятельности осуществляется, как правило, через решение ряда педагогических задач, связанных с будущей профессией.

### Библиографический список

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — М. : Академический проект ; Фонд «Мир», 2005. — 336 с.

В рамках учебно-профессиональной деятельности складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

Значимым для нашего исследования является выделение некоторых особенностей учебной и учебно-профессиональной деятельности:

1) основу учебно-профессиональной деятельности составляет потребность в профессионально направленном учении, ориентированном на приобретение профессиональных знаний, навыков и умений;

2) учебно-профессиональная деятельность характеризуется появлением особого вида мотивов — профессиональных;

3) целью учебно-профессиональной деятельности является общее и профессиональное развитие личности, что подчеркивает ее внутреннюю направленность на субъекта деятельности;

4) предметом учебно-профессиональной деятельности является информация как некая знаковая система: личностный смысл активности студента состоит не в усвоении информации, а в формировании через нее целостной структуры профессиональной деятельности;

5) в учебно-профессиональной деятельности доминируют познавательные, преимущественно интеллектуальные действия; усвоенные студентами знания, умения и навыки в процессе обучения выступают не в качестве предмета учебной деятельности, а в качестве средств деятельности профессиональной;

6) учебно-профессиональная деятельность характеризуется особым способом организации учебного процесса в профессиональном образовательном учреждении: становятся более разнообразными формы и методы преподавания, меняются формы отчетности обучающихся.

Именно эти особенности необходимо учитывать при подготовке бакалавров к организации учебно-профессиональной деятельности.

Мы считаем, что проблема подготовки бакалавров профессионального обучения к организации учебно-профессиональной деятельности в современных условиях развития профессионального образования является актуальной и требует дальнейшей разработки.

2. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. — М. : Педагогика, 1989. — 554 с.
3. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] / И. А. Зимняя. — М. : Логос, 2001. — 360 с.
4. Зенина, С. Р. Психологические факторы становления учебно-профессиональной деятельности студентов вуза [Текст] : дис. ... канд. психол. наук / С. Р. Зенина. — СПб., 2009. — 203 с.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 051000 «Профессиональное обучение (по отраслям) (квалификация (степень) «бакалавр»)» : утв. 22 декабря 2009 г. № 781 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/97449>.

УДК 334  
377

**Е. А. Серебренникова**, зам. директора по УМР  
Уральского государственного колледжа,  
г. Челябинск, e-mail: [lana-77@74.ru](mailto:lana-77@74.ru)

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Подготовка специалиста технического профиля с дополнительными интегративными профессиональными компетенциями, направленными на организацию и управление предпринимательской деятельностью в сфере получаемого базового технического образования, требует изменения подходов к процессу обучения. В статье рассматриваются методологические подходы, взаимосвязанные между собой, дополняющие друг друга и обеспечивающие эффективность процесса формирования компетенций предпринимательской деятельности.

**Ключевые слова:** компетенции предпринимательской деятельности, социально-этическая экономика, системно-деятельностный подход, личностно-деятельностный подход, компетентностный подход, интегративный подход, аксиологический подход.

К началу XX в. большинство крупных мировых организаций сформировали собственную политику корпоративной социальной ответственности, определяемую как «достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах уважения к людям, сообществам, окружающей среде» [1, с. 40]. Ставя перед собой цель подготовки специалиста для современной рыночной экономики России, образовательное учреждение должно ориентироваться на эталон специалиста с заложенными нормами этической экономики.

Для построения модели формирования компетенций предпринимательской деятельности необходимо выдвинуть и проанализировать методологические подходы, которые лягут в основу процесса формирования данных компетенций у студентов среднего специального учебного заведения, обучающихся по специальностям технического профиля, обученных основам социально-этической экономики.

Формирование компетенций предпринимательской деятельности направлено на разреше-

ние выявленного в ходе исследования противоречия между объективной потребностью общества в молодых специалистах, способных инициативно, квалифицированно, творчески, ответственно заниматься предпринимательской деятельностью по направлению базовой специальности, и отсутствием достаточного количества выпускников средних специальных учебных заведений, обладающих необходимыми компетенциями. Подготовку предпринимателя целесообразно осуществлять в едином образовательном процессе путем интеграции содержания базового профессионального (технического) и дополнительного (предпринимательского) образования через содержание дисциплин и профессиональных модулей базовой профессиональной подготовки по направлению или специальности и дополнительной подготовки в области предпринимательства. Для обеспечения данного образовательного процесса применяются следующие методологические подходы: системно-деятельностный, личностно-деятельностный, компетентностный, интегративный, аксиологический.

Исследование деятельностного подхода позволяет выделить ключевое понятие «деятельность». В общефилософском плане деятельность представляет собой специфически человеческий способ отношения к миру, в ходе которого человек творчески преобразовывает природу, делая тем самым себя деятельным субъектом, а осваиваемое им явление природы — объектом своей деятельности. Деятельностный подход в педагогике характеризуется следующим положением: личность формируется и проявляется в деятельности, что, в свою очередь, требует специальной работы по отбору и организации деятельности обучающегося, по активизации и переводу его в позицию субъекта познания, труда и общения. Для того чтобы подготовить обучающегося к активной самостоятельной деятельности, необходимо вовлечь его в эту деятельность еще на этапе процесса обучения. Деятельностный подход в нашей модели лежит в основе двух подходов: системно-деятельностного и личностно-деятельностного.

В педагогической науке системный подход предполагает выделение связей и отношений между рассматриваемыми объектами, установление влияния связей на развитие системы в целом, а также каждого компонента системы на развитие личности. Процесс развития личности и его результат рассматриваются нами как критерии эффективности педагогического процесса. В этом отношении данный подход тесно связан с деятельностным и рассматривается нами как *системно-деятельностный подход*. По своей сути системно-деятельностный подход является междисциплинарным, общенаучным подходом, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем, изучение внешних и внутренних системных свойств и связей. Рассматривая данный подход, можно выделить отдельные его компоненты и установить связи между ними.

В педагогике личностно-ориентированный подход рассматривается как направленность педагогического процесса на формирование личности обучаемого, реализацию его внутренних ресурсов на основании взаимопомощи, сотрудничества, совместного творчества субъектов учебно-воспитательного процесса. В рамках данного подхода личность рассматривается как субъект, обладающий устойчивой системой индивидуальных черт, а индивидуальность понимается как неповторимое своеобразие каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в качестве субъекта развития в течение жизни.

*Личностно-деятельностный подход* рассматривается нами как интеграция личностно-ориентированного (отнесенного к подходам конкретно-научного уровня) и деятельностного (отнесенного к подходам общенаучного уровня) подходов. В его рамках личность рассматривается как субъект деятельности, при этом, формируясь в деятельности и общении с другими людьми, она сама определяет характер этой деятельности и общения.

Личностно-деятельностный подход предполагает, что в процессе формирования компетенций предпринимательской деятельности применяются принципы индивидуализации и природосообразного образования, а также формы и методы работы с обучающимися, которые стимулируют личную, интеллектуальную активность, готовность творчески мыслить, генерировать идеи, превращая их в новые технологии, самостоятельно достигать цели, находить нестандартные решения, проявлять инициативу, быть готовым принять на себя ответственность, умело реагировать на различные жизненные ситуации.

Изучение основных этапов становления *компетентностного подхода* в образовании показало, что понятие «компетентность» и «компетенция» введены в отечественный педагогический лексикон в 1990-е гг. и до настоящего времени трактуются неоднозначно. Тем не менее все исследователи едины в том, что компетенция — это интегрированное сочетание знаний, умений, навыков, способностей и личностных качеств; единство теоретического знания и практической деятельности; универсальное понятие, описывающее результаты образования в мировом масштабе. Следовательно, под компетентностным подходом мы понимаем акцентирование внимания на результате образования, причем в качестве результата рассматриваются не знания, умения и полученный практический опыт, а способность человека, имея высокую мотивацию к деятельности, действовать в различных нестандартных ситуациях, мобилизуя все внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленной цели. Поэтому реализация компетентностного подхода неизбежно влечет за собой изменение содержания, форм и методов обучения, что и представлено в содержательном, организационно-технологическом и результативно-оценочном блоках нашей модели [2].

Анализ работ различных авторов по проблеме интеграции в содержании образования позволяет сделать следующие выводы. Интеграция —

это понятие, отражающее условия существования любой системы, в том числе системы образования. Степень интеграции определяется наличием таких основных свойств, как согласованность, упорядоченность, стабильность, взаимосвязь, — их отсутствие приводит к распаду системы. Это сущностная характеристика образовательной системы, отражающая суть взаимовлияния, взаимодополнения традиционных и инновационных подходов в ходе ее эволюционного развития [3].

*Интегративный подход* рассматривает образование как процесс и результат педагогической интеграции (межпредметной, внутрипредметной, межличностной, внутриличностной). Система образования в настоящее время находится на таком этапе своего развития, когда четко выражены фундаментальные направления интеграции в образовании: экологическое и техническое, техническое и валеологическое, техническое и экономическое — но еще не сложилась целостность образования и преемственность образовательных систем. Так, например, экономико-правовая база, составляющая основу подготовки предпринимателя, должна стать неотъемлемой составляющей подготовки специалиста технического профиля. Интегративный подход обеспечивает усиление связей между отраслевой базовой подготовкой и дополнительной подготовкой в области предпринимательства.

Роль *аксиологического подхода* заключается в том, чтобы выявить и обосновать систему необходимых для жизни в современном обществе ценностей и пути их целенаправленного формирования у отдельной личности.

Аксиологический подход при выработке компетенций предпринимательской деятельности означает формирование полного осознания обучающимся ценности образования с позиции воспитания и развития личности. В педагогике понятие «ценность» имеет чрезвычайно важное значение, так как оно определяет содержание

процесса и характеристику результата педагогической деятельности. Сложившаяся сегодня система образования на различных ее ступенях лишена нравственно-этической стороны. Становится очевидным, что от уровня заложенных нравственно-этических характеристик личности зависит решение социальных, экономических и даже технических проблем настоящего и будущего.

Ценности личности проявляются в идеалах, убеждениях, установках, действиях, отношении и т. д., которые связаны с духовными, нравственными и социальными ценностями. Поэтому чтобы обеспечить процессу формирования ценностей личностный характер, педагогу необходима адекватная система диагностики их наличия и степени сформированности, а также действенный аппарат для присвоения субъектом социально значимых ценностей. Эта проблема остается открытой до сих пор, обеспечивая широкое исследовательское поле в области применения аксиологического подхода в образовании. Рассматривая процесс получения образования как единый процесс интеграции содержания базового профессионального (технического) и дополнительного (предпринимательского) образования с точки зрения ценности, педагогам предстоит изменить саму идеологию образовательного процесса. Прежде всего, необходимо все его наполнение проанализировать с точки зрения приращения ценности для обучающегося, привести в соответствие с общей образовательной целью, понять и обосновать личную значимость каждого компонента содержания образования для дальнейшего становления члена общества и найти способы увеличения этой значимости [4].

Выдвинутые нами подходы взаимосвязаны, дополняют друг друга и служат для обеспечения эффективности процесса формирования компетенций, а также стабильности полученных результатов.

### Библиографический список

1. Егоршин, А. П. Этика деловых отношений [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. П. Егоршин, В. П. Распопов, Н. В. Шашкова. — Н. Новгород : НИМБ, 2005. — 408 с.
2. Темняткина, О. В. Оценка результатов образования обучающихся ОУ НПО и СПО на основе компетентностного подхода [Текст] : метод. пособие / О. В. Темняткина. — Екатеринбург : Изд-во ИРРО, 2009. — 78 с.
3. Максимов, В. Н. Интеграция в системе образования [Текст] : учеб. пособие / В. Н. Максимов. — СПб., 1999. — 83 с.
4. Яковлев, Е. В. Педагогическое исследование [Текст] : Содержание и представление результатов / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева. — Челябинск : Изд-во РБИУ, 2010. — 316 с.

## ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

Успешная реализация функций практико-ориентированного обучения в системе профессионального образования требует исследования теоретико-методологической основы, являющейся важнейшим атрибутом любой педагогической системы. Автор статьи предлагает для решения данной проблемы использовать в образовательном процессе междисциплинарный, контекстный, модульный подходы, а также обосновывает необходимость рассмотрения их в единстве.

**Ключевые слова:** *практико-ориентированные технологии, синтез подходов, междисциплинарность, общие и профессиональные компетенции, контекст, модуль.*

Одним из основных требований, предъявляемых к методологическому анализу любой педагогической проблемы, является исследование теоретико-методологического подхода к проблеме. Подход в современных исследованиях выступает как способ познания и преобразования действительности, т. е. он выполняет методологические функции, связывая теоретические построения различного уровня с практическими действиями по реализации поставленных задач. Мы разделяем мнения О. Ю. Афанасьевой, Е. Ю. Никитиной и других о том, что подход — это теоретико-методологическая основа педагогического исследования, имеющая определенные закономерности и особенности [1].

Теоретико-методологическая основа является важнейшим атрибутом практико-ориентированной педагогической системы, обеспечивающим решение целого ряда проблем, среди которых — упорядочение понятийно-терминологического поля науки, выявление его закономерностей и принципов, определение перспектив развития изучаемого направления и в связи с этим педагогической науки в целом. Нами проанализированы существующие в настоящее время подходы к реализации практико-ориентированных педагогических технологий в системе профессионального образования. Одни ученые (Н. А. Коваль, Л. Е. Солянкина и др.) как теоретико-методологическую основу изучения процесса развития профессиональной компетентности специалиста в практико-ориентированной образовательной среде рассматривают акмеологический, интегративный, компетентностный, целостный и системный подходы, раскрываю-

щие многогранность, многоуровневость, многообусловленность профессиональной компетентности специалиста. Другие исследователи (А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова, Ф. Г. Ялалов и др.) предлагают деятельностно-компетентностный, контекстно-компетентностный, личностный подходы к практико-ориентированному обучению. Безусловно, каждый из них способен реализовать профессионально-прикладную направленность образовательного процесса, отбирая в качестве исходных оснований все лучшее в заявленном направлении.

С целью определения методологических требований к исследованию проблемы реализации практико-ориентированных педагогических технологий в системе профессионального образования нами проанализированы уровни методологии и их специфика. Общенаучный уровень, исследующий концепции, воздействующие на всю или на большую часть научных дисциплин, дал возможность исследовать названную проблему на междисциплинарном уровне с точки зрения общих закономерностей развития, выявить глубинные основы ее развития и раскрыть механизмы действия с учетом динамики существенных внутрисистемных связей. Конкретно-научный уровень позволил описать принципы исследования и процедуры, применяемые в той или иной специальной научной дисциплине. Методико-технологический уровень описывает методы и процедуру установления взаимодействия всех субъектов, находящихся в открытых и равноправных взаимоотношениях по достижению прогнозируемых конечных результатов. Представленные характеристики названных уровней

методологии позволяют говорить об их глубоком внутреннем единстве, взаимосвязи, взаимодополняемости, комплементарности, наличии в них идей, продуктивных в плане оптимального решения проблем педагогического управления. Осмысление такого подхода к изучению исследуемой проблемы дало возможность выбрать не один, а синтез нескольких ранее известных теоретико-методологических подходов, т. е. создать новую конфигурацию, позволившую внести необходимую строгость задач, их решения и определить методологический фундамент для обоснованного прогнозирования.

Анализ научной литературы, обобщение педагогического опыта, собственные экспериментальные данные позволяют говорить о том, что решение обозначенной научной проблемы может быть успешно осуществлено, если в качестве теоретико-методологической основы реализации практико-ориентированного обучения в системе профессионального образования выступит синтез междисциплинарного, контекстного и модульного подходов, определяющийся особенностями образовательного процесса в учреждениях профессионального образования. На наш взгляд, междисциплинарный подход обеспечивает получение интегративных теоретических и практических знаний и умений по специальности, необходимых для успешного осуществления будущим специалистом дальнейшей профессиональной деятельности; контекстный подход способствует формированию общих и профессиональных компетенций; модульный подход обеспечивает динамичность, гибкость учебного процесса. Избирая данные подходы, мы учитывали их соответствие федеральным образовательным стандартам профессионального образования, основным образовательным программам начального, среднего и высшего профессионального образования.

Остановимся на каждой из составляющих.

Существует значительное количество исследований, посвященных межпредметным связям. Основоположник педагогической науки Я. А. Коменский подчеркивал необходимость усвоения всех знаний в их объективной взаимосвязи, указывая, что «знать что-нибудь — значит, познавать вещь в причинной связи» [2, с. 28]. Психологические основы реализации междисциплинарных связей исследованы в работах П. Я. Гальперина, Е. Н. Кабановой-Меллер, Ю. А. Самарина, Н. Ф. Талызиной и др., которые видят истоки образования межпредметных связей внутри учебного предмета и считают установление связей между предметами необходимым педагогическим условием для формирования системы знаний обучаемых [3].

Различные аспекты реализации междисциплинарных связей в школьном образовании представлены в работах В. А. Далингер, М. А. Данилова, И. Д. Зверева, Ю. А. Кустова, В. Н. Максимовой и др. В исследованиях этих авторов обоснована объективная необходимость отражения взаимосвязей реального мира в преподавании, выявлена мировоззренческая функция междисциплинарных связей, их роль в развитии обучаемых, разработана классификация междисциплинарных связей по различным критериям (основаниям), разработана методика скоординированного преподавания различных учебных дисциплин [1, с. 31]. Часть исследований посвящена междисциплинарным связям в области профессионального образования (Н. Н. Грачев, И. Г. Михайлова, А. Г. Мордкович, А. М. Новиков, Г. И. Саранцев, С. Л. Рубинштейн и др.). С точки зрения этих исследователей, междисциплинарный подход обеспечивает высокий уровень подготовки выпускников, способных решать профессиональные задачи в условиях изменяющейся социально-политической обстановки, поскольку дает достаточно полное представление об объеме материала, положительно влияет на формирование системы знаний обучаемых.

Междисциплинарный подход предоставляет существенные возможности и для нашего исследования. В условиях внедрения стандартов третьего поколения он приобретает новое содержание. Учитывая то, что на практике специалисты встречаются с проблемами не отдельно взятых дисциплин, а с проблемой комплексного применения знаний по всем изучаемым учебным дисциплинам, возникает необходимость пересмотра узкоспециализированных подходов к подаче содержания материала различных дисциплин. Применение в обучении практико-ориентированных технологий, основанных на междисциплинарном содержании учебного материала, позволит освоить и углубить фундаментальные знания по специальности, приобрести практические навыки решения проблем, интегрировать знания, умения и навыки по циклам общепрофессиональных и профессиональных дисциплин, следовательно, повысить профессиональную компетентность будущего специалиста.

Необходимо выделить еще одно важнейшее направление междисциплинарного подхода в плане реализации практико-ориентированного обучения. В отличие от традиционного, междисциплинарный подход в профессиональном образовании не только ставит своей целью обеспечивать получение комплексных знаний обучаемыми, но способствует развитию навыков диа-

лога между педагогами, специализирующимися на различных областях научного знания, обеспечивая тем самым системность организации процесса профессиональной подготовки. Междисциплинарные связи побуждают педагогов к самообразованию, творчеству, повышению педагогического мастерства.

Рассмотрим вторую составляющую избранной нами теоретико-методологической стратегии — контекстный подход. Данный подход представлен в работах таких исследователей, как А. А. Вербицкий, Н. А. Бакшаева, Н. В. Борисова, Т. Д. Дубовицкая, В. Н. Кругликова, О. Г. Ларионова, В. Ф. Тенищева и др. Концептуальными предпосылками теории контекстного подхода является деятельностная теория усвоения знаний и социального опыта, смыслообразующая категория «контекст».

Контекст, по определению А. А. Вербицкого, «это система внутренних и внешних условий жизни и деятельности человека, которая влияет на восприятие, понимание и преобразование им конкретной ситуации, придавая смысл и значение этой ситуации как целому и ее компонентам. Внутренний контекст представляет собой индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека; внешний — предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует» [3, с. 40]. В соответствии с теорией деятельности усвоение социального опыта осуществляется в процессе перехода от учебной деятельности академического типа к квазипрофессиональной, а затем к учебно-профессиональной.

Таким образом, солидаризуясь с А. А. Вербицким и другими авторами, под контекстным подходом к реализации практико-ориентированных технологий в образовательном процессе мы понимаем обучение, в котором динамически моделируется предметное и социальное содержание профессионального труда, тем самым обеспечиваются условия трансформации учебной деятельности студента в будущую профессиональную деятельность специалиста.

Реализация практико-ориентированного обучения в системе профессионального образования в рамках контекстного подхода предполагает последовательное моделирование профессиональной деятельности будущего специалиста со стороны ее предметно-технологических (предметный контекст) и социальных (социальный контекст) составляющих при изучении общеобразовательных, общепрофессиональных и специальных дисциплин. В процессе

преподавания специальных дисциплин воссоздаются реальные профессиональные ситуации и фрагменты производства, отношения занятых в нем людей. Таким образом, обучающимся задаются контуры их профессионального труда. Единицей работы преподавателя и студента становится ситуация во всей ее предметной и социальной неоднозначности и противоречивости.

Воссоздание предметного и социального контекстов профессиональной деятельности осуществляется в большей степени путем реализации технологий имитационного обучения. Спецификой имитационной технологии является не активность как таковая, а моделирование в учебном процессе различного рода отношений и условий реальной жизни. Имитационные модели позволяют соотносить учебную информацию с профессиональными ситуациями и проблемами, использовать ее в качестве практических ориентиров профессиональной деятельности будущего специалиста. Такой подход обеспечивает формирование познавательных и профессиональных мотивов обучаемых, продуктивную активность их мышления и поведения.

Методическим регулятивом реализации практико-ориентированного образовательного процесса выступает модульный подход. Методологической основой построения технологии модульного подхода является общая теория фундаментальных систем (П. К. Анохин, Л. Бергаланфи и др.), согласно которой весь континуум мыслительной деятельности человека, доминирующей мотивацией которой выступает постановка и решение лично значимой проблемы, может быть разделен на «кванты». Принципы системного квантирования проблемности и модульности лежат в основе функциональных систем психологической деятельности человека, выраженных различными знаковыми системами (языковыми, символическими, графическими и др.). При этом принцип системного квантирования составляет методологический фрагмент теории сжатия учебной информации [1].

Принцип модульности является основой метода модульного обучения. Идеи модульного обучения берут начало в трудах зарубежных ученых Б. и М. Гольдшмид, К. Курха, Г. Оуенса, Дж. Расселла, Б. Ф. Скинера. Интерес исследователей к модульному обучению обуславливается стремлением к достижению разнообразных целей. Некоторые ученые (Б. и М. Гольдшмид, К. Курх, Дж. Рассел и др.) указывали на необходимость дать обучающемуся возможность работать в удобном для него темпе, определить свои сильные и слабые стороны, избрать подходящий

для конкретной личности способ учения; другие (В. М. Гареев, Е. М. Дурко, С. И. Куликов, Г. Оуенс и др.) — интегрировать различные методы и формы обучения. Актуальными для нашего исследования являются достигаемые в результате применения модульного обучения цели установления междисциплинарных связей и решения проблем взаимодействия между учебными дисциплинами (М. А. Анденко, В. В. Карпов, М. Н. Катханов и др.), формирование высокого уровня подготовленности обучающихся к профессиональной деятельности (И. Прокопенко, М. А. Чошанов, П. Юцявичене и др.).

Модуль определяется нами как относительно самостоятельная часть учебного курса. Его содержание носит междисциплинарный характер и включает специально отобранный комплекс учебных элементов, изучение которых обеспечивает формирование у обучаемых устойчивых знаний, развитие на их основе умений и навыков решения служебно-профессиональных задач, овладение эффективными способами и приемами осуществления учебно-познавательной деятельности в процессе реализации практико-ориентированных технологий. В контексте нашего исследования модуль имеет следующие основные характеристики: ситуационный характер, достигаемый за счет формирования структурных элементов модуля на основе ситуаций профессиональной деятельности будущих специалистов; междисциплинарный характер, обусловленный интеграцией различных учебных дисциплин, видов и форм обучения; самостоятельность и целостность; гибкость и динамичность, позволяющие изменять содержание учебного материала с учетом социального заказа, варьировать сложность, объем материала, последовательность его изучения, систему контроля и оценки.

Модульный подход к реализации практико-ориентированного обучения позволяет преодолеть фрагментарность путем создания целост-

ной наглядной программы и проблемной подачи содержания в модуле. Необходимо отметить высокую технологичность модульного обучения, которая определяется структуризацией содержания обучения, четкой последовательностью предъявления всех элементов дидактической системы (целей, содержания, способов управления учебным процессом) в форме модульной программы.

Необходимо отметить, что модульный подход изменяет модель поведения преподавателя: при реализации практико-ориентированных педагогических технологий происходит усиление консультативно-координирующей функции педагога по отношению к информационно-контролирующей.

Резюмируя изложенное, мы приходим к выводу о том, что синтез междисциплинарного, контекстного и модульного подходов необходимо рассматривать как новую теоретико-методологическую основу реализации практико-ориентированного обучения в системе профессионального образования, которая:

- а) рассматривает обучаемого как активную, творческую и саморазвивающуюся личность, способную максимально реализовать свои возможности для решения профессиональных задач;
- б) учитывает социальный заказ общества и потребности личности;
- в) представляет собой взаимосвязанный процесс субъект-субъектных отношений преподавателя и обучаемого, обеспечивающий целенаправленное формирование общих и профессиональных компетенций, овладение умением осуществлять межличностную коммуникацию;
- г) реализуется путем осуществления междисциплинарных связей и четкой последовательности предъявления всех элементов дидактической системы, проектирования комплекса предметных и социально-личностных компетенций, подлежащих формированию и развитию в процессе профессионального образования.

### Библиографический список

1. Никитина, Е. Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов : Перспективные подходы [Текст] : монография / Е. Ю. Никитина, О. Ю. Афанасьева. — М. : МАНПО, 2006. — 114 с.
2. Лордкипанидзе, Д. О. Великий чешский педагог Ян Амос Каменский [Текст] / Д. О. Лордкипанидзе. — М. : Знание, 1957.
3. Никитина, Е. Ю. Теоретико-методологические подходы к проблеме подготовки будущего учителя в области управления дифференциацией образования [Текст] : монография / Е. Ю. Никитина. — Челябинск : Изд-во ЧГПУ, 2000. — 205 с.
4. Вербицкий, А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения [Текст] : материалы к четвертому заседанию методологического семинара / А. А. Вербицкий. — М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 84 с.

# Образовательные технологии: наука и практика

---

УДК 377

*Г. П. Андрусенко, руководитель  
Регионального центра внедрения ФГОС  
НиСПО Челябинского института развития  
профессионального образования (ЧИРПО),  
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАБОТЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОЕКТОВ ОПОП ПО ПРОФЕССИЯМ НПО И СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ СПО

В статье рассмотрен опыт Регионального центра внедрения ФГОС НиСПО Челябинского института развития профессионального образования по разработке проектов ОПОП на основе модульно-компетентного подхода с учетом требований работодателей при проектировании содержания.

**Ключевые слова:** модульно-компетентный подход, основные профессиональные образовательные программы (ОПОП), социальное партнерство.

Модернизация отечественного образования затронула все сферы образовательного процесса. На основных уровнях образования идет процесс внедрения ФГОСов, ориентированных на обеспечение взаимосвязи фундаментальных знаний и практических умений через внедрение в обучение компетентного подхода [1; 2]. Научно-методическое сопровождение процессов подготовки учреждений начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО) к внедрению ОПОП, разработанных на основе ФГОС, и формирование готовности педагогических коллективов к их реализации является одним из приоритетных направлений научно-методической работы Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО). С целью реализации данной задачи Министерством образования и науки Челябинской области разработаны и утверждены программа и план мероприятий внедрения ФГОС до 2015 г.

В структуре ЧИРПО функционирует созданный в 2010 г. по поручению Министерства образования и науки Челябинской области Региональный центр научно-методического сопровождения внедрения ФГОС в учреждениях НПО и СПО на территории Челябинской области. Основная деятельность Центра направлена на научно-методическое сопровождение разработки примерных ОПОП и подготовку их для утверждения на Совете Министерства образования и науки Челябинской области.

В настоящее время в Челябинской области осуществляется подготовка по 72 профессиям НПО и 71 специальности СПО. С 2010 г. начато создание банка примерных ОПОП. Перечень для разработки программ по профессиям НПО и специальностям СПО ежегодно утверждается специальным приказом Министерства образования и науки Челябинской области. Каждая примерная ОПОП содержит базисный и примерный учебный план, примерные программы

по дисциплинам обязательной части ФГОС общегуманитарного, социально-экономического, математического и общего естественно-научного, общепрофессионального циклов и профессиональных модулей, содержательные и технические экспертные заключения работодателей, сертифицированных экспертов из образовательных учреждений и ЧИРПО.

В соответствии с планом-графиком на 2010/11 уч. г. было запланировано разработать 41 проект примерных ОПОП: 19 — по профессиям НПО, 22 — по специальностям СПО. Фактически Центром были разработаны и утверждены Советом по примерным ОПОП 21 проект по рабочим профессиям и 20 — по специальностям СПО. В 2011/12 уч. г. планировалась разработка 44 проектов, по факту же было выполнено и утверждено 53 (23 — по профессиям НПО, 30 — по специальностям СПО), что составляет 59,7 % обеспеченности от общего количества профессий НПО и 71,8% — специальностей СПО. В 2012/13 уч. г. в плане значится разработка 41 программы. К 2014 г. все учреждения Челябинской области должны быть обеспечены примерными ОПОП.

При реализации ФГОС должно быть соблюдено условие социального партнерства, коллегиального стиля при разработке ОПОП и их экспертизе с привлечением работодателей, их объединений, представителей органов управления образованием [3]. В то же время принцип социального партнерства предполагает не слепое следование представителей образовательной сферы за социальным заказом, а их активную позицию в партнерских отношениях. Это дает возможность влиять на содержание и характер профессионального образования, проектировать и контролировать результат обучения [4]. В соответствии с данным принципом были созданы кластеры-разработчики ОПОП, объединяющие работников учреждений, представителей работодателей и специалистов ЧИРПО. Кроме этого, для содержательной экспертизы ОПОП были привлечены специалисты потенциальных нанимателей выпускников учреждений профессионального образования из более чем 90 организаций, так как в соответствии с требованиями ФГОС все разрабатываемые программы должны проходить содержательную экспертизу у работодателей. Таким образом, все программы, представляемые в Совет по ОПОП для утверждения, имеют положительные оценки трех экспертов (две из которых от работодателей, одна — от сертифицированного эксперта).

Научно-методическое сопровождение процесса разработки ОПОП включает: создание творческих групп, обучение разработчиков, оказание консультационной помощи, контроль за ходом разработки и отбором содержания, организацию экспертизы. Эта деятельность осуществляется профильными методистами центра. Всего в процесс разработки вовлечено более 200 педагогических работников из 62 образовательных учреждений.

В настоящее время в целях научно-методического сопровождения процесса введения новых ФГОС сотрудниками ЧИРПО осуществляется работа по созданию научно-методических материалов, а именно созданы: методические материалы по разработке ОПОП на основе ФГОС начального и среднего профессионального образования (для руководителей УПО); методические рекомендации по формированию программ профессиональных модулей НПО и СПО на основе ФГОС (для педагогических работников УПО); методические рекомендации «Организация внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся в учреждениях ПО»; методические рекомендации и инструментарий «Оценка качества подготовки выпускников УПО»; методические рекомендации «Формирование компетентностно-ориентированных оценочных средств»; учебное пособие «Метод проектов. Основные требования и рекомендации по использованию образовательной технологии». В стадии разработки находятся методические рекомендации по вопросам организации практик, лабораторных, практических занятий, самостоятельной работы.

На сегодняшний день реализовано 365 программ по профессиям НПО и 179 — по специальностям СПО, причем пользователями банка являются не только УПО Челябинской области, но и всего Уральского федерального округа. Кроме этого, осуществляется обучение с использованием различных форм. Проведены 16 научно-методических, практических семинаров по вопросам внедрения ФГОС, разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ, по организации и проведению лабораторных, практических и самостоятельных работ, в том числе четыре в режиме on-line.

Реализация ОПОП должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими среднее или высшее профессиональное образование по профилю преподаваемой дисциплины (или модуля) и опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы [5].

Поэтому обязательным условием становится прохождение стажировки не реже одного раза в три года. Региональным центром ежегодно организуются стажировки на предприятиях, в учебных центрах, оборудованных новейшими производственными технологиями.

В 2011/12 уч. г. прошли стажировки на базе учебных центров ООО «КНАУФ Маркетинг Челябинск», «ТЕО-Практик», инженерно-производственного центра «Учебная техника», сети ресторанов Челябинска и Магнитогорска. В 2012/13 уч. г. деятельность по реализации данного направления осуществляется в рамках работы ТМО, областных предметных секций, а также через консультационную поддержку программ образовательных учреждений. Вся деятельность по научно-методическому сопровождению постоянно освещается на сайте ЧИРПО, в средствах массовой информации, публикациях, научных изданиях.

В процессе разработки и внедрения ОПОП выявлены проблемы, которые требуют решения. Среди них можно назвать следующие.

1. При реализации ОПОП нужно умело реализовывать принцип единства формирования общих и профессиональных компетенций специалиста. В связи с этим необходима перестройка процесса обучения по всем дисциплинам, в том числе и общеобразовательным с ориентацией на формирование заданных компетенций.

2. Центральное место в содержании профессионального образования отведено новой структурной единице — профессиональному модулю, органично интегрирующему прохождение практики с усвоением теоретического материала. Важным фактором решения этой проблемы является соблюдение практикоориентированности программ. 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 [6].

3. В связи с тем, что структура ОПОП определена в виде двух компонентов содержания для СПО в соотношении 70 % + 30 %, для НПО — 80 % + 20 %, что позволяет корректировать содержание программ в сторону совмещения требований работодателя и возможностей образовательного учреждения. В ситуации отсутствия профессиональных стандартов необходимо ежегодно обновлять содержание программ с целью выявления реальных и перспективных требований отрасли к различным категориям работников.

4. Оценка образовательных результатов в рамках освоения ОПОП, разработанных на модульно-компетентностной основе, обладает своими особенностями. Во-первых, оценка должна производиться независимо по каждой конкретной компетенции. Во-вторых, она должна базироваться на заранее определенных критериях, сформулированных в программах как результат обучения по дисциплине, модулю. Для этой цели в ОПОП должны быть разработаны контрольно-измерительные материалы совсем иного характера.

Научно-методическое сопровождение работы учебно-методических объединений по разработке проектов ОПОП по профессиям НПО и специальностям СПО, осуществляемое специалистами ЧИРПО, позволяет эффективно решать актуальные задачи модернизации образования в Челябинской области.

#### 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. Котенков, А. В. Социальное партнерство в сфере профессионального образования : Зарубежный и российский опыт [Текст] / А. В. Котенков // Проблемы современной экономики. — 2008. — № 4 (28).
4. Медведева, Н. В. Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования : Проблемы и перспективы [Текст] / Н. В. Медведева // Среднее профессиональное образование. — 2008. — № 7.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www. adu.ru](http://www.adu.ru).
6. Межуева, Т. Т. Проблема внедрения ФГОС [Электронный ресурс] / Т. Т. Межуева. — Режим доступа: [http://jxst.ru/vned\\_fgos](http://jxst.ru/vned_fgos).

УДК 377.5  
001

*А. Ю. Антропова, доц. Челябинского института  
развития профессионального образования  
(ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск,  
e-mail: aua31@mail.ru*

## ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В статье рассматривается диагностический инструментарий для комплексной оценки уровня готовности обучающихся к научно-исследовательской деятельности, представлены пять принципов ее организации, а также разработаны конкретные советы, способствующие развитию коммуникативных навыков у обучающихся УПО.

**Ключевые слова:** научно-исследовательская деятельность обучающихся, психологическая готовность обучающихся к научно-исследовательской деятельности, коммуникативность.

*Не существует сколько-нибудь достоверных тестов на одаренность, кроме тех, которые проявляются в результате активного участия хотя бы в самой маленькой поисковой исследовательской работе.*

*А. Н. Колмогоров*

Формирование инновационной модели социально-экономического развития России невозможно без сильной научной базы, основа которой закладывается в процессе обучения. Организация исследовательской деятельности обучающихся рассматривается как мощная инновационная образовательная технология. Она служит средством комплексного решения задач воспитания, образования, развития в современном социуме; средством трансляции норм и ценностей научного сообщества в образовательную систему; средством восполнения и развития интеллектуального потенциала общества. Социальный заказ на творческое исследовательское поведение требует максимально полной свободы практических и интеллектуальных действий, способности к выдвижению самых оригинальных идей. Надо отметить, что каждый из нас изначально по своей природе исследователь. Спонтанное, неосознаваемое исследование свойственно как любому человеку, так и животным. Первоначально мотивом к исследовательской деятельности выступает любознательность или, по словам И. П. Павлова, рефлекс «что такое?» [1].

Какие качества необходимы человеку в процессе исследования? Чем отличается психологический портрет юного исследователя? Конечно же, нужны врожденные способности — это главное, но не только. Для исследователя важным компонентом таланта является глубина мышления, способность додумывать и дорабатывать вопрос до конца. Другим важным качес-

твом исследователя является критическое мышление, которое предполагает самостоятельность и непредвзятость мысли. Очень важны трудолюбие и целеустремленность. Томасу Эдисону принадлежит знаменитая фраза, что «в гениальности — девяносто девять процентов труда и один процент вдохновения» [2]. Осмыслить свое открытие и доказать его справедливость помогает уверенность в своих силах.

Проведенный анализ научной литературы показывает, что различные стороны проблемы диагностики уровня готовности обучающихся к научно-исследовательской деятельности рассмотрены рядом педагогов и психологов. Данная проблематика не нова, однако и по сей день не теряет своей актуальности и остроты. В частности, Е. Ю. Никитина [3] считает, что наличие у студентов положительной мотивации к занятию научным исследованием выступает в качестве ведущего критерия их готовности к успешной научно-исследовательской деятельности. В работе А. В. Курганова [3] приоритет отдается диагностике деятельностного компонента готовности, именно по уровню развития исследовательских умений и навыков, по мнению автора, можно объективно судить о степени сформированности готовности к научно-исследовательской деятельности. На наш взгляд, необходимо в равной степени учитывать уровень сформированности всех выявленных компонентов готовности обучающихся к научно-исследовательской деятельности. Для того чтобы найти

именно того обучающегося, которому это интересно и который не сойдет с дистанции (доведед работу до конца), можно использовать психодиагностические методы.

На уроке это прежде всего применение метода наблюдения во время представления практических видов деятельности (выполнение практических и лабораторных работ, составление проектов, презентаций). В процессе наблюдения внимание обращается на научность работы, на творческий подход к выполнению заданий; если это проект или презентация, то на использование дополнительной литературы. Во время демонстрации работы слушателям предлагается дискутировать на тему, что понравилось в данной работе, а по окончании дискуссии провести анкетирование, в ходе которого требуется ответить на несколько вопросов, направленных на выявление отношения к данному виду деятельности.

Например, при определении уровня готовности обучающихся к научно-исследовательской деятельности можно задать следующие вопросы: «Интересна ли тебе была данная работа?», «Если да, то чем, если нет, то почему?», «Хотелось бы расширить представление по данной теме?» и др. При анализе таких анкет особое внимание обращается на тех обучающихся, у которых к данному виду работы проявляется стабильный интерес. В дальнейшем именно этим обучающимся предлагается участие в научно-исследовательской работе.

Одним из важных аспектов выяснения готовности обучающегося к научно-исследовательской деятельности является разработка наиболее точного диагностического инструментария для комплексной оценки уровня готовности обучающихся к научно-исследовательской деятельности. В этом преподавателю могут помочь: опросник структуры темперамента В. М. Русаловой, ТИПС (тест интеллектуальных и профессиональных способностей) и методика изучения мотивации обучения в вузе Т. И. Ильиной [3]. В результате проведения вышеперечисленных методик можно выявить: уровень поисково-исследовательской активности; стремление к самостоятельному познанию, к освоению предметного мира; склонность к продолжительным самостоятельным умственным усилиям, напряженному умственному труду (потребность в умственной нагрузке); предпочтение продуктивных способов познания; проявление лидерских качеств; общительность; умение логически грамотно выстраивать мысли, ориентироваться в сферах различных наук; нестандартное мышление; легкость переключения с одного вида де-

ятельности на другой. Данный диагностический инструментарий позволит не только выявить уровень готовности обучающихся к творческой и научно-исследовательской деятельности, но и определить наиболее значимые затруднения, с которыми обучающиеся сталкиваются в ходе организации научного исследования.

После выявления обучающихся, с которыми вы будете работать, начинается сама научно-исследовательская деятельность, в процессе которой необходимо соблюдать **пять принципов организации научно-исследовательской деятельности** [4].

1. *Принцип последовательности* — предполагает организацию научно-исследовательской деятельности, учитывающую как определение тематики, так и возраст обучающегося. Это значит, что учитывается уровень сложности необходимого учебного материала для решения изучаемой проблемы, так как при несоответствии уровню восприятия может пропасть интерес к данной работе.

2. *Принцип поуровневости* — включает в себя управление научно-исследовательской деятельностью на всех уровнях организации работы: администрации, педагогического коллектива, родителей. При этом «уровень обучающегося» учитывает степень подготовленности каждого к исследовательской деятельности, интересы, научные склонности, способности и возможности. Это значит, что на всех выше перечисленных уровнях должны решаться определенные задачи, направленные на достижение одной цели: успешность выполнения и защиты данного проекта.

3. *Принцип временного развития* — связан с определением временного промежутка для каждого научного исследования, а также с этапами подготовки, организации и проведения, с мерами, предупреждающими неудачи и трудности. Принцип временного развития наиболее труден для обучающихся, так как требует выработку таких качеств личности, как настойчивость в преодолении трудностей и достижение целей, выработку трудолюбия и т. д.

4. *Принцип разнообразия и постоянного совершенствования* — связан с непрерывностью развития, совершенствованием и продолжением работы на достижение более высоких результатов всех участников научно-исследовательской деятельности, а также предоставляет возможность творческого и научного роста.

5. *Принцип коммуникативности* — отражает умение работать в группе, участвовать в совместном принятии решений, отстаивать свою точку зрения, дискутировать, публично выступать.

Как показывает практика, именно пятый принцип зачастую не работает, так как излишнее волнение, неуверенность в своих силах, непонимание целей своего исследования, недостаточная подготовленность материала могут стать причиной снижения эффективности творческой и научно-исследовательской деятельности. Свободное, открытое и уверенное поведение при публичном выступлении вряд ли относится к числу врожденных талантов — скорее, это следствие высокого уровня развития коммуникативных навыков, которые вполне поддаются тренировке. Если умение обучающихся выступать перед аудиторией пока еще не на высоте, то с помощью некоторых психологических приемов можно будет развить их коммуникативность, чтобы они почувствовали себя гораздо увереннее и смогли добиться успеха.

Первое, на что нужно обратить внимание ребят, — умение справиться со страхом публичного выступления. Вспомните какого-нибудь оратора, чье выступление вам очень понравилось. Думаете, он не волнуется перед ответственным выступлением? Вряд ли. Просто энергия его волнения была направлена на достижение успеха. Одна из распространенных подсознательных ошибок, совершаемых многими людьми, это отказ от выступлений из-за страха показаться смешным, глупым, недостаточно компетентным, из-за нежелания испытывать неприятные ощущения перед выступлением. Таким образом, вы уступаете пальму первенства другим, менее боязливым, но возможно и менее грамотным людям, только потому, что не умеете, а скорей всего, просто боитесь презентовать результаты своей работы.

*Совет 1:* «глаза бояться — руки делают». Выступающему необходимо осознать, что волнение перед аудиторией — это не патология, а нормальное явление (большинство людей боятся выступать публично), а избавиться от страха перед аудиторией не так трудно, как кажется. Важно помнить, что оратор представляет собой мощный источник информации независимо от тематики своей речи, поэтому первым важным элементом успешного выступления является... он сам! По выступлению аудитория воспринимает и оценивает речь и манеры выступающего, насколько ему удалось установить контакт с аудиторией, формирует свое отношение к предмету обсуждения. Можно сказать, что еще до того, как оратор начал говорить, его публичная деятельность уже началась. Как гласит главное правило деловой жизни: «второго шанса произвести первое впечатление не будет!». Очень важен внешний вид, желательно, чтобы он отражал

личностное благополучие, психологический настрой, уверенность и позитивность. Исследователи отмечают, что собственно словесная информация во время общения не превышает 7–10 % от всего объема передаваемой. Есть такая поговорка: «Мы говорим голосом, а беседуем всем телом», поэтому, выступая публично, необходимо стремиться к тому, чтобы невербальное поведение подчеркивало уверенность, было гармоничным, не вызывало раздражения у аудитории и не отвлекало от вашей речи.

*Совет 2:* помочь докладчику увидеть и услышать себя со стороны. В этом поможет магнитофонная запись выступления во время репетиции, а тем более — видеозапись. Особенно отчетливо недостатки видны, если прослушивание происходит спустя несколько дней после репетиции. Важный момент: в процессе выступления необходимо найти несколько «опорных точек» — слушателей, которые относятся к оратору с особым вниманием, установить с ним визуальный контакт и следить за их реакцией. Сделайте их своими союзниками, если позволяет ситуация, можно вступить с ними в диалог, чтобы добавить живости и импровизации в свое выступление.

*Совет 3:* общайтесь с аудиторией глазами. Периодически нужно обводить взглядом всех сидящих в зале слева направо и от передних рядов к задним, тогда у присутствующих возникнет впечатление участия в открытом диалоге, а у выступающего будет возможность контролировать изменения настроения аудитории.

*Совет 4:* визуальной поддержка информации. Для лучшего восприятия и запоминания необходимо использовать визуальную поддержку информации. Для этого надо продумать, какие и сколько технических средств вы будете применять во время выступления. Если вы делаете слайды, помните, что в них не должен быть написан текст выступления. Представьте на слайдах фотографии, схемы, таблицы, графики. Для себя подготовьте пояснения к слайдам. Десяти слайдов вполне достаточно.

*Совет 5:* тренировка речевого аппарата. Наилучшим образом тренировать речевой аппарат помогают скороговорки, они делают речь более четкой, позволяют легко проговаривать отдельные звуки: «б», «п», «в», «г», «к», «д», «т». Например: «Стаффордширский терьер ретив, а черношерстный ризеншнауцер резв», «Саша — само совершенство, а еще самосовершенствуется», «От топота копыт пыль по полю летит» и т. д.

*Совет 6:* после выступления необходимо положительно оценить себя, дать позитивные ус-

тановки. Это могут быть установки типа: «меня никто не заставлял — я сам выступил, что говорит о моей достаточной решительности»; «получилось лучше, чем в прошлый раз — уже видел аудиторию, не то, что раньше, когда все слушатели были как в тумане»; «уже больше занимался делом и меньше думал о себе — налицо прогресс» и другие, а также избегать таких установок, как: «опозорился, больше я на публичные выступления не ходок» и др.

Следует отметить, что при организации творческой и научно-исследовательской деятельности важно учитывать, что такие приемы, как поощрение, добровольность, позитивное отношение к творческим удачам, импровизация, сниженная критичность, свобода оценок, становятся фактором оптимизации творческого развития обучающегося, ориентируя их на созидание, самопознание и саморазвитие своего научного потенциала.

Особая роль при формировании психологии исследователя принадлежит руководителю научно-исследовательской деятельности, который позволяет обучающемуся актуализировать

свой текущий познавательный интерес и далее осуществлять конкретные шаги по его удовлетворению, а также формирует умение работать с различными источниками информации, делать соответствующие ссылки, осуществлять выбор значимого содержания из имеющегося информационного массива [1]. Именно работа педагога должна быть основой при формировании различных аспектов психологии юного исследователя.

Таким образом, обучающиеся, делая свой вклад в общий банк знаний человечества, приобщаются к высокому творчеству. Полученные в ходе исследования конкретные навыки позволят юному исследователю иметь возможность и способность работать с неизвестными ранее объектами. В нашей работе был рассмотрен представленный диагностический инструментарий, который может с успехом использоваться для комплексной оценки уровня готовности обучающихся к научно-исследовательской деятельности, а также раскрыты основные принципы организации творческой и научно-исследовательской деятельности обучающихся.

#### Библиографический список

1. Платонова, Т. И. Творчество исследователя : Достижимый рубеж или синяя птица? [Текст] / Т. И. Платонова // Первое сентября. Химия. — 2008. — № 20.
2. Поддьяков, А. Н. Методологические основы изучения и развития исследовательской деятельности [Электронный ресурс] / А. Н. Поддьяков. — Режим доступа: <http://www.researcher.ru/methodics>.
3. Пискунова, М. В. Психологическое сопровождение исследовательской деятельности учащихся [Электронный ресурс] / М. В. Пискунова. — Режим доступа: <http://www.researcher.ru>.
4. Алексеева, Н. Г. Концепция развития исследовательской деятельности учащихся учащихся [Текст] / Н. Г. Алексеева // Исследовательская работа школьников. — 2009. — № 1. — С. 24–33.
5. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования [Текст] : учеб. пособие / В. И. Загвязинский. — М. : Академия, 2007. — 208 с.

УДК 377  
001

*Н. Н. Балчугова, зам. директора по теоретическому обучению Саткинского политехнического техникума им. А. К. Савина, Челябинская обл., г. Сатка, e-mail: spj-2012@list.ru*

### ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА К НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье рассматриваются некоторые особенности инновационного подхода к научно-методической работе: учет различного уровня педагогического мастерства и его использование при реализации модели «5 шагов к успеху», диагностика готовности педагогов к внедрению новых

технологий и инноваций как необходимое условие повышения качества и эффективности научно-методической работы в условиях реорганизации Саткинского политехнического техникума.

**Ключевые слова:** реорганизация образовательных учреждений, инновационный подход к научно-методической работе, модель «5 шагов к успеху».

Одним из направлений модернизации системы профессионального образования является реорганизация образовательных учреждений, которая должна обеспечить переход учреждений начального профессионального образования на более высокую ступень развития — среднее профессиональное образование, что требует реализации инновационного подхода к научно-методической работе и подготовке кадрового потенциала, осуществляющего инновационную деятельность в условиях реорганизации [1].

Основными направлениями реализации инновационного подхода к научно-методической работе реорганизованных образовательных учреждений являются:

- изучение теории преподаваемого предмета, установление его связей с профилем образовательного учреждения;
- создание содержательных методических комплексов, единых с инновационным аспектом и подчиненных целям и задачам среднего профессионального учреждения;
- отбор и апробирование новых обучающих систем, разработка и применение рекомендаций по их реализации;
- формирование базы данных об учебных и творческих способностях обучающихся, выбор способов их выявления и дальнейшего развития;
- решение вопросов комплектования из преподавательского состава дифференцированных инициативных творческих групп и кооперации отдельных преподавателей с целью реализации инновационных аспектов основных направлений научно-методической работы образовательного учреждения в условиях реорганизации;
- овладение современными технологиями обучения, выявление и устранение методических затруднений преподавателей, создание специфических систем воспитательной работы;
- экспериментально-исследовательская работа и т. д.

Реализация перечисленных направлений с учетом инновационного подхода к научно-методической работе в образовательном учреждении зависит от готовности педагогов и их возможностей выполнять ее [2; 3].

Изучение деятельности и реальных возможностей педагога — необходимое условие повышения качества и эффективности научно-ме-

тодической работы в условиях реорганизации. В результате диагностики готовности педагогов к внедрению новых технологий и инноваций, наблюдений за педагогической деятельностью в Саткинском политехническом техникуме определено три группы педагогов с различным уровнем педагогического мастерства:

- низкий (10 %) — интуитивный;
- средний (60 %) — поисковый;
- высокий (30 %) — мастерский.

Методическая работа с десятью процентами педагогов ориентирована на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями по инновационным аспектам педагогической деятельности и их применению на репродуктивном уровне в условиях реорганизации образовательного учреждения.

Целью методической работы с педагогами, имеющими средний уровень, является формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогическими технологиями, инновационными аспектами педагогической деятельности на преобразующем уровне педагогической деятельности, осознание собственной индивидуальности.

Методическая работа с педагогами, обладающими высоким уровнем, предполагает стимулирование ценностной ориентации на творчество в их педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы, включающей инновационный подход в условиях реорганизации образовательного учреждения. При этом ставка делается на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых технологий обучения и воспитания студентов [4]. Педагоги с высоким уровнем педагогического мастерства, готовые к инновационной деятельности с учетом дифференцированного подхода, объединены в творческие группы, которые принимают активное участие в реализации намеченных задач.

Учет выявленных особенностей трех групп педагогов с различным уровнем педагогического мастерства используется при реализации модели «5 шагов к успеху», что позволяет целенаправленно организовывать научно-методическую работу в Саткинском политехническом техникуме в условиях реорганизации.

Раскроем содержание данной модели.

*Шаг 1.* Для решения проблемы подготовки педагога, обладающего ИКТ-компетентностью, в техникуме организуются постоянно действующие компьютерные курсы «Современный педагог и решение проблемы оптимизации его работы». На этом этапе в большей степени привлекаются педагоги из первой группы. Результатом работы на курсах являются созданные цифровые образовательные ресурсы, которые в дальнейшем используются педагогами при проведении учебных занятий и внеклассных мероприятий.

*Шаг 2.* Для повышения компетентности педагогов в области современных образовательных технологий в техникуме организуется научно-методический семинар по их изучению. При организации работы семинара очень важно использовать как информационный подход к повышению квалификации педагогов, так и деятельностный, личностно-ориентированный, позволяющие создавать условия, при которых происходит формирование и развитие личности педагога с учетом результатов диагностики его готовности к внедрению новых технологий и инноваций. Изучение современных образовательных технологий: проектной, модульного обучения, проблемного обучения и других, организуется таким образом, что педагогу предлагается не только руководить деятельностью обучающихся, а самому пройти весь путь по созданию проекта, изучить предлагаемые технологии «изнутри».

*Шаг 3.* Практическая деятельность «Применение ИКТ в учебно-воспитательном процессе» включает в себя проведение уроков, внеклассных мероприятий, родительских собраний с применением современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий. Работа на данном этапе происходит в творческой лаборатории, созданной на базе мультимедийного кабинета. Для оказания педагогам методической помощи в режиме индивидуального консультирования и консультирования творческих групп с учетом выявленных воз-

можностей работают заместитель директора по научно-методической работе, педагог информатики, руководители методических объединений.

*Шаг 4.* Весьма важным аспектом методической работы в техникуме является формирование проектной культуры отдельного педагога и всего коллектива в целом. Проектирование стимулирует педагога к получению новых знаний, к творческим поискам, помогает развивать профессиональную компетентность.

В Политехническом техникуме разрабатывается и реализуется система проектов, направленных на реализацию инновационных аспектов научно-методической деятельности в образовательном учреждении, управление педагогическим процессом, планирование и развитие образовательного учреждения, повышение квалификации педагогов.

*Шаг 5.* Участие педагогов в семинарах, конкурсах, научно-практических конференциях, публикация и распространение своего опыта работы, включающего инновационные аспекты педагогической деятельности. Работа на данном этапе строится на акмеологической концепции: в основе саморазвития и самоорганизации лежит потребность человека в новых достижениях, стремление к успеху, к совершенству, активная жизненная позиция, позитивное мышление, вера в свои возможности [5]. На этом этапе в большей степени привлекаются педагоги третьей группы.

Использование особенностей инновационного подхода к научно-методической работе как учет различного уровня педагогического мастерства и его использование при реализации модели «5 шагов к успеху», изучение реальных возможностей педагога, диагностика готовности педагогов к внедрению новых технологий и инноваций, наблюдений за педагогической деятельностью являются необходимым условием повышения качества и эффективности научно-методической работы в Саткинском политехническом техникуме имени А. К. Савина в условиях реорганизации.

### Библиографический список

1. Абасов, З. А. Проектирование инноваций в структуре педагогической деятельности [Текст] / З. А. Абасов // Высшее образование сегодня : Реформы, нововведения, опыт. — 2004. — № 6. — С. 8–12.
2. Аналитика и экспертиза инновационных проектов [Текст] / сост. : Е. В. Рачкова, М. Н. Мельникова. — М. : Эврика, 2003. — 80 с.
3. Аттестация педагогических кадров в учреждениях образования // Московское образование в документах. Серия «Нормативно-правовое обеспечение содержания образования в Москве» [Текст] / отв. ред. Г. Д. Кузнецов. — Вып. 2. — М. : Центр инноваций в педагогике, 1997. — 75 с.
4. Бабанский, Ю. К. Педагогика [Текст] / Ю. К. Бабанский. — М. : Просвещение, 1988.

5. Барабанова, Н. В. Методическое сопровождение инновационной деятельности школы с углубленным изучением отдельных предметов [Текст] / Н. В. Барабанова, С. А. Ноздрина // Методист. — 2006. — № 4. — С. 36–40.

УДК 377  
351/354

*Г. Т. Калинин, ст. преп. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## АДАПТИВНАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНОВА УПО В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

В статье раскрываются преимущества использования в инновационных учреждениях профессионального образования адаптивных организационных структур управления, в частности, матричной структуры управления, а также представляется анализ некоторых результатов работы УПО по разработке организационных структур управления в рамках практического семинара ЧИРПО.

**Ключевые слова:** организационная структура управления, адаптивная структура управления, матричная структура управления, реструктуризация, инновационное образовательное учреждение.

В условиях реструктуризации учреждений начального профессионального образования, поставленных перед необходимостью реализовывать в едином образовательном пространстве уровни начального и среднего профессионального образования, необходимы новые подходы к управлению инновационными образовательными учреждениями и протекающими в них инновационными процессами.

Проблема инноваций широко обсуждается российской общественностью. Об этом свидетельствуют выступления ученых, представителей правительства Российской Федерации, педагогов и других социальных субъектов, включенных в подготовку профессиональных кадров новой формации, обладающих инновационным потенциалом. В последнее время появился ряд документов, в которых инновационность российской экономики закреплена законодательно: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. и др. Однако остается проблемным вопрос о том, что понимать под инновационностью: идею, коренным образом меняющую деятельность того или иного учреждения, его структуры, внедрение новых технологий, создание новых объединений, призванных реализовывать конкретные проекты или что-то иное. В связи с этим, говоря об управлении инновационными образовательными учреждениями, следует учитывать, что речь идет о новых учреждениях (ресурсных

центрах, профессиональных колледжах и техникумах), новых технологиях управления.

Организационной основой такого рода инновационных образовательных учреждений могут стать адаптивные структуры управления, а это требует, в свою очередь, обновления теоретических знаний руководителей и освоения ими практических умений по разработке организационных структур управления в условиях реструктуризации образовательных учреждений.

Структура управления организацией — одно из ключевых понятий менеджмента, тесно связанное с целями, функциями процесса управления, работой руководителей и распределением между ними полномочий. Под структурой управления понимается упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого. Организационная структура управления определяется так же, как и форма разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой осуществляется процесс управления соответствующими функциями, направленными на решение поставленных задач и намеченных целей. Она отражает уровень социально-экономического развития, философию и стратегию субъекта управления [1]. Оргструктура формируется исходя из требований обеспечения конкурентоспособности и экономической эффективности результатов, целесообразности и рациональной кооперации управленческой деятельности. Организационная структура уп-

равления организаций может быть линейной, функциональной, линейно-функциональной, проектной, матричной, дивизиональной, «ориентированной на рынок» и др.

Линейные, функциональные и линейно-функциональные организационные структуры управления организацией называют бюрократическими, или механистическими (механическими) [2]. Характерной их чертой является высокая централизация в управлении.

*Линейная структура управления* как наиболее авторитарная, но простая и экономичная, используется преимущественно в узкоспециализированных инновационных структурах без развитой инфраструктуры с ограниченной численностью сотрудников до 300 человек. Все работы выполняются линейными руководителями (руководителями подразделений) при полном соблюдении принципов единоначалия. Каждый подчиненный имеет только одного руководителя, а каждый руководитель — несколько подчиненных в соответствии с нормами управляемости. Достоинствами линейной структуры управления являются четкое разграничение ответственности и компетенции, простота формы принятия решений, иерархические коммуникации, персонализированная ответственность. Недостатки: высокие профессиональные требования к руководителям, сложные коммуникации между исполнителями, низкий уровень специализации руководителей, ярко выраженный авторитарный стиль руководства, перегрузка руководителей.

*Функциональная структура управления* характерна для организаций с численностью до 500 человек, реализующих сложные и длительные инновационные проекты. Такой вид организационной структуры эффективен там, где аппарат управления выполняет часто повторяющиеся, стандартные процедуры. Управление осуществляется функциональными руководителями, каждый из которых несет всю полноту ответственности за результаты деятельности своих подразделений. К достоинствам функциональной структуры управления следует отнести: профессиональную специализацию функциональных руководителей, снижение риска ошибочных решений, высокий профессионализм специалистов, большие возможности координации, простоту формирования и реализации единой инновационной политики, к недостаткам — отсутствие единого руководства по проектам (программам), снижение персональной ответственности за конечный результат, размытость границ компетенции, сложность коммуникаций, чрезмерную централизацию.

*Линейно-функциональная структура управления* представляет смешанный тип. Она объединяет в себе линейную и функциональную структуры. Такие организационные структуры управления развиты и по вертикали, и по горизонтали. Они характерны для организаций с численностью от 500 и более человек. Особенность такой структуры в том, что функциональные органы принимают участие в постановке задач, подготовке решений. Они помогают линейному руководителю в реализации функций управления. Линейно-функциональная структура управления обладает достоинствами и недостатками линейной и функциональной структур.

В последнее время в научной литературе описываются проектные, матричные, программно-целевые, дивизиональные, рыночно-ориентированные организационные структуры управления, которые современные авторы называют *адаптивными*, или *органическими* (организмическими) [2]. Необходимость выделения адаптивных структур управления продиктована объективной социально-экономической ситуацией, для которой характерны открытость, интегративность, динамичность, оперативность, высокая степень результативности. Кратко охарактеризуем некоторые адаптивные оргструктуры.

*Проектная организационная структура управления* создается для решения конкретной задачи. Ее особенность в том, что исполнители по всем сферам деятельности организации непосредственно подчинены руководителю проекта, и это временная структура. Когда проект завершен, команда исполнителей распадается.

Блок-схемы структур, представляющие из себя решетку, называются *матричными организационными структурами* [3]. При матричной организации члены проектной группы подчиняются руководителю проекта и руководителям функциональных отделов, в которых они работают. Руководитель проекта обладает проектными полномочиями и отвечает за интеграцию всех видов деятельности и ресурсов, относящихся к проекту. Матричная структура управления может использоваться и для решения важных целевых проблем, например, когда возникает необходимость освоения ряда новых технически сложных, наукоемких изделий в сжатые сроки, внедрения инноваций, быстрого реагирования на конъюнктурные колебания рынка. Такая организационная структура типична для многопрофильных организаций, предприятий с централизованной инфраструктурой, организаций холдингового типа.

Матричные структуры весьма разнообразны: управление по проекту, временные целевые

группы, постоянные комплексные группы. Временные целевые группы активно применяются малыми организациями. Для матричной программно-целевой структуры помимо руководителя организации назначается руководитель программы, наделенный особыми полномочиями. Полномочия представляют собой право использовать ресурсы организации и направлять усилия руководителей и сотрудников структурных подразделений на выполнение определенных задач организации. Достоинства матричной структуры управления: четкое разграничение ответственности по проектам, большая гибкость и адаптивность основных подразделений, административная самостоятельность подразделений, высокий профессионализм функциональных руководителей, благоприятные условия для развития коллективного стиля руководства, простота разработки и реализации единой инновационной политики. Ее недостатки: высокие требования к линейным и функциональным руководителям, трудности и длительность согласования при принятии концептуальных решений, ослабление персональной ответственности и мотивации, необходимость принятия компромиссных решений, возможность конфликтов между линейными и функциональными руководителями ввиду двойной подчиненности первых [3]. Кроме того, членам организации необходимо выяснить свое место в системе властных отношений, определить специфические нормы подчинения руководителя. Это вызывает трудности как у подчиненных, так и у руководителей организации и программы (проекта) [4].

Адаптивные структуры управления (*проектные, программно-целевые, матричные, дивизиональные, рыночно-ориентированные*) 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.

Реальное внедрение инновационных процессов в образовательные учреждения нового типа требуют формирования новых компетенций их руководителей. Челябинский институт развития профессионального образования в современных условиях одной из главных задач ставит повышение профессиональной компетентности руко-

водителей образовательных учреждений инновационного типа. Для этого в институте создана система научно-методического сопровождения управленческих процессов учреждений профессионального образования нового типа, реализуются целевые образовательные программы и организуются занятия в рамках постоянно действующих семинаров [5].

Содержание семинара «Развитие инновационной деятельности УПО в условиях реструктуризации» предполагает развитие у слушателей проектировочной деятельности. Поэтому в качестве учебного задания руководителям образовательных учреждений было предложено разработать матричную структуру управления как адаптивную модель, отвечающую потребностям инновационных УПО. На начало семинара при актуализации проблемы построения оргструктур управления образовательными учреждениями инновационного типа нами уточнялось, что матричная структура представляет собой комбинацию двух видов разделения: по функциям и по продукту. В соответствии с линейной структурой (по вертикали) строится управление по отдельным сферам деятельности организации. В соответствии с программно-целевой структурой (по горизонтали) организуется управление программами (проектами, темами). При матричной структуре управления при определении горизонтальных связей необходимы: отбор и назначение руководителя программы (проекта); определение и назначение ответственных исполнителей в каждом структурном подразделении. Руководитель программы (проекта) работает со специалистами, которые непосредственно ему не подчиняются, а подчиняются линейным руководителям, определяющим, кто будет выполнять ту или иную работу. Руководитель программы (проекта) определяет сроки и содержание деятельности исполнителей по конкретной программе.

Особенностью матричной структуры является и то, что она допускает ее наложение на линейно-функциональную структуру, которая в основном использовалась учреждениями начального профессионального образования. Образуется как бы двойная структура (матрица), представляющая решетчатую организацию, построенную на принципе двойного подчинения подчиненных. Матричный подход направлен на улучшение взаимодействия структурных подразделений в целях решения проблем образовательного учреждения на первом этапе реструктуризации и в целях эффективного решения поставленной перед ними проблемы.

На практическом этапе проектирования организационных структур управления участники семинара, исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, анализировали права, обязанности и уровень их ответственности в системе вертикальных и горизонтальных связей организационной структуры управления УПО и заносили полученные данные в предложенную им матрицу.

В процессе обсуждения полученных результатов руководители образовательных учреждений отметили, что заполнение матрицы позволило им проанализировать уровни ответственности каждого из них и наглядно увидеть в матрице, на каком этапе принятия решений происходит дублирование персональной ответственности руководителей в процессе их взаимодействия. По окончании первого этапа семинара слушателям предложено в качестве самостоятельного задания разработать организационные структуры матричного типа, учитывая при этом штатное расписание учреждений среднего профессионального образования.

Анализ полученных результатов позволил констатировать, что большинство участников семинара справились с разработкой организационной структуры управления по линейно-функциональному типу. И лишь руководители отдельных учреждений успешно адаптировали элементы матричной системы к существующей линейно-функциональной, выделяя инновационный блок развития учреждения нового типа.

Например, в оргструктурах ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮТТ», ГБОУ СПО (ССУЗ) «КПГТ» отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря продуманным горизонтальным и вертикальным связям.

Организационная структура управления ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» ориентирована на реализацию целей и задач, стоящих перед образовательным учреждением нового типа, что предусматривает четкое разделение труда между органами управления. В оргструктуру ЧГПГТ введены новые функциональные органы и руководители, разрабатывающие и осуществляющие решение проблем образовательного учреждения. Среди них выделяются проблемы реализации образовательных программ НПО и СПО в условиях оптимизации ряда образовательных учреждений, учета нового контингента обучающихся (дети-сироты,

опекаемые, с ограничением умственного развития) и др. Это позволяет на этапе реструктуризации ЧГПГТ управлять инновационными процессами с учетом проблем, требующих решения в ограниченный временными рамками период.

В чистом виде адаптивная (матричная) структура управления на данный момент не представлена ни одним УСПО, руководители которых принимали участие в работе практического семинара. На наш взгляд, это может быть обусловлено рядом объективных причин. Адаптивные структуры управления не использовались в образовательных учреждениях ранее. Они сложны в управлении, поскольку предусматривают систему двойного подчинения, с одной стороны, а с другой — необходимость устранения принципа дублирования. Описание таких структур имеется в литературе, но механическое копирование их не принесет желаемого результата. Рефлексия слушателей семинара свидетельствует о полном или частичном отсутствии у них на начало семинара теоретических знаний о сущности адаптивных организационных структур управления. Результаты выполнения проекторочного задания позволяют констатировать тот факт, что у части слушателей семинара недостаточно развиты проекторочные умения.

Таким образом, полученные некоторые результаты в процессе проведения практического семинара, позволяют сделать следующие выводы. В условиях инновационной деятельности УСПО их руководители объективно вынуждены будут оптимизировать и создавать различные комбинации известных и адаптивных оргструктур, что приведет в будущем к появлению большего разнообразия организационных структур в практике управления образовательными учреждениями нового типа. Матричная структура управления в условиях реструктуризации учреждений НПО может быть эффективной, так как ориентирована на получение быстрых и высококачественных результатов. Матричная структура управления может способствовать активизации деятельности руководителей и всех членов структурных подразделений, усилить взаимосвязь между ними, повышать их ответственность за результаты реализации проекта или программы. ЧИРПО в дальнейшем продолжит работу по развитию инновационного потенциала и проекторочной компетенции руководителей учреждений нового типа.

#### Библиографический список

1. Гапоненко, А. В. Теория управления [Текст]: учебник / А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. — М.: РАГС, 2003. — 558 с.

2. Организация производства и управление предприятием [Текст] : учебник / О. Г. Туровец, М. И. Бухалков, В. Б. Родионов. — М. : ИНФРА-М, 2011. — 506 с.
3. Управление инновационными проектами [Текст] : учеб. пособие / под ред. проф. В. Л. Попова. — М. : ИНФРА-М, 2011. — 336 с.
4. Грошев, И. В. Менеджмент организационной культуры [Текст] / И. В. Грошев. — М. : МОДЭК, 2010. — 760 с.
5. Сичинский, Е. П. Традиции и инновации : Челябинский институт развития профессионального образования в 2011–2012 учебном году [Текст] // Вектор образования. — 2012. — № 7–8. — С. 8.

УДК 377

*Г. П. Лунева, зам. директора по УМР Профессионального училища № 107, Челябинская обл., с. Уйское*  
*О. С. Дубровина, зав. лабораторией Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВОЧНЫХ УМЕНИЙ У ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПО ВЫРАЩИВАНИЮ ГРИБОВ ВЕШЕНОК

В статье рассматриваются некоторые практические аспекты использования проектных технологий при подготовке будущих сельскохозяйственных работников на примере учебного проекта по выращиванию грибов вешенок.

**Ключевые слова:** проектирование, учебное проектирование, проектировочные умения.

*Самостоятельность головы учащегося — единственно прочное основание всякого плодотворного учения.*

*К. Д. Ушинский*

Современный этап развития образования тесно связан с проектированием. Г. Б. Голуб отмечает, что создание проектов становится определяющей чертой современного мышления, одним из важнейших типологических признаков современной культуры едва ли не во всех основных ее аспектах, связанных с творческой деятельностью человека [1].

Проектирование, осуществляемое в образовательном процессе, чаще всего называют учебным. Возможность использования учебного проектирования для подготовки специалистов начального и среднего профессионального образования являлась предметом исследований И. А. Зимней, Е. С. Полат, А. М. Новикова и др. Данные исследователи связывают с проектированием развитие образовательной практики, раскрывают особенности учебного проектирования как деятельности обучающихся по созданию учебных проектов,

рассматривают проектирование как вид учебно-познавательной деятельности обучающихся и источник их развития [2; 3].

Учебный проект — это совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность обучающихся, имеющая общую цель, согласованные способы деятельности, направленные на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта [4]. Процесс создания проекта называется проектированием, под которым понимается деятельность по изменению в окружающей среде [5].

Американский ученый Д. Дьюи более ста лет назад предложил строить обучение на активной основе через целесообразную деятельность ученика, соотносясь с его личным интересом и личными целями. Для того чтобы ученик воспринимал знания как действительно нужные ему, требуется проблема, взятая из ре-

альной жизни, знакомая и значимая для ребенка, для решения которой ему предстоит применить имеющиеся знания и умения и приобрести новые.

В 2011/12 уч. г. в ходе учебной деятельности педагогами ПУ № 107 было принято решение о создании учебно-производственного комплекса по выращиванию культивируемых грибов вешенок с использованием подвальных помещений образовательного учреждения.

ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 107» расположено в сельской местности, поэтому основное направление учебно-производственной деятельности сельскохозяйственное. Производственные бригады обучающихся под руководством мастеров производственного обучения выращивают зерновые и овощные культуры: пшеницу, ячмень, картофель, капусту, морковь, свеклу.

Учитывая то, что производство зерновых и овощных культур ведется только в определенный период времени, было решено расширить рамки учебно-производственной деятельности и открыть производство по выращиванию культивируемых грибов, которым можно заниматься в любое время года.

Актуальность данного учебно-производственного проекта велика по нескольким причинам. Во-первых, как показывает анализ рынка культивируемых грибов (вешенок и шампиньонов), данный вид бизнеса является востребованным и высокодоходным. Во-вторых, вешенки обладают отменными вкусовыми качествами и питательными свойствами. В-третьих, выращивание вешенок не сопряжено с какими-либо трудностями: грибной мицелий приживается в любом субстрате и дает хороший урожай в любое время года. В-четвертых, данный учебный проект практикоориентированный, так как способствует формированию у обучающихся проектировочных умений. Под проектировочными умениями мы понимаем умения проектировать целенаправленный деятельностный процесс, его результаты, условия, перспективы развития. В реализации данного учебного проекта проектировочные умения выражаются в проявлении таких умений, как: выявление проблемы; прогноз изменения ситуации; определение источников, способов сбора информации; проектирование этапов работы над проектом; выявление особенностей деятельности на каждом из них; выработка плана действий; овладение элементами исследования. В-пятых, проект согласно Федеральным государственным образовательным стандартам позволяет формировать

у обучающихся общие компетенции, а именно: организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем; осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач; работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством.

Проектирование учебного проекта осуществлялось поэтапно при тесной взаимосвязи результатов, полученных на каждом из этапов, при этом теория и практика были тесно связаны между собой.

Работа над учебным проектом началась с разработки бизнес-плана. Обучающиеся провели маркетинговое исследование рынка грибов, в результате которого сделали вывод о том, что рынок вешенок еще окончательно не сформировался, производителей грибов недостаточно для удовлетворения растущего спроса. Одновременно с исследованием рынка разрабатывались производственный, организационный и финансовый планы.

Следующий этап работы над учебным проектом — это реализация разработанного бизнес-плана, который прежде всего предполагал практические действия обучающихся на трех этапах: 1-й этап — подготовка и обработка грибного субстрата; 2-й этап — инкубация (проращивание) грибного мицелия; 3-й этап — плодоношение вешенок.

Для организации учебно-производственного комплекса в образовательном учреждении были созданы три учебные бригады: по маркетингу, по выращиванию грибов, по реализации выращенной продукции. В состав бригады по маркетингу входили обучающиеся третьего курса интегрированной профессии «Хозяйка(ин) усадьбы», получающие профессию «Учетчик». Под руководством бригадира, выбранного из числа обучающихся, члены бригады изучали рынок сбыта продукции: цену, качество продукта на рынке; поступление товара в день, неделю, месяц; покупательский спрос (товар в упаковке, без упаковки, фасовка в граммах); составляли планирование по производству грибов.

Бригада по выращиванию грибов состояла из обучающихся первого курса профессии «Плодоовощевод». После изучения теоретических основ выращивания грибов обучающиеся на уроках производственного обучения получили практические навыки и умения: подготовка субстрата, закладка мицелия, соблюдение температурного и водного режимов, наблюдение за созреванием, сбор урожая. За своевременность

и качество выполнения работ отвечал бригадир из числа более ответственных обучающихся. Курировал всю работу бригады мастер производственного обучения по профессии «Плодоовощевод», который строго следил за соблюдением техники безопасности.

Бригада по реализации выращенной продукции осуществляла фасовку, упаковку с рецептами приготовления блюд из них и реализацию грибов. Работу этой бригады курировал мастер производственного обучения по профессии «Повар».

В ходе реализации проекта обучающиеся приобрели набор знаний и умений по разработке бизнес-плана, сформировали коммуникативные умения, предполагающие установление и поддержание контактов, коммуникацию членов проектной группы, общение с наставниками и друг с другом на всех этапах работы над проектом. В ходе анализа рынка грибов ребята научились проводить исследования, планировать, сравнивать, делать выводы, прогнозировать изменения ситуации. После изучения литературы обучающиеся самостоятельно спроектировали этапы работы над учебным проектом, выявили особенности деятельности на каждом из них, выработали план действий, определили

конечный результат проекта. Поскольку производственные бригады возглавляли бригадиры из числа обучающихся, то в ходе реализации проекта формировались и организаторские умения, такие как: рациональная организация индивидуальной и групповой деятельности; распределение функции и роли в соответствии с требованиями совместной деятельности; осуществление контроля и самоконтроля как процесса, так и результата деятельности; организация помощи и взаимопомощи в процессе работы над проектом. И, наконец, обучающиеся в ходе реализации проекта приобрели профессиональные знания, умения, а также практический опыт по выращиванию вешенок.

Данный учебный проект дал обучающимся необходимые профессиональные знания по выращиванию вешенок, позволил сформировать у них те профессиональные и общие компетенции, которые будут им необходимы в будущей профессиональной деятельности. Учебный проект также позволил приобрести опыт практической деятельности, который понадобится будущим сельскохозяйственным специалистам при самостоятельной организации производства по выращиванию грибов. Таким образом, учебный проект стал инструментом познания.

#### Библиографический список

1. Голуб, Г. Б. Основы проектной деятельности школьника [Текст] : метод. пособие по преподаванию курса (с использованием тетрадей на печатной основе) / Г. Б. Голуб, Е. А. Перельгина, О. В. Чуракова ; под. ред проф. Е. Я. Когана. — Самара, 2006. — 224 с.
2. 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.
3. Новиков, А. М. Обучение основам методологии [Текст] / А. М. Новиков // Педагогика. — 2009. — № 7. — С. 11–17.
4. Бухаркина, М. Ю. Разработка учебного проекта [Текст] / М. Ю. Бухаркина. — М., 2003.
5. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов. — М., 1999.

УДК 377

*Л. В. Сердюк, преп. Челябинского педагогического колледжа № 1, канд. пед. наук, г. Челябинск  
Т. А. Подгорская, зам. директора по НМР  
Челябинского педагогического колледжа № 1,  
г. Челябинск, e-mail: chgpk1@mail.ru*

## О РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

В статье обозначены проблемы подготовки нового поколения педагогических кадров и представлены практические результаты влияния организации продуктивно-творческого взаимодействия на формирование профессионально значимых качеств личности будущего учителя в условиях педагогического колледжа.

**Ключевые слова:** компетентностный подход, компетенции, креативность, коммуникативность, социально-профессиональная активность.

Современное отечественное образование находится в кризисной ситуации. Мнения о кризисе педагогической культуры высказывают видные ученые В. П. Беспалько, Б. С. Гершунский, Л. Я. Левина и др. [1]. В России наметилась тенденция к «старению» педагогических кадров, что не позволяет применить научно-педагогические инновации в образовательной практике на соответствующем уровне.

В педагогических учебных заведениях отчетливо высвечивается проблема недостаточной готовности молодого учителя к активной профессиональной деятельности. Несмотря на усилия педагогических коллективов, на введение новаций, гарантировать выпуск специалистов, обладающих качествами лидера-организатора, коммуникативной культурой, способного к профессиональному творчеству, в ближайшее время не представляется возможным. В немалой степени этому способствует общая негативная тенденция снижения престижа профессии по причине ряда объективных факторов.

Коллектив Челябинского педагогического колледжа № 1 с 2009 по 2012 гг. реализовал программу деятельности экспериментальной площадки по теме «Продуктивно-творческое взаимодействие как средство формирования метапрофессиональных качеств студентов педагогического колледжа».

Под продуктивно-творческим взаимодействием нами понимается сотрудничество, ориентированное на самостоятельное и плодотворное создание новых творческих продуктов педагогической направленности, высокая степень совместной работы педагогов и студентов, целью которой является развитие у студентов трех значимых для педагогической профессии качеств личности: коммуникативности, креативности и социально-профессиональной активности.

*Коммуникативность* в контексте данного инновационного исследования понимается как личностное качество, направленное на установление психологического контакта (умение ставить себя на место другого человека, способность к приспособлению, организация непосредственного общения и содержательной обратной связи, создание комфортной обстановки коллективного поиска в совместной творческой деятельности) и владение средствами, повышающими эффективность коммуникативного воздействия [2].

Понятие «*креативность*» в научных исследованиях имеет широкий диапазон значений. В нашем случае под креативностью подразумевается, во-первых, результативность творческой деятельности (качество, количество, значимость созданных творческих продуктов), во-вторых, способность к интеллектуальным преобразованиям и отказу от стереотипных способов мышления [3].

*Активность* — качество личности, выраженное в усиленной деятельности, во внешнем проявлении взглядов и убеждений. Социальная активность считается фундаментальной характеристикой личности учителя. Она выражает его социально-нравственную направленность: социальные потребности, моральные и ценностные ориентации, чувство общественного долга и гражданской ответственности. Профессиональная активность подразумевает под собой деятельное отношение к жизни общества, в котором педагог выступает как активный носитель и проводник профессиональных норм, педагогических принципов и идеалов, педагогического сознания [4]. Таким образом, *социально-профессиональная активность* в контексте данного инновационного исследования предполагает наличие интереса к профессиональной педагогической деятельности и достижение высоких социально значимых результатов в сочетании с глубоким профессионализмом.

Вышеперечисленные качества в теоретических трудах по общей теории компетенций в образовании Э. Ф. Зеера, И. Д. Фрумина, А. Н. Аронова обозначаются как метапредметные [5]. В настоящий период с введением Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования эти качества вошли в перечень общих и профессиональных компетенций [6].

Для проведения экспериментальной работы были отобраны студенты школьного отделения, получающие дополнительную подготовку в области художественно-эстетического образования (музыки, изоискусства и декоративно-прикладного творчества). Выбор обоснован тем, что личностные качества наиболее ярко проявляются в художественно-творческой деятельности.

Практический этап экспериментальной работы заключался в постепенном усложнении задач совместных творческих проектов педагогов и студентов. На начальном этапе это были

небольшие групповые (3–5 студентов) проекты, где доминирующую роль играли педагоги. В этой работе важно было показать значение общего замысла, тонкого чутья, локтя товарища, доверия и взаимопонимания. В результате был создан и реализован лирический проект «Добрые сны Дремы». Этот поэтический спектакль-композиция на основе интеграции музыки, живописи и художественного слова открыл многим второкурсникам дорогу на сцену. Для проведения диагностических мероприятий мы использовали методики Вартега, Е. И. Рогова, разработанные нами анкеты, опросники, метод наблюдения и метод самооценки студентов [7].

По каждому профессиональному качеству нами разработано пять уровней сформированности. В их определении мы опирались на исследования в данной области ученых Д. Б. Богоявленской, В. И. Загвязинского, М. И. Лукьяновой, В. А. Слостенина, Л. Ф. Спирина, И. А. Стасовой.

В опросе студенты высказали мнение о собственном понимании сущности совместной работы в профессиональном становлении. Они открыто признали значение продуктивно-творческого взаимодействия для них как будущих учителей.

В процессе реализации практического этапа наиболее ярким совместным проектом стало рождение студенческого кукольного театра с символическим названием «Вместе». В работе над проектом социальное взаимодействие вышло за стены колледжа. Студенты постигали азы актерского мастерства за кулисами Челябинского кукольного театра. В общей мозговой атаке родился сценарий спектакля с глубокой нравственной идеей для младших школьников «Как страус перестал обижать друзей». Образовались своеобразные театральные мастерские из групп студентов разных направлений подготовки. Одни разрабатывали конструкции кукол, другие воплощали в материале декорации и реквизит. Для будущих зрителей создавались эскизы программки и афиш. Студенты-музыканты разучивали музыкальный материал, который в спектакле исполняют герои. На этом этапе роль коллектива педагогов с позиции руководящей перешла на позицию консультирования. Вся проведенная работа (общие сборы-обсуждения, «мозговые атаки», походы в театр с последующими сочинениями и эссе, подготовка и защита рефератов, участие в областных выставках, проведение праздников в период педагогической практики) существенно повлияла на рост исследуемых качеств. Отметим наиболее

значительные изменения, обнаруженные при сопоставлении показателей констатирующего и формирующего этапа экспериментальной группы.

*По формированию коммуникативности:*

– низкий уровень — значительно изменился (снизился с 37 % до 12,6 %);

– уровень ниже среднего — близкие показатели;

– средний уровень — значительно изменился (с 0 % до 21 %);

– уровень выше среднего — повысился на 7,7 %;

– высокий уровень — изменился на 3,1 %.

*По формированию креативности:*

– низкий уровень — изменился незначительно (менее 1 %);

– уровень ниже среднего — повысился на 6,4 %;

– средний уровень — увеличился на 3,2 %;

– уровень выше среднего — повысился на 5,3 %;

– высокий уровень — изменился на 2,5 %.

*По формированию социально-профессиональной активности:*

– низкий уровень — повысился на 5,1 %;

– уровень ниже среднего — вырос на 27,2 %;

– средний уровень — увеличился на 3,6 %;

– уровень выше среднего — вырос на 16,8 %;

– высокий уровень — изменился с 0 % до 11,2 %.

Отметим наиболее значительные изменения, обнаруженные при сопоставлении показателей констатирующего и формирующего этапов экспериментальной группы:

– наиболее ярко проявилась положительная динамика в формировании коммуникативности и социально-профессиональной активности;

– менее значительно выглядят положительные изменения в формировании креативности.

Выход в свет спектакля стал знаковым событием для всего колледжа.

Достаточно сказать, что все студенты, преподаватели, благодарные зрители-школьники из школ № 87, 95, 104, гости региональной научно-практической конференции, члены областного Экспертного совета, единодушно и очень высоко оценили мастерство постановки спектакля. По отзывам наставников-актеров кукольного театра, в постановке спектакля студенты превзошли ожидания их, профессионалов.

На обобщающем этапе экспериментальной работы проведены процедуры диагностики, которые подтвердили выдвинутую гипотезу о том, что целенаправленная организация

образовательного процесса на основе продуктивно-творческого взаимодействия эффективно способствует формированию значимых метапрофессиональных качеств личности будущего учителя начальных классов: коммуникативности, креативности, социально-профессиональной активности.

Сравнивая показатели формирующего и контрольного этапов экспериментальной группы необходимо отметить, что обнаружилась значительная положительная динамика в формировании исследуемых качеств:

– по всем трем качествам ликвидирован низкий уровень;

– по формированию коммуникативности показатель высокого уровня увеличился на 12 %, среднего — на 7,7 %;

– положительные изменения зафиксированы по формированию креативности:

- средний уровень — вырос на 3,1 %;
- уровень ниже среднего — на 5,3 %;
- уровень выше среднего — на 2,5 %;

– по формированию социально-профессиональной активности высокий уровень достиг отметки 16,8 %, выше среднего — 27,2 %.

Отмеченные показатели подтвердили правомерность проведенного исследования и оправдали надежды коллектива.

Долгосрочный проект продуктивно-творческого взаимодействия коллектива студентов и педагогов (обратите внимание на смену порядка следования участников) получил широкий общественный резонанс.

Высокую оценку проект студенческого кукольного театра получил на третьем молодежном форуме «Творчество и инновации молодежи — 2011», где был удостоен диплома второй степени. Авторские куклы, представленные на четвертом фестивале искусств Уральского федерального округа «ART-WEEK — 2012», который проходил в Выставочном зале союза художников, удостоены диплома второй степени.

Научно-методическое сопровождение реализации программы эксперимента реализовано через публикацию пяти статей преподавателей-экспериментаторов в изданиях колледжа, в сборниках материалов областной конференции, в научном журнале Шадринского педуниверситета.

На протяжении всей экспериментальной деятельности девять студентов выполняли учебно-исследовательские работы. Знакомство студентов отделения с тематикой исследовательских работ прошло во время открытой защиты курсовых работ. Теоретические доклады и мастер-классы педагогов и студентов были включены в программу Дней студенческой науки. Итоги исследований студентов планируется представить на областной конференции «Студенческое научное общество» в форме защиты дипломных работ.

В процессе экспериментальной работы заметно усилилось убеждение всего коллектива в пользу комплекса реализованных мероприятий. В начале статьи было отмечено, что в отечественном образовании нарастает кризис педагогической культуры. Данное экспериментальное исследование — один из путей выхода. Реальные факты жизни школьника начала XXI столетия свидетельствуют, что сегодня многие дети все больше и чаще проводят время за компьютером, перед экраном телевизора. Они разобщены, страдают гиподинамией, сужаются возможности развития их эмоционально-нравственной сферы. Виртуальная реальность далеко не всегда полезна, а зачастую вредна. Из жизни ребенка постепенно вытесняются коллектив, игра, радость совместного творчества, общения. Увлечь детей, вовлечь их в общее доброе дело по силам молодому педагогу, который прошел школу творчества и вырастил в себе качества интересного собеседника, яркого оратора, хорошего организатора, способного нести заряд позитивной энергии, умеющего продлить ребенку радость детства.

### Библиографический список

1. Гершунский, Б. С. Образование и будущее : (Кризис образования в России на пороге XXI века) [Текст] / Б. С. Гершунский ; МО РФ, Челяб. фил. ИПО. — Челябинск, 1993. — 240 с.
2. Лукьянова, М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя : Диагностика и развитие [Текст] / М. И. Лукьянова. — М. : ТЦ Сфера, 2004. — 144 с.
3. Богоявленская, Д. Б. Психология творческих способностей [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д. Б. Богоявленская. — М. : Академия, 2002. — 302 с.
4. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. Б. М. Бим-Бад ; редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. — М. : Большая Российская энциклопедия, 2002. — 528 с. : ил.
5. Зеер, Э. Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования [Текст] : монография / Э. Ф. Зеер. — Изд-во Урал. гос. проф. пед. ун-та, 2000. — 258 с.

6. ФГОС по специальности 050146 «Преподавание в начальных классах» [Текст] : офиц. документ. — М. : МОиН РФ, 2009. — 78 с.

7. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога [Текст] : учеб. пособие : в 2-х кн. Кн. 2 : Работа психолога со взрослыми : Коррекционные приемы и упражнения / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ВЛАДОС, 1999. — 480 с. : ил.

УДК 377  
001

*Г. Г. Серкова, доц. Челябинского института  
развития профессионального образования  
(ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск,  
e-mail: spj-2012@list.ru*

## СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: СОВРЕМЕННАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье описаны признаки сетевого взаимодействия, определены задачи его организации, рассмотрены типы образовательных ресурсов, которые могут быть использованы как сетевые, а также выявлены некоторые особенности реализации принципа сетевого взаимодействия для отдельных подсистем областной системы профессионального образования в отраслях технического направления и сельского хозяйства и сетевой организации муниципальной методической службы.

**Ключевые слова:** взаимодействие, сетевое взаимодействие, высокoeffективная инновационная технология.

Модернизация отечественного образования актуализирует роль сетевой педагогики и сетевого взаимодействия в жизни и деятельности учебных заведений. Можно констатировать, что в последние годы стала актуальной апробация в системе образования модели сетевого взаимодействия. Создание модели сетевого взаимодействия, в свою очередь, с нашей точки зрения, — это важный результат политики модернизации системы образования.

Взаимодействие есть философская категория, отражающая процессы воздействия объектов друг на друга, их взаимную обусловленность и порождение одним объектом другого. Взаимодействие — это объективная и универсальная форма движения, развития, которая определяет существование и структурную организацию любой материальной системы. В природе существует четыре типа так называемых фундаментальных взаимодействий: гравитационное, электромагнитное, сильное и слабое.

В педагогической среде широкое распространение получил термин «Сетевое взаимодействие». Однако несмотря на его активное употребление, данное понятие до сих пор не имеет единого значения. Приведем некоторые из существующих определений:

– горизонтальное взаимодействие между образовательными учреждениями по распространению функционала и ресурсов [1];

– среда, в которой любое образовательное учреждение или любой педагог могут взаимодействовать с любым другим образовательным учреждением или педагогом по вопросам совместной работы, например, обмен идеями, наработками, создание нового интеллектуального продукта и др.;

– система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования;

– способ деятельности по совместному использованию ресурсов [2];

– взаимодействие активных агентов, каждый из которых в зависимости от ситуации и решаемой задачи может выступать как в роли управляемого субъекта — активного элемента, так и в роли управляющего органа — центра, или в роли метacentра, осуществляющего руководство центрами и т. д. [3];

– форма, децентрализованный комплекс взаимосвязанных узлов открытого типа, способный неограниченно расширяться путем

включения все новых и новых звеньев (структур, объединений, учреждений), что придает данной форме гибкость и динамичность) [4];

– способ деятельности по совместному использованию информационных, инновационных, методических, кадровых ресурсов. Эти ресурсы могут меняться в ходе взаимодействия [5].

Сетевое взаимодействие возможно только между теми элементами сети, которые субъектно-автономны и не подчинены навязанному сверху кодексу взаимоотношений, который по своей сути противоречит сетевому подходу.

Сетевое взаимодействие образовательных учреждений сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, позволяющей им не только выживать, но и динамично развиваться. Качество и эффективность профессионального образования в регионе, как доказано исследователями, должны обеспечиваться не отдельными учебными заведениями, а их целостной сетью. Это продиктовано требованием экономически целесообразного целевого распределения и использования всех типов ресурсов.

Понимая под сетевым взаимодействием взаимодействие самостоятельных субъектов, осуществляемое на основе сетевых технологий, выделяются следующие его признаки: автономный статус каждого субъекта; добровольный характер участия в решении общей задачи; постоянная доступность материалов совместной деятельности для всех субъектов сети; наличие соответствующей технической поддержки — возможность использования сетей телекоммуникации в интерактивном режиме [6].

В качестве свойств сетевого взаимодействия называют: единую среду взаимодействия; множество связей (степеней свободы); междисциплинарные связи (объединение представителей разных наук); нелинейный характер взаимодействия; открытую форму информационного обмена с внешней средой. Сетевые структуры, основанные на горизонтальных связях, создают эффект синергетики, стимулируя творческое взаимодействие входящих в сеть элементов [7].

Сетевое взаимодействие в образовании — это совместная деятельность образовательных учреждений, направленная на повышение качества образовательной деятельности и заключающаяся в обмене опытом, совместной разработке и использовании инновационно-методических и кадровых ресурсов.

Сетевая организация имеет форму горизонтального взаимодействия: максимальное число связей, многоначалие, включение любого

числа объектов. Деятельность сетевой организации осуществляется за счет целенаправленного и организованного привлечения образовательных, информационных, методических, инновационных, кадровых, консультационных и других ресурсов иных учреждений. Институциональное оформление региональной системы профессионального образования на основе сетевого принципа предполагает, что будут созданы следующие условия: целевым образом сконцентрированы уникальные образовательные ресурсы в специализированных единицах сети; управленческими решениями обеспечено использование другими учебными заведениями ресурсов, сосредоточенных в одной единице сети (внутри-сетевое взаимодействие); организовано межведомственное взаимодействие сети учреждений профессионального образования с внешними по отношению к ней структурами и агентами (прежде всего с работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами) [8].

Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит не только распространение инновационных разработок, также идут процессы диалога между образовательными учреждениями, отражения в них опыта друг друга, отображения тех процессов, которые происходят в системе профессионального образования в целом.

Задачами организации сетевого взаимодействия являются: создание единой образовательной среды путем объединения усилий руководителей и педагогов образовательных учреждений; повышение эффективности использования ресурсного потенциала образовательных учреждений.

А. Адамский выделяет следующие условия для сетевого взаимодействия [1]:

1. Возможность совместной деятельности участников сети, которая подразумевает наличие возможностей проявления собственной инициативы; коллективной поддержки и оценки своей инициативы; участия в поддержке и оценке других инициатив; участия в складывании общей цели, общего этоса, общей системы ценностей (профессиональных); участия в формировании общих критериев эффективности деятельности; представления совместной деятельности; участия в управлении совместной деятельностью, влияния на распределение ресурсов для осуществления деятельности.

2. Общее информационное пространство, которое обеспечивает возможности предоставлять информацию о своей деятельности другим участникам сети; иметь информацию о деятель-

ности других участников сети; создавать собственные каналы информации; становиться частью других информационных каналов).

При этом особой задачей становится апробирование современных способов ресурсного обеспечения образовательных институтов, одним из которых является сетевой способ взаимодействия образовательных институтов.

Типы образовательных ресурсов, которые могут быть использованы как сетевые, представлены следующими обобщенными группами.

**Ресурсный потенциал условий деятельности учреждений.** *Материально-технические ресурсы* — лабораторная база, специализированные помещения (цеха и полигоны), учебно-производственное оборудование, инструменты и материалы, в том числе реальное производственное оборудование, используемое в образовательных целях, а также учебные аналоги оборудования (компьютерные модели, тренажеры, имитаторы, проэмуляторы и т. д.). Социальные ресурсы предполагают: налаженные партнерские связи с предприятиями и организациями реального сектора экономики региона; горизонтальные связи в профессионально-педагогическом сообществе региона; связи с общественными объединениями и некоммерческими организациями, выражающими интересы работодателей данного сегмента рынка труда, профессиональных сообществ и т. д.

**Ресурсный потенциал педагогических кадров.** *Кадровые ресурсы* — высококвалифицированные преподаватели и мастера производственного обучения, владеющие современными производственными и педагогическими технологиями; специалисты по образовательным технологиям, методикам обучения в системе НПО—СПО, частным методикам в подготовке кадров технической направленности, эксперты в области оценки профессиональных квалификаций.

**Ресурсный потенциал особенностей содержания обучения и воспитания.** *Информационные ресурсы* — базы данных, аккумулирующие информацию о новейших производственных технологиях, тенденциях и разработках в технических областях производства товаров и услуг, о рынках труда специалистов технической направленности и тенденциях их развития, изменениях требований работодателей к качеству профессиональной подготовки в данном сегменте рынка труда; электронные библиотеки; депозитарии мультимедийных продуктов и т. д. Учебно-методические ресурсы — основные и дополнительные профессиональные образова-

тельные программы, профессиональные модули по современным производственным технологиям и методам их освоения; методические материалы (пособия, рекомендации для педагогов и учащихся и т. д.); диагностический инструментарий для оценки уровня освоения учебного материала; компьютерные обучающие и диагностирующие программы.

Рассмотрим некоторые особенности реализации принципа сетевого взаимодействия для отдельных подсистем областной системы профессионального образования.

Для региональной сети образовательных организаций, реализующих программы технического, сельскохозяйственного профилей, сетевой принцип организации образовательных ресурсов наиболее актуален, так как техническое образование и образование сельскохозяйственного профиля являются наиболее затратными (фондоемкими), особенно при подготовке высококвалифицированных рабочих. Это связано, в основном, с дорогостоящими материально-техническими ресурсами: для учреждений технического профиля в виде станочного оборудования, лабораторных комплексов, расходных материалов; для учреждений сельскохозяйственного профиля в виде угодий земли, сельскохозяйственных машин, оборудования, а также с высокой трудоемкостью программ отработки практико-ориентированных навыков и умений (компетенций) и преобладанием аудиторных форм организации обучения.

Не вызывает сомнения мысль о том, что самая эффективная и качественная подготовка высококвалифицированного специалиста возможна только в условиях производительного труда, приближенного к реальному производству. Одним из таких условий является ресурсный центр, цель деятельности которого состоит в ресурсном обеспечении качественно нового уровня профессионального образования путем предоставления модернизированных образовательных ресурсов, предназначенных обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования и занятому населению для освоения современных производственных технологий. Иначе говоря, ресурсный центр — это практико-ориентированная образовательная среда подготовки рабочих кадров и специалистов для современных высокотехнологичных производств.

Направления деятельности ресурсных центров:

1) подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих кадров по программам

профессиональной подготовки и программам начального профессионального образования;

2) организация деятельности по повышению квалификации педагогических работников УПО соответствующего профиля;

3) разработка, апробация и экспертиза учебных и методических ресурсов, в том числе цифровых, по обеспечению содержания образовательных программ, реализуемых ресурсным центром;

4) организация и проведение маркетинговых исследований рынка труда и рынка образовательных услуг;

5) организация сетевого взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

По данным промежуточных исследований состояния деятельности РЦ в 2010 г., в Челябинской области имеется положительный опыт создания ресурсных центров в ПЛ № 5, 10, 40, Челябинском государственном колледже индустрии питания и торговли, Магнитогорском технологическом колледже и др. В данном случае речь идет о сетевом взаимодействии образовательных учреждений, т. е. ресурсный центр является малой сетевой организацией в области.

В отрасли сельского хозяйства чаще всего используется принцип *территориально-отраслевой специализации* в подготовке кадров. Во многих субъектах РФ выделяется несколько микрорайонов. В соответствии с такой территориальной специализацией размещаются и отраслевые сельскохозяйственные образовательные комплексы.

В современных условиях модернизации российского образования, которая характеризуется, с одной стороны, существенным обновлением содержания и методик обучения, а с другой — стандартизацией образования, невозможно обеспечить необходимый уровень профессиональной подготовки педагога, используя лишь потенциал отдельного методического учреждения в условиях ограниченности его ресурсов, недостаточного финансирования, небольшого количества штатных единиц. Принцип сочетания индивидуального и коллективного, как показывает практика, позволяет обеспечить непрерывность профессионального образования педагога и повысить качество предоставляемой образовательной организацией услуги. В подсистеме подготовки кадров для отрасли машиностроения и металлообработки образовательное пространство чаще всего структурируется по принципу «базового предприятия», в рамках которого выпускники по профессиям НПО и специальностям СПО готовятся «под заказ» крупных предприятий, являющихся монополистами в данной сфере на территории субъекта

РФ. В таком случае создание образовательных комплексов планируется с «привязкой» к конкретному предприятию. Как правило, при этом используются различные форматы частно-государственного партнерства с соответствующими вкладами всех партнеров (например, оборудование предоставляется работодателями). Актуальность такого подхода определяется тем, что система образования в принципе не может быть синхронизирована со сменой производственных технологий, поэтому целесообразно переносить обучение прикладным квалификациям в учебные цеха предприятий.

В основе формирования сетевой организации муниципальной методической службы образовательных учреждений может быть использован вариант матричной структуры, которая предполагает одновременное выполнение участниками сетевой организации нескольких проектов и потому включает одновременно несколько проектных руководителей при наличии руководителя постоянного субъекта сетевой организации. Все проектные группы действуют в рамках общей среды и единого информационного поля. В результате происходит «наложение» специально созданных временных целевых групп на постоянные субъекты сетевой организации, между ними начинает выстраиваться взаимодействие.

Основополагающим принципом матричной структуры является не совершенствование деятельности отдельных постоянных субъектов сетевой организации, а улучшение их взаимодействия в целях реализации того или иного проекта или эффективного решения определенной проблемы. Достоинствами матричной структуры являются: интеграция различных видов деятельности сетевой организации в рамках реализуемых проектов; получение высококачественных результатов по большому количеству проектов; усиление личной ответственности конкретного руководителя как за проект в целом, так и за его промежуточные результаты; достижение большей гибкости и скоординированности работы; быстрое реагирование матричной структуры на изменение внешней среды; преодоление внутриорганизационных барьеров, не мешая при этом развитию специализации каждого постоянного субъекта сетевой организации.

С целью повышения качества образования на основании развития академической мобильности разрабатываются и/или реализуются двумя и более образовательными учреждениями совместные («сетевые») образовательные программы, которые предполагают: академичес-

кую мобильность обучающихся (возможность получения образовательных услуг в рамках одной программы в различных образовательных учреждениях); академическую мобильность обучающихся (обмен преподавателями, занятыми в чтении тех или иных курсов, проведении семинаров, практикумов, а также использование методических ресурсов вузов-партнеров).

При сетевом взаимодействии каждый педагог продолжает работать, обучающиеся — учиться; изменяется организация деятельности образовательных учреждений.

Новизна модели сетевой организации муниципальной методической службы состоит, во-первых, в создании более широкого спектра методических услуг, чем это возможно в условиях традиционной системы повышения квалификации, а во-вторых, в адресной методической поддержке тех направлений деятельности, которые наиболее востребованы потребителями услуг.

Главным принципом формирования матричной структуры является развитая сеть горизонтальных связей, многочисленные пересечения которых образуются за счет взаимодействия руководителей проектов с руководителями постоянных субъектов сетевой организации.

Состав сетевой организации отличается постоянным изменением количества субъектов, которое определяется в соответствии с решением конкретной проблемы. Максимальная степень структурной гибкости переводит эту гибкость из статуса количественной в статус качественной характеристики сетевой организации. При сетевом взаимодействии обязательно должно существовать образовательное учреждение — «узел сети» [6].

Быть «узлом сети» — значит иметь собственное авторское содержание относительно общей

проблематики сети, собственные ресурсы и инфраструктуру для осуществления своего содержания, понимать, что это содержание частично, и за счет других узлов сети приобретать дополнительные ресурсы. Сетевая организация — это установка на преодоление автономности и закрытости всех учреждений; взаимодействие на принципах социального партнерства; выстраивание прочных и эффективных вертикальных и горизонтальных связей не столько между учрежденческими структурами, сколько между профессиональными командами, работающими над общими проблемами, когда порядок задается не процедурами, а общими действиями, их логикой. Лидер в сетевой организации — любой человек или группа, являющиеся носителями интеллектуального, финансового, материального, коммуникативного, экспертного или иного ресурса, актуального и важного для работы в данное конкретное время. Другим необходимым условием лидерства является готовность субъекта сетевой организации к использованию своего ресурса для достижения общих целей работы (параллельно с реализацией собственных целей). Система лидерства в сетевой организации соответственно имеет изменяющийся характер, что определяется изменяющимся сочетанием ресурсов [6].

Таким образом, сетевое взаимодействие считаем одним из главных ресурсов развития муниципальной системы образования, поскольку оно позволяет выявить скрытый, или еще не востребованный, или не реализовавшийся в иных условиях инновационный потенциал, транслировать его на всю систему, активизировать процессы развития и саморазвития субъектов сети в организационном, содержательном, технологическом и управленческом аспектах.

### Библиографический список

1. Адамский, А. И. Модель сетевого взаимодействия [Электронный ресурс] / А. И. Адамский. — Режим доступа: <http://upr.1september.ru/2002/04/2.htm>. — [06.11.2012].
2. Василевская, Е. В. О создании сетевой организации методической работы на муниципальном уровне [Текст] / Е. В. Василевская // Методист. — 2004. — № 5. — С. 18–22.
3. Багина С. Н. Организация сетевого взаимодействия как условие успешного развития инновационного образовательного учреждения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://festival.1september.ru>. — [06.11.2012].
4. Василевская, Е. В. Взаимодействие в условиях сетевой организации муниципальной методической службы [Текст] / Е. В. Василевская // Взаимодействие органов управления образованием и методических служб : сб. науч.-метод. материалов / сост. Л. И. Филатова, науч. ред. Э. М. Никитин. — АПК и ППРО, 2005. — С. 113–120.
5. Лопуга, В. Ф. Формы и методы сетевого взаимодействия школ здоровья Алтайского края [Электронный ресурс] / В. Ф. Лопуга. — Режим доступа: [http://www.akipkro.ru/hsch/lopuga\\_set.htm](http://www.akipkro.ru/hsch/lopuga_set.htm).
6. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, принимающих участие в конкурсах на государственную поддержку [Текст] / под ред. А. И. Адамского. — М. : Эврика, 2006.

7. Рюэгг-Штюрм, И. Сетевые организационно-управленческие формы — мода или необходимость [Текст] / И. Рюэгг-Штюрм, Л. Ахтенхаген // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — № 6. — С. 68–72.

8. Василевская, Е. В. Разработка сетевой организации муниципальной методической службы [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Е. В. Василевская. — М., 2004. — 217 с.

9. Зувев, С. Э. Концепция сетевого общества [Текст] / С. Э. Зувев // Сообщение. — 2002. — № 2.

УДК 378

**О. В. Скрябинская**, преп. Военно-воздушной академии им. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина (ВВА), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

## УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНОЯЗЫЧНОГО ОБЩЕНИЯ У СТУДЕНТОВ АВИАЦИОННОГО ВУЗА

В статье рассмотрены вопросы повышения качества профессиональной иноязычной подготовки будущих авиационных специалистов. Выделены педагогические условия, необходимые для успешного формирования компетенции профессионального иноязычного общения в процессе обучения в вузе, описана их апробация.

**Ключевые слова:** языковая подготовка авиационных специалистов, военное профессиональное образование, профессионально ориентированное иноязычное общение, компетенция профессионального иноязычного общения.

Профессиональная языковая подготовка авиаспециалистов непосредственно связана с поддержанием уровня безопасности полетов. В современных условиях выпускники-авиаспециалисты должны иметь представление об иностранном языке, которое позволит им адекватно использовать язык в штатных и нештатных ситуациях полета, т. е. как о системе, обеспечивающей коммуникативную функцию. Таким образом, можно говорить об острой необходимости формирования компетенции профессионального иноязычного общения у учащихся авиационных вузов. Однако на сегодняшний день из-за отсутствия в летных училищах стройной системы обучения иностранному языку и разговорной практики подготовка авиаспециалистов в области профессионально ориентированного английского языка является проблемой.

Построение военно-профессионального образования на основе компетентностного подхода и его использование при оценке качества подготовки будущих военных инженеров выявило целое направление проблем, связанных с определением способов формирования не отдельных знаний и умений, а профессионально значимых компетенций, которые бы обеспечивали решение профессиональных задач повышенной сложности. Исследования и опыт работы в авиационном вузе свидетельствуют о том,

что уровень сформированности компетенции профессионального иноязычного общения студентов авиационных вузов недостаточно высок.

Ориентация системы языкового образования на повышение качества профессиональной подготовки специалиста предполагает преодоление основного противоречия между давно сложившимися и практикующимися консервативными моделями обучения иностранному языку студентов неязыковых вузов и необходимостью разработки таких моделей, которые могли бы удовлетворять потребности специалистов, обусловленные новой социальной ситуацией и необходимостью обмена профессиональной информацией в международном масштабе. Переход профессионального образования со «знаниевой» модели на «компетентностную» требует изменения педагогической системы во всех ее структурных звеньях: в целях, содержании, организационных формах, методах, средствах и условиях обучения и контроля, а также в деятельности субъектов образовательного процесса — преподавателя и учащегося.

Для понимания и решения исследуемой проблемы к настоящему моменту в педагогической науке накоплен достаточно богатый фактический материал теоретических исследований и практических разработок. Вместе с тем, следует отметить, что, несмотря на инте-

рес исследователей к проблеме изучения иностранного языка в вузе, вопрос формирования компетенции профессионального иноязычного общения будущих специалистов остается малоизученным. Научными проблемами остаются: детальная разработка и определение понятия «компетенция профессионального иноязычного общения», определение критериев и показателей ее сформированности. Весьма актуальным становится научный поиск новых подходов, обеспечивающих требуемый уровень компетенции профессионального иноязычного общения авиационного специалиста.

По определению И. А. Бодуэна де Куртене и Ф. де Соссюра, **иноязычное общение** — это совокупность разнообразных форм отношений и взаимодействия между индивидами и группами, принадлежащими разным культурам, в ходе которых каждый из них исключительно или поочередно является производителем или потребителем информации при использовании вербальных и/или невербальных знаков [1].

Иноязычное общение включает в себя:

а) язык, отражающий культуру народа и выступающий в виде определенной формы культурного поведения;

б) культуру, передающую своеобразие общественно-исторических условий и специфику культурной жизни;

в) личность коммуниканта, носителя языка и культуры.

Профессионально ориентированное, в том числе иноязычное, общение наполняет и организует жизнь профессионального сообщества. **Профессионально ориентированное общение** определяется как «такая разновидность общения, которое, выступая в качестве основного условия существования международного профессионального сообщества и интеграции в него молодых поколений, направлено в первую очередь на обмен профессионально-значимой информацией, подлежащей передаче, хранению, воспроизведению, при этом в процессе обмена важную роль играет взаимопознание и взаимопонимание между партнерами по общению — представителями различных профессиональных сообществ» [2].

Компетенция профессионального иноязычного общения — сложное образование, включающее в себя лингвистическую, коммуникативную, межкультурную, социокультурную, учебно-речевую и контекстно-речевую компетенции, используемые для нужд профессионально ориентированного общения. Следовательно, компетенцию профессионального иноязычного

общения можно определить как сложное интегративное целое, обеспечивающее способность специалиста успешно осуществлять профессиональное общение на иностранном языке в условиях межкультурной коммуникации [3, 4].

Таким образом, теоретические исследования привели нас к необходимости выявления педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования компетенции профессионального иноязычного общения в процессе обучения в вузе. Выявление педагогических условий осуществлялось с учетом специфики образовательного процесса в учреждении высшего профессионального образования на основе особенностей деятельности авиационного специалиста. Далее нами была проведена апробация данных педагогических условий.

*Первое педагогическое условие* — построение учебного материала на основе интеграции звуковой, текстовой, видеоинформации и электронного учебника. Сущность данного педагогического условия заключается в том, чтобы расширить и обогатить содержание курса иностранного языка. В основе этого стоит задача задействовать у учащихся максимально возможное количество каналов восприятия информации. Для реализации данного педагогического условия нами были разработаны и включены в процесс проведения лабораторных работ аудио- и видеокурс. Насыщение содержания занятий по иностранному языку подобным учебным материалом осуществлялось таким образом, чтобы обеспечить погружение курсантов в приближенную к реальной языковую, культурную и профессиональную среду носителей языка.

*Второе педагогическое условие* — использование комплекса разноуровневых упражнений и приемов. На различных этапах обучения, в зависимости от поставленных задач и уровня владения изучаемым языком, коммуникативные ситуации могут носить:

– репродуктивный характер (деятельность по образцу и алгоритму, активное восприятие и запоминание учебной информации, формирование умений работать по определенным правилам и предписаниям);

– проблемный характер (формирование умений и навыков практической исполнительской деятельности, применение по образцу ранее или только что усвоенных знаний, отработка практических умений и навыков при отсутствии самостоятельного приращения знаний, выполнение заданий, имеющих практический характер);

– эвристический характер (самостоятельное усвоение учащимися новых знаний и способов действий, решение познавательных задач, перенос знаний и умений в новую ситуацию, видение новой проблемы в традиционной ситуации, преобразование известных способов деятельности и самостоятельное создание новых, развитие творческого мышления).

Подобная очередность в работе над языковым материалом была успешно нами выполнена на занятиях с курсантами, что позволило оптимальным образом распределять учебный материал и бюджет времени на занятии.

*Третье педагогическое условие* — усиление информационно-профессиональной подготовки будущих авиационных специалистов включением в образовательный процесс профессионально ориентированных задач — это прежде всего создание искусственного стимулятора обучения путем отбора профессионально важных тем для речевого высказывания обучаемых. Данное условие было реализовано при помощи моделирования речевой деятельности обучаемых в процессе разрешения проблемной ситуации в ходе деловой игры. В подобных условиях иностранный язык усваивается как необходимое средство осуществления целостной профессиональной деятельности специалиста, в ее контексте.

*Четвертое педагогическое условие* — систематическое самостоятельное выполнение уча-

щимися специально разработанных заданий во внеурочное время. Поскольку количество часов, выделяемых на изучение иностранного языка, ограничено, нами была разработана система заданий, включающая в себя разноуровневые упражнения, пригодные для самостоятельного выполнения учащимися (отработка ранее изученного материала с опорой на образец; тренировочное прослушивание аудиозаписей, предварительно разобранных на занятии; различные творческие задания). Выполнение данного педагогического условия позволило значительно улучшить успеваемость учащихся, а также дало возможность преподавателю оптимальным образом перераспределить работу с учебным материалом так, чтобы часть работы учащихся мог выполнить во внеурочное время.

Рассмотрев вышеизложенные педагогические условия и проведя их апробацию, мы пришли к выводу, что немаловажная роль в решении изучаемой проблемы принадлежит моделированию процесса формирования компетенции профессионального иноязычного общения будущего авиационного специалиста и разработке технологий обучения иностранному языку. Дальнейшие наши исследования будут направлены на построение модели формирования данной компетенции, разработку критериев и показателей ее сформированности, а также последующую практическую апробацию.

#### Библиографический список

1. Saussure, F. Course in general linguistics, transl. Wade Baskin [Text] / F. Saussure. — New York : Philosophical Library, 1959.
2. Макара, Л. В. Обучение профессионально-ориентированному общению на английском языке студентов неязыкового вуза [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Л. В. Макара. — СПб., 2000.
3. Сальная, Л. К. Профессионально ориентированное общение как фактор социализации личности специалиста [Текст] / Л. К. Сальная // Перспективные информационные технологии и интеллектуальные системы. — 2008. — № 1 (33).
4. Тенищева, В. Ф. О профессиональной иноязычной подготовке инженера [Текст] / В. Ф. Тенищева // Сборник научных трудов. Вып. 11. — Новороссийск : Изд-во МГА им. Ф. Ф. Ушакова, 2006.

# Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

УДК 65.0

*Н. Н. Булынский, проф. Челябинской государственной агроинженерной академии (ЧГАА), д-р пед. наук, г. Челябинск,  
А. Б. Федулов, аспирант ЧГАА, г. Челябинск,  
e-mail: spj-2012@list.ru*

## ГЕНЕЗИС ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СУБКУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются вопросы исторического развития проблемы формирования корпоративной субкультуры. Кратко описываются результаты основных исследований в данной области.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, корпоративная субкультура, обучение персонала, производственный процесс.

Сегодня, в период активной трансформации аппарата управления предприятий среднего и малого бизнеса, такие понятия, как «корпоративная культура» и «корпоративная субкультура», стали чаще рассматриваться первыми руководителями компаний, менеджерами и рядовыми сотрудниками в связи со стремлением к повышению эффективности производства и к более успешной интеграции служащих в жизнь организации. Кроме того, отметим, что сегодня в связи с возрастающей в обществе тенденцией к независимости, самостоятельности и индивидуальности, а также с видоизменением привычных иерархических лестниц, в компаниях все чаще происходит дифференциация культурного единства, расслоение его на отдельные составляющие. Цеха, отделы, подразделения, работающие обособленно друг от друга, зачастую вырабатывают и формируют свои множественные, локальные субкультуры, тем или иным образом отличающиеся от культуры организации.

Так вследствие индивидуальных и субъективных различий в компаниях неизбежно образуются корпоративные субкультуры, в которых

в процессе межличностного взаимодействия формируются свои нормы, ценности, ритуалы и другие атрибуты культуры, либо дополняющие уже существующие культурные ценности, либо вступающие с ними в конфликт. Последнее может представлять реальную опасность для организации, ее целостности, а также для производственного процесса, когда отдельные структурные элементы дают сбой. В этом случае рождаются так называемые контркультуры.

Как показывает практика, деструктивных воздействий контркультур можно избежать, если направить стихийное развитие субкультур в нужное конструктивное русло, создавая ситуацию, когда они дополняют и развивают организационную культуру, а не относятся к ней антагонистически.

Эти изменения позволяют констатировать актуальность обучения сотрудников фирм и компаний, в которых возможно существование субкультур. Исследователи проблемы сходятся во мнении, что необходимо уделять большее внимание обучению персонала.

Именно обучение способно посеять на поле корпоративной культуры благодатные семена,

которые будут способны дать плоды в виде профессиональных, верных своему делу сотрудников, чья личная культура будет интегрирована в корпоративную и чей потенциал будет максимально раскрыт вследствие постоянно поощряющегося самосовершенствования.

Непрерывное обучение сотрудников фирм и компаний становится особенно актуальным. В условиях возрастающей конкуренции работодатель становится все более заинтересованным в том, чтобы его сотрудники не только качественно, быстро и с максимальной отдачей выполняли свою работу, но и могли совершенствовать свои способности, раскрывать творческий потенциал, тем самым позволяя компании эффективно конкурировать на рынке, производить и поставлять новые товары и услуги.

Вышеизложенное позволяет говорить о важности исследования, связанного с формированием корпоративной субкультуры в организации.

Постановка данного вопроса как педагогической проблемы не случайна. Его решение в контексте формирования корпоративной субкультуры посредством обучения внутри организации создаст условия для эффективного управления персоналом и реализации его профессионального и творческого потенциала, что приведет к повышению работоспособности и эффективности труда всех членов коллектива, их самоотдачи.

Как известно, логика педагогического исследования любой проблемы предполагает, прежде всего, изучение ее генезиса. Как показывает анализ, в педагогической литературе рассматривается вначале развитие корпоративной культуры, а затем — корпоративной субкультуры. Исходя из предмета нашего исследования, рассмотрим историю данного вопроса в определенной последовательности.

***I этап.** Становление теории процесса формирования корпоративной культуры в 20–60-е гг. XX в.*

На данном этапе ученые исследовали проблемы, связанные с организацией производственного процесса, так как в этот период работник начинает восприниматься уже не как «умная машина», а как полноправный член компании, от действий которого будет зависеть успех всей организации. Объектом исследования стало выявление различных факторов, влияющих на производительность труда. Так, группа антропологов и психологов во главе с американцем Э. Мэйо после проведения ряда экспериментов пришла к выводу, что на работников влияют не только организационные, экономические, административные, но и другие нефизические факторы.

Эксперимент Э. Мэйо проводился в четыре этапа с 1927 по 1932 гг. и имел целью выяснение влияния на производительность труда различных факторов [1]. После второго этапа в работе организационного персонала было выявлено несоответствие некоторых из них классической теории менеджмента Файоля и Тейлора. Антропологи установили, что, помимо физических факторов, таких как освещение и утомляемость, на работоспособность сотрудников влияют также социальные факторы, такие как интерес к процессу работы, к успеху своих коллег, а также интерес к результатам труда работников со стороны руководства [2]. По итогам эксперимента Э. Мэйо сделал выводы о том, что в организациях, помимо формально организационной структуры, существует «чувство групповой сопричастности», основанное на разделяемых членами коллектива ценностях. Нами выявлено, что эти выводы стали предпосылкой для последующего изучения поведения работников с точки зрения культуры организации, в которой они трудятся.

Особую значимость для нас имеет осмысление понятия «корпоративная культура», представленное в конце 1930-х гг. в трудах американского ученого Ч. Барнарда. Исследователь подчеркивал особую важность создания «организационной морали» как необходимого фактора, способного противостоять индивидуальным, обособленным интересам и мотивам работающих на предприятии людей. Ч. Барнарду в его трудах удалось заложить некоторые основы концепции организационной культуры, которые являются актуальными и в настоящее время. Базируясь на данной концепции, последователи Ч. Барнарда смогли изучать вопрос формирования корпоративной культуры в организациях более подробно [3; 4].

Так, в 1940-х гг. американский ученый У. Деминг предложил новую концепцию реорганизации предприятий, названную концепцией бережливого производства и получившую широкое применение на предприятиях Японии в 1949–1950 гг. Концепция предполагала обучение работников, уменьшение издержек и экономии за счет снижения потерь на разных этапах производства, а также создание сплоченного коллектива, в котором культивируются корпоративные ценности предприятия. Все это помогало эффективно взаимодействовать различным отделам и цехам, поддерживая высокий уровень производительности и морального состояния членов коллектива [5]. Основные идеи данной концепции применяются до сих пор, эффектив-

но внедряются в производственный процесс и являются актуальными для дальнейших исследований в этой области.

Немалую роль в изучении процесса формирования корпоративной культуры сыграли исследования американского социолога М. Далтона, проводимые им в конце 1950-х гг. в ряде крупных и средних компаний США и Канады на предмет изучения естественного возникновения культур и субкультур с учетом различных потребностей работников [6]. Исследование Далтона было первым эмпирическим изучением возникновения организационной культуры; кроме того, в нем впервые корпоративная субкультура рассматривалась как отдельный, значимый элемент жизни предприятия.

На данном этапе благодаря результатам исследований и внедрения теоретических основ в практику проблема формирования корпоративной субкультуры рассматривается как признанный факт существования культуры внутри организации. В конце 1960-х гг. в США публикуется ряд трудов Д. Хэмптона и Х. Трайса, в которых основное внимание уделяется разнообразным принятым в организациях традициям, обрядам и ритуалам. Ученые начинают рассматривать и выявлять значение внешних признаков корпоративной культуры, чтобы показать зависимость культуры организации от ее успешности. Д. Хэмптон в книге «Организационное поведение и практика менеджмента» рассматривает проблемы, связанные с необходимостью соединения в единое целое малых, управляемых элементов организации для более эффективного управления и решения долгосрочных целей компании [7]. Таким образом, ученым удалось привлечь внимание широких управленческих кругов к проблеме формирования организационной культуры, что позволило в данном аспекте инициировать исследования по различным направлениям.

Вопросы корпоративной культуры интересовали в этот период также и отечественных исследователей.

Так, первое теоретическое изыскание, связанное с понятием «организационная культура», относится к 1920-м гг. и принадлежит советскому ученому, руководителю Центрального института труда при ВЦСПС СССР А. Гастеву, который писал: «Культура производительности человека является предпосылкой его трудовой культуры».

А. Гастев впервые затронул тему культуры в производственном процессе, его труды являются актуальными до сих пор [8].

Необходимо отметить, что в период с 1920-х гг. и до начала перестройки в нашей стране было выпущено множество книг по научной организации труда, рассматривающих организационную культуру с точки зрения советской идеологии как «культуру производства и труда» и «качество трудовой жизни». В данных работах подробно изучалось влияние на производительную работу таких факторов, как идеология, психологический климат, воздействие коллектива на личность, роль лидерства, что мы сегодня уверенно относим к области организационной культуры.

Недостатками источников того периода являлись их идеологизированность и ненаучность аргументации. Впрочем, специалисты до сих пор пользуются выводами, которые сделали в своих трудах А. Алексеев, С. Белановский, В. Ольшанский и др. Многие из работ того времени актуальны и поныне, более того, являются уникальными пособиями при решении проблем культуры именно отечественных предприятий [9].

Успешные руководители современных российских предприятий вместо слепого копирования западных методик все чаще обращаются к гигантской базе знаний, накопленных в советские годы.

Таким образом, в этот период понятие «корпоративная субкультура» детально не исследовалось. Основное внимание было уделено понятию корпоративной культуры, ее роли в жизни организации, ее основным элементам. На данном этапе предпринимались первые попытки разработки теоретического аспекта проблемы формирования корпоративной культуры. Однако проблема рассматривалась односторонне, внимание уделялось в основном организационной составляющей корпоративной культуры и ее устройству, еще не были применены подходы, позволяющие всесторонне раскрыть сущность вопроса формирования корпоративной культуры.

*II этап — 70–80-е гг. XX в. Осмысление и придание научной формы практической работе по управлению человеческими ресурсами.*

В 1970–1980-х гг. исследователи начинают глубже проникать в сущность процесса формирования корпоративной культуры, выявляют общие закономерности развития культуры в организациях. Серьезное внимание ученых начинает привлекать проблема природы и содержания корпоративной культуры.

Так, в 1977 г. американские ученые Т. Дж. Питерс и Р. Уотермен обращают внимание на то, что универсальные методы регулирования трудового поведения и стимулирования мотивации

перестали себя оправдывать, так как однотипные управленческие модели в различных организационных средах вызывают отличающиеся поведенческие реакции, а сами методы и способы управления внутри организаций во многом определяются культурными особенностями, традициями и ценностями, которые культивируются в этих компаниях.

Питерсу также удалось впервые проанализировать аспект символического управления организацией с целью привлечения внимания к концепции «майнстрим» в организационной теории и совместно с Уотерменом в 1982 г. продемонстрировать преимущества организаций с развитой идеологией и ценностями, которые обладают значительным преимуществом с точки зрения успешной деятельности и развития компаний в долгосрочной перспективе. Они четко сформулировали идею о том, что управленец, влияющий на состояние дел в организации, должен не только заниматься экономическими вопросами, но и управлять ценностными установками организации, в буквальном смысле создавать смысл работы в этой компании [10]. Исследования Р. Уотермана и Т. Питерса дали толчок последующему изучению корпоративной культуры в целом и корпоративной субкультуры в частности. Мы разделяем данную точку зрения авторов, результаты исследований которых, несомненно, будут способствовать эффективной организации процесса формирования корпоративной субкультуры.

Продолжая работу своих предшественников, в 1984 г. Т. Серджовани и Д. Корбалли выпустили первый широко признанный сборник докладов, где четко изложили фундаментальные базовые понятия организационной культуры и перспективы символического управления. Исследователи показали, что благодаря символическому управлению могут быть созданы такие условия, в которых каждый отдельный сотрудник сможет максимально раскрыть заложенный в нем потенциал, при этом нововведения, которые необходимо внедрить в систему управления персоналом, не обязательно потребуют полной замены культурного базиса. Ученые отмечают, что для эффективной реализации данной управленческой модели необходимо лишь модернизировать и улучшить уже имеющуюся систему управления и подход к созданию культурных особенностей организации.

Основы теории корпоративной культуры, как считают некоторые ученые, были заложены антропологом К. Гирцем в его книге «The Interpretation of Cultures» [11]. Автор рассмат-

ривает символические аспекты коллективного действия (обычай, ритуалы, социальные поступки), связывая их с общими взглядами человека на мир и своеобразным «этическим» отношением к миру. К. Гирц показал, что концепция культуры и такие ее элементы, как традиции и обычаи, способны формировать у человека чувства причастности, ответственности, а также являются морально-нравственным цензом, позволяющим выстроить внутри культуры гармоничные отношения.

Мысли, высказанные данными авторами, весьма ценны с точки зрения предмета нашего исследования.

В 1982 г. ученые Т. Дил и А. Кеннеди впервые указали на то, что корпоративная культура является важнейшим фактором, влияющим на организационное поведение и социальное развитие.

Анализ хозяйственной практики привел американских экспертов к следующему выводу: кроме четкого организационного построения, высококвалифицированных сотрудников, эффективного управления и инновационных стратегий, исследуемые ими предприятия располагают сильной культурой и особым стилем, которые вместе способствуют достижению и поддержанию ведущих позиций как на внутреннем, так и на мировом рынке, что в настоящее время приобретает особую актуальность [10].

Таким образом, исследования Т. Дила и А. Кеннеди, Т. Питерса и Р. Уотермена вызвали серьезный интерес к проблематике корпоративной культуры, поскольку этим ученым удалось продемонстрировать преимущества компаний с сильной культурой.

Однако первой основательной теоретической работой по проблеме формирования корпоративной культуры явилась книга американского психолога Э. Шейна «Организационная культура и лидерство» (1985).

Э. Шейн первым сформулировал теорию трех уровней корпоративной культуры, на основе которых ее можно изучать и анализировать: первый — поверхностный, включающий в себя инфраструктуру, материально-техническую базу, одежду, стиль общения и т. д.; второй — провозглашаемые внутри организации ценности, этические правила, моральные взгляды, целеполагания и т. д.; третий — базовые представления, такие как верования, убеждения, отношение к общечеловеческим ценностям, национальный менталитет. Дальнейшие исследования корпоративной культуры строились на основе этой трехуровневой структуры [12].

Теория Э. Шейна помогла выявить сильные и слабые стороны корпоративной культуры организации, а также стала основанием для дальнейшего поиска в области создания мощного культурного базиса. Для нашего исследования труды Э. Шейна представляют особый интерес, так как автор подробно анализирует компоненты корпоративной культуры, являющиеся тождественными с составными элементами корпоративной субкультуры.

В 1960–1980-х гг. голландский ученый, профессор антропологии Г. Хофштеде проводит обширный опрос сотрудников организаций в более чем шестидесяти странах мира с целью изучения поведения менеджеров и рядовых сотрудников и факторов, влияющих на него. Анализируя результаты исследования, Г. Хофштеде выяснил, что большинство различий в рабочих ценностях и отношениях объясняются национальной культурой, а также зависят от места в организации, профессии, возраста и пола работников. Рассматривая культуру как «коллективное духовное программирование», определяющее установки и поведение людей, ученый выявляет ряд признаков, с помощью которых дает подробную классификацию культур, позволяющую проанализировать общее состояние организации в данный момент и спрогнозировать ее дальнейшее развитие [1].

Исследования Г. Хофштеде послужили толчком для последующего изучения особенностей культур, их типологических признаков и перспектив развития. Основываясь на трудах данного ученого, мы выявили особенности стратегического уровня сформированности корпоративной субкультуры.

Ученым в этот период удалось привлечь внимание к проблеме значения корпоративной культуры для жизни организации, обозначить ее роль в процессе организационного управления и успешного функционирования компаний. Ученые выделили основные элементы корпоративной культуры и показали ее структуру, затронули вопросы дифференциации культурной основы на отдельные относительно самостоятельные части. Однако конкретных исследований, связанных с изучением проблемы формирования корпоративной субкультуры, и накопленных знаний по проблеме было недостаточно, понятие корпоративной субкультуры еще не было сформулировано.

### *III этап — 90-е гг. XX в. — нач. XXI в.*

На этом этапе происходит перестройка общества, появляются новые направления в исследовании проблемы формирования корпора-

тивной культуры, большое внимание уделяется проблемам субкультур внутри организаций, их влиянию на развитие компаний.

Необходимость использовать в качестве основы корпоративной культуры общую веру людей признается сегодня многими теоретиками и практиками в области менеджмента. Особо стоит отметить Й. Кунде, который в своем труде «Корпоративная религия» рассматривает корпоративную культуру как фактор, сплачивающий организацию вокруг миссии, приверженности и общего видения. Исследователь связывает возможность создания компаний с «корпоративной душой», с верой работника в свои силы, в коллектив, в общий успех, что помогает создать благоприятную атмосферу для развития каждого сотрудника и организации в целом [13]. Й. Кунде показывает значимость вовлеченности человека в дела компании, причастности к ее жизни и способности влиять на нее, что приводит к повышению самоотдачи и работоспособности работника, а также связывает личную культуру сотрудника с культурой организации.

В результате перехода к рыночной экономике появляется потребность в организации процесса управления человеческими ресурсами и персоналом предприятий. Российские исследователи в области управления и обучения персонала обращают особое внимание на проблему корпоративной субкультуры в рамках организаций и ее влияние на производственный процесс.

На данном этапе проблему формирования корпоративной культуры и субкультуры начинают исследовать и российские ученые. Среди них стоит отметить А. Пригожина, В. Спивака и др., которые в своих работах применяют теорию Э. Шейна и других зарубежных авторов для российской действительности, учитывая менталитет и особенности национального сознания.

Заслуживает внимания труд Т. Соломанидиной, предложившей свой способ оценки культуры организации [2]. В 2004 г. коллектив авторов под руководством В. Грошева выпустил первый российский учебник по организационной культуре, в котором сведены воедино все теории корпоративной культуры, в том числе и корпоративной субкультуры [14].

Таким образом, на третьем этапе ученые вплотную подошли к изучению проблемы формирования корпоративной субкультуры в организациях. Большое внимание уделяется индивидуальным и групповым различиям внутри компании, способам преодоления внутриорганизационных конфликтов, нахождению точек

соприкосновения начальства с рабочим коллективом и каждым сотрудником в отдельности. Культура внутри организации рассматривается как один из основных элементов корпоративной структуры. Данный этап позволяет выявить тенденции, а также открывает возможности для дальнейшего изучения проблемы.

Кроме того, отметим, что результаты исследований, рассматриваемые в нашей работе, в большинстве своем учитывают особенности

формирования культурного базиса в организациях зарубежных стран, а сущность и особенность формирования корпоративной субкультуры в российских компаниях мало изучены.

В заключение отметим, что исторический анализ изучения рассматриваемой в нашей работе проблемы доказывает актуальность ее изучения для дальнейшего развития и организации экспериментальной работы по данной проблематике.

### Библиографический список

1. Hofstede, G. Cultures and Organizations : Software of the Mind Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov [Text] / G. Hofstede. — McGraw-Hill, 2010. — P. 576.
2. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании [Текст] : учеб. пособие / Т. О. Соломанидина. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 624 с.
3. Barnard, C. I. The Functions of the Executive [Text] / C. I. Barnard. — Harvard University Press : Cambridge, MA, 1938. — P. 376.
4. Барнард, Ч. И. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://hrm.ru/db/hrm/Barnard\\_Chester\\_Irving/glossary.html](http://hrm.ru/db/hrm/Barnard_Chester_Irving/glossary.html).
5. Деминг, Э. Философия управления качеством [Электронный ресурс] / Деминг, Э. — Режим доступа: <http://quality.eup.ru/MATERIALY/deming.htm>.
6. Далтон, М. Развиваем восприимчивость к обучению : Как извлекать уроки из собственного опыта [Текст] / М. Далтон. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 112 с.
7. Hampton, David R. Organizational behavior and the practice of management Harper Collins Publishers Inc. [Text] / D. R. Hampton. — Printed in the United States of America, 1987. — P. 1020.
8. Гастев, А. К. Как надо работать : Практическое введение в науку организации труда [Текст] / А. К. Гастев ; под ред. Н. М. Бахрах. — 3-е изд. — М. : Эдиториал УРСС, 2011. — 480 с.
9. Корпоративная культура : Проблемы и тенденции развития в мире и в России [Текст] / отв. ред. Н. И. Дряхлов. — М. : Наука, 2011. — 507 с.
10. Питерс, Т. В поисках эффективного управления [Текст] / Т. Питерс, Р. Уотерман. — М. : Прогресс, 1986 .
11. Geertz, C. Thick Description : Towards an Interpretive Theory of Culture [Text] / C. Geertz // The Interpretation of Cultures. — N.Y., 1973. — P. 14.
12. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] : учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования» [пер. с англ.] / Э. Шейн ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. — СПб. : Питер, 2007. — 336 с.
13. Кунде, Й. Корпоративная религия : Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой [Текст] / Й. Кунде. — Стокгольм : Стокгольмская школа экономики, 2004. — 272 с.
14. Грошев, И. В. Организационная культура [Текст] / И. В. Грошев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 288 с.

УДК 001  
377

*О. Н. Кандерова, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ КАК ПРОБЛЕМА ИХ ВЫЖИВАЕМОСТИ

В статье рассматриваются некоторые условия реализации инноваций, учет которых позволит эффективнее управлять процессом инновационной деятельности организации. Раскрывается механизм внедрения инноваций в практику профессионального образования, реализация которого будет способствовать выживаемости инноваций.

**Ключевые слова:** условия реализации инноваций, механизмы реализации инноваций, жизненный цикл инновации, выживаемость инноваций.

Одним из факторов, определяющих сущность постиндустриального общества, является потребность в таких научно обоснованных управленческих решениях, которые воплощают в себе динамичность условий внешнего окружения организации и обеспечивают адаптивность организаций в длительной перспективе их развития. Все это относится как к системе профессионального образования в общем, так и к деятельности учреждений среднего профессионального образования (СПО) в частности. При этом отмеченный выше фактор в рамках деятельности учреждений СПО приобретает особенное значение, поскольку предмет деятельности, обусловленный объективными условиями существования современной системы профессионального образования, характеризуется следующими особенностями:

– усложнение задач, решаемых системой СПО, которое вызвано вынужденной необходимостью организовывать образовательный процесс, соответствующий новым федеральным образовательным стандартам, с одновременным переходом на новые организационно-правовые формы ведения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждений;

– снижение престижа рабочих профессий ввиду излишней доступности высшего образования, что определяет повышенную конкуренцию между учреждениями СПО и высшими учебными заведениями и, как следствие, недобор абитуриентов в учреждения СПО.

Организация деятельности учреждений СПО в этих условиях и обеспечение ее эффективности напрямую зависят от того, насколько субъекты системы профессионального образования будут способны к инновациям.

Несмотря на наличие достаточно большого количества работ по инновационной деятельности в сфере профессионального образования, на настоящий момент не сформировано видение инновации и инновационной деятельности как управляемых объектов. Вместо того чтобы целенаправленно реализовывать инновационную деятельность, зачастую эту деятельность сводят к согласованию взглядов на нее. Поэтому результаты работы исследователей, которые разрабатывали подходы к пониманию инновации как целостности, содержащей новшество вместе с системой его осуществления и потребления, представляют научный и практический интерес.

Остановимся более подробно на анализе инновации и инновационной деятельности как управляемых объектов.

Система осуществления и потребления новшества представлена следующими элементами:

а) деятельность для внедрения новшества — это совокупность процессов, в которых преобразованное новшество может быть с успехом потреблено;

б) деятельность по преобразованию новшества — это совокупность процессов по превращению новшества в потребляемый продукт (технологизация новшества);

в) жизненный цикл инновации — это естественные этапы ее существования;

г) результат потребления преобразованного новшества — это реализация технологизированной идеи;

д) первичные последствия потребления — это изменения, вызванные потреблением преобразованного новшества;

е) вторичные последствия потребления — это изменения, возникшие в результате изменений, связанных с возникновением и потреблением новшества [1].

Если при организации инновационной деятельности из рассмотрения исключается хотя бы одна ее составляющая, то надо говорить о проблеме выживаемости нововведений. Распространенным явлением в последние годы становится замещение инноваций, вектор движения их саморазвития направлен в настоящее время в сторону восстановления традиционной системы.

Необходимо отметить, что наряду с успешными инновациями есть и нежизнеспособные. Нередко понятия «инновация» и «инновационная деятельность» используются неуместно. Если в образовательных учреждениях все занимается инновационной деятельностью, используют инновационные технологии и получают инновационные продукты, но при этом работа остается рутинной без каких-либо нововведений, то такая постановка вопроса вызывает у людей недоумение и снижает ценность настоящей инновационной деятельности.

Практика внедрения инновационных моделей помогает выделить ряд этапов, условий и направлений деятельности, позволяющих успешно реализовать проект и обеспечить его выживаемость при наличии определенных внутрисистемных и внешних условий.

*Внутрисистемные условия* определяются таким свойством системы, как способность развивать собственные тенденции, т. е. реализовывать цели самоорганизации. Следовательно, если система не реализует цели самоорганизации, значит:

– формирование новой системы не завершено и она еще не представляет собой целостности, способной к самоорганизации;

– преобразования, осуществленные в соответствии с проектом, не затронули существенных сторон традиционной системы, и она самовосстанавливается, вытесняя нововведения.

*Внешние условия* связаны с процессом вхождения системы в другие надсистемы. При этом метасистема должна обеспечивать достаточную степень свободы инновации. Если степени свободы недостаточны и не обеспечивают потребности саморазвития новой системы, то проведенные преобразования обречены на вырождение или перерождение в состояния, типичные для метасистемы. В этих обстоятельствах существование инновационной модели обусловлено:

– наличием экспериментальной площадки, ограничивающей воздействие метасистемы и организующей процессы самообеспечения;

– одновременным преобразованием метасистемы [2].

Раскрытые нами условия не противоречат исследованиям И. П. Башкатова, Т. А. Сергеева и др., которые считают, что одним из условий повышения эффективности инновационной деятельности «является использование механизмов внедрения инноваций в практику профессионального образования» [2, с. 56].

Механизм внедрения инноваций в практику профессионального образования представлен следующими видами деятельности:

1) поиск и оценка потребностей, имеющих общественную значимость для запуска инновационных процессов;

2) выявление новых общественно значимых идей повышения качества деятельности в системе СПО;

3) технологизация идей, связанных с совершенствованием образовательной деятельности в системе СПО;

4) прогнозирование изменений в технологиях осуществления ключевых деятельностей в системе СПО;

5) оценка последствий изменений в технологиях и деятельностях, анализ которых показывает наличие в большей или меньшей степени внутрисистемных и внешних условий

при реализации определенного элемента механизма, но обязательно во взаимосвязи, что способствует выживанию инновационных моделей.

Первый из перечисленных элементов механизма внедрения инноваций в практику профессионального образования требует проведения таких мероприятий, как социологические исследования по выявлению общественных потребностей, прогноз и обсуждение общественных потребностей, публикации и др. Здесь возможны маркетинговые исследования, научно-исследовательская деятельность, оценка потребляемости некоторых существующих идей и др.

Второй элемент предполагает выявление идей, относительно которых может быть развернут инновационный проект. Это изобретательство, поиск готовых идей, переиздание и покупка идей, экспертиза и т. д.

Третий элемент подразумевает осуществление мероприятий по разработке и выявлению технологий потребления. Это проектирование технологий, их поиск, оформление, покупка, потребление, тиражирование; оценка пригодности технологий для удовлетворения определенных потребностей; прогнозирование результатов потребления конкретных технологий; разработка и организация внедрения комплексов педагогических технологий в соответствии с требованиями новых ФГОС; обеспечение образовательного процесса современными средствами обучения (электронные учебники, мультимедийные программы и т. п.).

Четвертый элемент механизма внедрения инноваций предполагает прогнозирование потребности с учетом изменений в технологиях, тенденциях развития образовательного учреждения.

Пятый элемент включает проектирование и реализацию инноваций [3].

Е. Б. Куркин утверждает, что «основные способы управления проектной и реализационной деятельностью в достаточной мере идентичны, а этапы — повторяемы» [2, с. 124]. Это дает основание говорить о том, что механизм внедрения инноваций с его очередностью элементов, с учетом взаимосвязанных внешних и внутрисистемных условий реализации позволит не только применить первый опыт, но и осуществлять тиражирование инновационных моделей, способных к выживанию.

В заключение следует отметить, что недостаточный учет условий и механизмов внедрения инноваций в практику профессионального образования может привести к снижению

эффективности инновационной деятельности, вплоть до полного провала инновационных проектов. Использование механизмов внедрения инноваций в практику профессионального об-

разования с учетом условий позволит отличать успешные инновации от неуспешных, а также обеспечить эффективность инновационной деятельности и выживаемость инноваций.

#### Библиографический список

1. Башкатов, И. П. Развитие организаций как систем управления [Текст] / И. П. Башкатов, А. Г. Теслинов. — Жуковский : Изд-во МИМ ЛИНК, 2005. — Кн. 1 : Технология системного понимания организаций. — 229 с.
2. Куркин, Е. Б. Организационное проектирование в образовании [Текст] : учеб. пособие / Е. Б. Куркин. — М. : НИИ «Школьные технологии», 2008. — 400 с.
3. Башкатов, И. П. Механизмы внедрения инноваций в практику профессионального образования столицы [Текст] / И. П. Башкатов, Т. А. Сергеева // Научные сообщения. — 2011. — № 9.

УДК 377

*И. Е. Медвецкий, зам. директора по НМР  
Профессионального лицея № 89 г. Миасса,  
соискатель Челябинского института  
развития профессионального  
образования (ЧИРПО), Челябинская обл.,  
г. Миасс, e-mail: medwed1967@mail.ru*

### ИЗМЕНЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ И ЗНАЧЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННОГО РАБОЧЕГО

В настоящее время система начального профессионального образования в нашей стране находится в переходном состоянии, ряд прежде популярных у молодежи профессий теряет востребованность на рынке труда, а некоторые новые профессии (банковский служащий, страховой агент, бухгалтер, охранник и др.) становятся весьма актуальными. Автор статьи считает, что основные профессиональные качества, которые необходимы для трудовой деятельности современного рабочего, можно рассматривать через призму формируемых в УПО профессиональных компетенций. Внедрение в 2011 г. в образовательный процесс федеральных государственных образовательных стандартов отражает реалии современного производства и потребности рынка труда, способствует формированию рабочего (специалиста) нового поколения.

**Ключевые слова:** ценности образования, профессиональная компетенция, компетентность, модель обучения, внедрение федеральных государственных образовательных стандартов, модернизация образования.

На современном этапе развития российского общества образование находится в состоянии системного кризиса. Являясь одной из подсистем культуры, образование неизбежно испытывает на себе ее отрицательное воздействие. Это обусловлено тем, что «в условиях наступившего XXI века человек в Российской Федерации зачастую ориентирован на достижение материального благополучия, а высокие духовные ценности либо играют в его жизни незначительную роль, либо подменяются ценностями, далекими по своей сути от духовной сферы» [1]. Причины постоянных конфликтов

в нашем обществе в конце XX — начале XXI в. кроются как в противоречиях между национальными ценностями разных культур [2], так и в расслоении общества по признаку материальной и финансовой обеспеченности.

Одним из важнейших факторов, влияющих на развитие экономики, считается уровень квалификации рабочей силы. В промышленно развитых странах доля высококвалифицированных рабочих составляет обычно 45 % от числа всех трудящихся, в Российской Федерации в последние годы этот показатель был на уровне 5 %. Учебно-материальная база отечествен-

ных учреждений начального и среднего профессионального образования в последние годы существенно не обновлялась, что осложняло задачу качественной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов. Выход из сложившейся ситуации ряд современных исследователей видит в существенной модернизации самой системы образования.

Система образования в обществе характеризуется неразрывным единством двух своих функций: сохранения и развития. Долгое время советская система начального профессионального образования воспитывала в будущих рабочих те черты и прививала им те ценности, которые постулировались в советском обществе 1940–1980-х гг.: советский патриотизм, верность идеалам коммунизма, интернационализм, дисциплинированность, работоспособность, наличие ряда профессиональных умений и навыков. Рабочая профессия декларативно считалась в СССР почетной и достойной, сама принадлежность человека к рабочему классу была основанием для дальнейшей профессиональной и даже политической карьеры. Коренные преобразования, которые произошли в нашем обществе в конце 1980-х — начале 1990-х гг., изменили отношение и к общечеловеческим ценностям вообще, и к ценностям рабочей профессии в частности. В 1990-е гг. в Российской Федерации возникает новый класс — буржуа (предприниматели, собственники производственных предприятий, владельцы фирм), для которых люди рабочих профессий являются прежде всего средством получения прибавочного продукта, а значит, средством накопления и приумножения личного богатства.

В России возникают новые общественные реалии, которым оказывается чужда та система ценностей, которая была на вооружении у советской системы образования. В настоящее время система начального профессионального образования находится в переходном состоянии, потому что ряд прежде популярных у молодежи профессий теряет былую востребованность на рынке труда (слесарь-ремонтник, фрезеровщик, электромонтер и др.), а некоторые новые профессии (банковский служащий, страховой агент, бухгалтер, охранник, программист и др.), напротив, становятся весьма актуальными и перспективными. В начале 2000-х гг., по мнению отечественного исследователя Н. А. Эмих, назревает «необходимость выработки новой культурной парадигмы образования, адекватной современным условиям общественного развития, для которой особую актуальность приобре-

ла бы личность, ее адаптация к новым условиям своего бытия» [1]. В эти годы существенно изменяются и условия производства, и приоритеты во взаимоотношениях между работодателем и наемным работником, возрастает роль квалифицированного рабочего в производственном процессе. И система начального профессионального образования начинает реагировать на вызовы времени.

В середине 2000-х гг. и у работодателей, и у педагогических работников постепенно завоевывает популярность принцип компетентного подхода, когда качество подготовки рабочего (специалиста) в УПО увязывается с наличием у выпускника ряда профессиональных и личностных компетенций. Компетентный подход означает в этом плане «переориентацию образовательной парадигмы с преимущественной трансляции знаний и формирования навыков на создание условий для формирования комплекса компетенций у выпускника, способствующих выживанию и устойчивой жизнедеятельности в условиях многофакторного информационно и коммуникативно насыщенного социального пространства» [3, с. 9]. Само слово «компетенция» применительно к профессиональному образованию стало определяться как «способность успешно действовать на основе знаний, умений и практического опыта при выполнении задания, решения задач профессиональной деятельности» [4]. Исследователь И. А. Зимняя, различая понятия «компетенция» и «компетентность», считает, что под *компетентностью* рабочего (специалиста) в широком смысле следует понимать сегодня «основанную на знаниях интеллектуально и личностно обусловленную социально-профессиональную характеристику человека» [5, с. 36].

В этих условиях наиболее передовые учреждения профессионального образования предпринимали попытки разработать некую идеальную модель обучения, в которой была бы отражена не только профессиональная составляющая подготавливаемой профессии, но и социально-профессиональная, предметно-профессиональная и общекультурная компетенции выпускника [5; 6]. Формируемые в УПО компетенции стали рассматриваться как интегрированный результат образования, представляющий способности человека эффективно решать определенные типы социально-профессиональных задач, возникающие в деятельности рабочего или специалиста. Причем эти компетенции становились инвариантными от-

носителю профессии или специальности [7, с. 17], они оценивались в конкретной производственной ситуации как присвоенные человеком способы деятельности.

До окончательного введения в РФ в 2011 г. федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) перечень ключевых компетенций включал в себя предметно-профессиональную, социально-профессиональную, информационно-коммуникационную, социально-коммуникативную, предпринимательскую компетенции, компетенцию к эффективному поведению на рынке труда и компетенцию к профессиональному росту. Формирование этих компетенций у обучающихся УНПО было призвано способствовать достижению некоего соответствия рынка образовательных услуг рынку труда. Но всегда ли достигалось подобное соответствие в условиях современных реалий профессионального обучения и последующей производственной деятельности выпускника УНПО? Можно рассмотреть данное соответствие на примере профессии «Токарь-универсал», по которой ведется подготовка в профессиональном лицее № 89 г. Миасса.

Основные профессиональные качества, которые необходимы для трудовой деятельности рабочего, можно рассмотреть через призму формируемых компетенций. *Социально-профессиональная и социально-коммуникативная компетенции* необходимы рабочему для того, чтобы закрепиться на предприятии, грамотно выстраивать отношения с другими работниками и своими непосредственными руководителями. Владение этими компетенциями предполагает, что подготовленный в лицее токарь-универсал умеет: читать и анализировать чертежную документацию; анализировать создающуюся производственную ситуацию и находить способы ее разрешения; четко и ясно излагать свое мнение относительно решаемых производственных задач; сопоставлять ряд вариантов и выбирать оптимальный; выполнять несложные расчеты, связанные с его деятельностью.

*Компетенция к профессиональному росту и самообразованию* предполагает наличие у рабочего желания совершенствовать свой профессиональный уровень, интересоваться современными технологиями токарного дела, повышать свой квалификационный разряд и, как следствие, стремиться к более высокому уровню оплаты труда. Для формирования этой компетенции нужно, чтобы за время обучения в лицее у токаря-универсала в какой-то мере была раз-

вита *информационно-коммуникационная компетенция*, т. е. умение самостоятельно и эффективно работать с существенными объемами специальной информации, использовать эту информацию в своей профессиональной деятельности, находить решения в нестандартных ситуациях.

С этим тесно связана и *компетенция к эффективному поведению на рынке труда*. Отчасти эта компетенция формируется у обучающихся по профессии «Токарь-универсал» во время образовательного процесса, отчасти она связана с их персональными качествами, умением приспосабливаться к изменяющимся условиям производственной деятельности и эффективно встраиваться в производственный процесс. Формирование *предпринимательской компетенции* у будущих рабочих осуществлялось в ПЛ № 89 как через дополнительные образовательные услуги в форме факультативов «Основы рыночной экономики», «Основы маркетинга», так и через получение основ экономических знаний на уроках теоретического обучения и на производственной практике.

Таким образом, можно констатировать, что:

1) компетентностная модель профессионального образования вполне отвечает требованиям рынка образовательных услуг, а также функциям образовательного учреждения по формированию социально мобильной, гармонически развитой личности рабочего;

2) для достижения соответствия рынка образовательных услуг рынку труда необходимо участие заинтересованных работодателей в формировании у будущего рабочего профессионально важных качеств как на стадии прохождения им производственной практики, так и на стадии разработки стандартов профессионального образования нового поколения;

3) компетентностная модель в условиях УНПО становится ключевым вектором модернизации содержания профессионального образования, способствует формированию объективных критериев оценивания качества подготовки рабочего.

В октябре 2011 г. в Санкт-Петербурге прошла общероссийская научная конференция «Проблемы и перспективы развития начального и среднего профессионального образования в России». В докладе «Актуальные вопросы и перспективы развития системы начального и среднего профессионального образования» президента Союза директоров учреждений НПО и СПО России, директора Красногорского государственного колледжа В. Демина были

сформулированы основные внутрисистемные проблемы современного профессионального образования:

1) возможности системы профессионального образования РФ не в полной мере обеспечивают потребности развивающейся российской экономики;

2) сложившаяся сеть учреждений профобразования и структура оказываемых ими услуг не успевает реагировать на негативные демографические изменения в РФ;

3) недостаточны темпы интеграции российского профессионального образования в мировую систему образования [8].

Эти проблемы анализировались и в других докладах на данной конференции: заместителя председателя Комитета Государственной Думы по образованию профессора В. Шудегова, депутата Государственной Думы профессора О. Смолина, директора Иркутского регионального колледжа педагогического образования В. Колесникова. Постоянно звучала мысль об утрате ценностей советского профессионального образования, о необходимости существенного финансирования сети учреждений профессионального образования в условиях инновационной экономики, об «осуществлении долгосрочных инвестиций в человека труда, связанных

с многосторонним развитием способностей личности» (О. Смолин) [8].

Таким образом, сам факт внедрения в образовательный процесс учреждений среднего и начального профессионального образования РФ федеральных государственных образовательных стандартов [9] с четко определенными видами профессиональной деятельности, с установленным набором общих и профессиональных компетенций, которыми необходимо овладеть обучающемуся в УПО, отражает реалии современного производства и потребности рынка труда. Процесс освоения ФГОС в учреждениях профессионального образования, безусловно, не является одномоментным явлением, но именно он может реально способствовать качественной подготовке рабочего (специалиста) нового поколения, обладающего сформированной в УПО профессиональной компетентностью, способного адаптироваться в условиях современного рынка труда. Модернизация профессионального образования должна быть направлена также и на качественные перемены в видении личности рабочего (специалиста), которого необходимо осознавать как активного субъекта экономической, политической и культурной жизни современного российского общества.

#### Библиографический список

1. Эмих, Н. А. Культурная парадигма современного российского образования [Электронный ресурс] : дис. ... канд. филос. наук / Н. А. Эмих. — Режим доступа: <http://www.dslib.net/religio-vedenie/kulturnaja-paradigma-sovremennogo-rossijskogo-obrazovanija.html>.
2. Барулин, В. С. Российский человек в XX в. : Потери и обретение себя [Текст] / В. С. Барулин. — СПб. : Алетейя, 2000. — 431 с.
3. Темнятина, О. В. Методика разработки Фонда оценочных средств основной профессиональной образовательной программы на основе ФГОС [Текст] : метод. рекомендации / О. В. Темнятина. — Екатеринбург : Изд-во ГБОУ ДПО «Институт развития образования», 2011. — 114 с.
4. Словарь-справочник современного российского профессионального образования [Текст] / авт.-сост.: В. И. Блинов и др. — Вып. 1. — М. : ФИРО, 2010.
5. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34–42.
6. Ильязова, М. Д. Компетентность, компетенция, квалификация — основные направления современных исследований [Текст] / М. Д. Ильязова // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 1. — С. 28–32.
7. Михайлова, Н. Н. Проектирование образовательной технологии начального профессионального образования [Текст] / Н. Н. Михайлова. — М. : Издат. центр НОУ ИСОМ, 2006. — 45 с.
8. Проблемы и перспективы развития начального и среднего профессионального образования в России : пресс-релиз VI Всерос. конф. (Санкт-Петербург, 1 нояб. 2011 г.) [Электронный ресурс]. — Режим доступа <http://www.academsrb.ru/cat/view.php?id0=27>.
9. Федеральные государственные образовательные стандарты [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки РФ. — Режим доступа: <http://old.mon.gov.ru/dok/fgos>.
10. Бессонова, Л. А. Приоритеты и ценности современного образования [Текст] / Л. А. Бессонова // Вестник ТИСБИ. — 2002. — № 2. — С. 17–23.
11. Зеер, Э. Ф. Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании [Текст] / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. — 2000. — № 3. — С. 90–102.

УДК 377

*И. Н. Мурзина, зав. филиалом Профессионального училища № 107, Челябинская область, с. Уйское, e-mail: lubasham28@mail.ru*  
*Н. С. Сбродова, зам. директора по УВР Профессионального училища № 106, Челябинская область, с. Долгодеревенское, e-mail: sbrodova-n@yandex.ru*

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КЛАСТЕР КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассматривается вопрос создания образовательных кластеров как способа интеграции производства и образования с целью обеспечения высокого качества подготовки специалистов, востребованных на рынке трудовых ресурсов.

**Ключевые слова:** кластер, инновации, профессиональное образование.

Понятие «кластер» прочно входит в современный язык, становится своеобразным символом времени, определяет многие инновационные процессы в современном образовании. Само слово заимствовано из английского языка и обозначает объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определенными свойствами. Активное использование этого понятия в русскоязычной экономической литературе началось в 1990-е гг. и было связано с переводом на русский язык работ Майкла Портера (Гарвардская школа бизнеса), ставшего основоположником и популяризатором теории кластеров и кластерного развития.

Самое простое определение кластера — «промышленная группа», развернутое — «группа компаний, объединенных территориальным соседством и общностью деятельности». Например, угольный кластер — это группа предприятий, которая представлена шахтами, разрезами, предприятиями по переработке и обогащению, поставщиками оборудования и услуг, маркетинговыми и транспортными компаниями, научными подразделениями, учебными заведениями. Данное определение позволяет по-новому оценить значение того, что конкурентоспособность компании определяется не только ее качественными характеристиками, но конкурентоспособностью ее экономического окружения.

Примечательно, что понятие «кластер» не используется в российском законодательстве. Данный факт объясняется тем, что законы чаще всего принимаются законодательным органом с некоторым опозданием по сравнению с возникновением тех общественных отношений, которые они впоследствии регулируют. Акту-

альность развития кластерной формы взаимодействия предприятий подтверждается стремлением федеральных органов исполнительной власти выстраивать и развивать кластеры предприятий на основе собственных рекомендаций. Так, Министерство экономического развития России выпустило Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации [1], которые направлены на содействие развитию кластерных инициатив в регионах России. Методические рекомендации подготовлены с учетом Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и содержат основные положения, касающиеся реализации кластерной политики в регионах России [2]. Согласно приведенному документу, территориальные кластеры — это объединение предприятий, поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных производственных и сервисных услуг, научно-исследовательских и образовательных организаций, связанных отношениями территориальной близости и функциональной зависимости в сфере производства и реализации товаров и услуг. При этом кластеры могут размещаться на территории как одного, так и нескольких субъектов Российской Федерации.

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 ее основе лежит инновационная экономика, главная цель которой заключается в обеспечении роста качества жизни населения в результате повышения конкурентоспособности и устойчивого экономического развития.

Инновационная экономика — это экономика, основанная на знаниях, инновациях, на доброжелательном восприятии новых идей, новых машин, систем и технологий, на готовности использовать их в различных сферах человеческой деятельности. В инновационной экономике под влиянием научных и технологических знаний традиционные сферы материального производства трансформируются и радикально меняют свою технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и технологии, в инновационной экономике оказывается нежизнеспособным [3]. Одним из способов реализации инновационной стратегии социально-экономического развития является кластерная политика, и прежде всего на региональном уровне.

Кластерный подход в управлении региональным развитием — это новая управленческая технология, позволяющая повысить конкурентоспособность региона или отрасли, а вместе с тем и государства в целом. Согласно М. Портеру, «кластер — это группа соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере, характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга» [4]. Функционирование кластера происходит на основе адаптации региональных инновационных процессов к хозяйственной жизни. В сфере образования можно говорить о кластере, когда объединяются усилия трех субъектов рынка — образования, науки, производства.

Именно инновационные процессы становятся фундаментальной основой кластерного образования, так как целью участия в кластере является повышение конкурентоспособности, что невозможно без инноваций, которые, в свою очередь, являются одним из неотъемлемых компонентов инновационного процесса. Инновационный процесс представляет собой процесс создания и распространения нововведений (инноваций). Формирование и поддержка кластеров закономерным образом в последнее время приобретает популярность в региональном управлении. Многие критики кластерной политики указывают на то, что она уменьшает устойчивость региональной экономики в результате снижения ее диверсифицированности и инновационной активности, а также из-за затратности в части субсидирования новых кластерных образований.

Какое значение имеют организация и развитие кластеров для образования? Могут быть существенно снижены барьеры для выхода образовательных учреждений на рынок образовательных услуг за счет унификации требований

в рамках кластера. Повышаются результативность организованного обучения персонала, эффективность технических средств и программных продуктов информационных технологий. Упрощается получение доступа к заказам (клиентам). Осуществляется перенос положительной репутации кластера на его участников (бренд). Появляется возможность адаптации систем образования кластера (финансирование за счет бюджетов) к потребностям предприятий региона. Инновационные и иные программы, реализованные в регионе, смогут учитывать интересы кластера.

К характерным признакам кластера относят максимальную географическую близость, родство технологий, общность сырьевой базы, наличие инновационной составляющей.

В кластере инновационную составляющую реализуют, прежде всего, научно-исследовательские институты и университеты; происходит усиление их роли как значимых субъектов развития в формировании промышленного потенциала региона, складывается система интегрирующих функций университета в целостной национально-региональной образовательной системе, что отражено в таких документах Болонского процесса, как Сорбоннская (1998) и Болонская (1999) декларации.

Авторы концепций информационного общества (Р. Барнет, Д. Белл, З. Бжезинский, Дж. Гэлбрейт, М. Кастельс, И. Масуда, Д. Рисман, А. Тоффлер) обоснованно полагают, что высшее образование превратится в определяющий гуманитарно-социальный институт, поэтому лидировать будет та нация, которая создаст наиболее эффективную систему непрерывного образования — «образования в течение всей жизни» (long life education).

Анализ теории и практики профессионального образования позволяет сделать вывод, что современные тенденции развития профессиональных образовательных учреждений актуализировали новые педагогические задачи, решение которых возможно в рамках проблемы построения региональной системы непрерывного образования в экономическом кластере.

Наполнение модели должно происходить через социальное партнерство, которое в условиях кластера является эффективным, если соблюдаются следующие условия: все уровни образования одной отрасли находятся в преемственной взаимосвязи на основе сквозных образовательных программ; образовательные программы создаются с учетом требований профессиональных стандартов, разработанных представителями отрасли; коллективы учебного заведения (учебных

заведений) и предприятий взаимодействуют на основе принципов социального партнерства.

Переходной (стартовой) моделью функционирования образовательной системы в кластере может стать учебно-научный инновационный комплекс (УНИК). Основными целями УНИК являются: построение целостной системы многоуровневой подготовки рабочих кадров и специалистов для предприятий на основе интеграции образовательных учреждений и предприятий-работодателей, обеспечивающей повышение качества, сокращение сроков подготовки рабочих кадров и специалистов и закрепление выпускников на предприятиях; интенсификация и стимулирование совместных проблемно-ориентированных фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований; создание гибкой системы повышения квалификации специалистов предприятий с учетом текущих и прогнозных требований производства. Работа комплекса строится на основе двусторонних договоров о партнерстве между членами УНИК, предусматривающих проведение работ в области профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров, организации совместных научных исследований [5].

Кластерное обучение является сравнительно новым направлением в профессиональной педагогике, его внедрение в процесс подготовки требует определения педагогических условий и экспериментальной проверки эффективности формирования компетентного специалиста. В кластере все субъекты участия регулируют многоуровневую систему подготовки квалифицированных кадров необходимой квалификации. Работодатель определяет, чему учить, учебные заведения — как учить, а профессиональное образование рассматривается как процесс, в основе которого лежит его интеграция с производством. При этом время, затрачиваемое на подготовку востребованного специалиста, и период его профадаптации сокращаются.

Построение экономического кластера в регионе связано с необходимостью объединить в рамках одной (территориальной, функциональной) зоны бизнес-проекта фундаментальные разработки и современные системы проектирования новых технологий, методик, интеллектуальных продуктов и подготовку производства этих продуктов.

Для работодателя образовательные учреждения, включенные в кластер, являются фабрикой комплексного практико-ориентированного знания, позволяющего определить зоны приоритетных инвестиционных вложений.

Интеграция в экономическом кластере понимается не только как формальное объединение различных структур известной триады «образование — наука — производство», но и как нахождение новой формы сопряжения их потенциалов с целью достижения сверхэффекта в решении поставленных задач.

С целью достижения максимально возможного синергетического эффекта следует развивать межкластерные взаимодействия на основе государственно-частного партнерства. В экономических кластерах Челябинской области регуляционная функция межкластерного взаимодействия отводится Министерству экономического развития Челябинской области, которое совместно с Министерством промышленности и природных ресурсов, Министерством образования и науки по данным Министерства социальных отношений Челябинской области проводит мониторинг рынка труда и определяет текущую и прогнозную (до десяти лет) потребность отрасли в кадрах.

Специфические особенности организации государственно-частного партнерства в системе межкластерного взаимодействия:

- 1) стороны партнерства должны быть представлены как государственным, так и частным сектором экономики;
- 2) взаимоотношения сторон должны носить равноправный характер;
- 3) стороны партнерства должны иметь общие цели и четко определенный государственный интерес;
- 4) стороны партнерства должны объединять свои вклады для достижения общих целей;
- 5) взаимоотношения сторон должны быть зафиксированы в официальных документах (договорах, контрактах и др.);
- 6) стороны партнерства должны распределять между собой расходы и риски, а также участвовать в применении полученных результатов.

Еще одна очень эффективная форма сотрудничества образовательных учреждений и работодателей — организация разного рода малых предприятий и учебных фирм. Здесь учащиеся получают практические навыки работы в условиях, максимально приближенных к реалиям того или иного производства. Примеры создания подобных предприятий уже имеются, но в основном за счет образовательных учреждений; необходимо участие работодателей в данных проектах. Также предполагается создание банка инновационных предприятий. Информация о новых технологиях, лучших

наставниках и выпускниках должна быть доступна всем участникам кластера.

Отправной точкой в деятельности каждого кластера станет программа его развития на пятилетний срок. Участники кластера расскажут о своих возможностях и потребностях, в итоге мы получим полную картину того, что происходит в той или иной отрасли. Кластер подает информацию в координационный совет, который формирует государственное задание, контрольные цифры приема в каждое образовательное учреждение. В рамках финансово-денежных отношений все взаимосвязано: областной бюджет выделяет деньги на подготовку кадров, а в бюджет деньги в виде налоговых отчислений попадают от работодателей, которые, несомненно, должны быть заинтересованы в эффективном использовании этих средств.

В схеме кластера мы предполагаем единение образования, производства и бизнеса, что подразумевает открытость участников кластера друг для друга, общую заинтересованность. Создание кластеров входит в основные положения программы модернизации профессионального образования Челябинской области на 2011–2015 гг. [6]. Данная программа будет участвовать в конкурсе на оказание поддержки и предоставление субсидий из федерального бюджета.

Внедрение кластерного подхода в деятельность учреждений НПО–СПО показывает, что эффективное решение поставленных задач и реализация принципа открытости и информированности в образовательной практике приводит к тому, что возрастает качество подготовки, востребованность выпускника, имидж училища и всей системы профессионального образования.

#### Библиографический список

1. Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/development/doc1248781537747>.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.
3. Попов, А. И. Инновационная экономика [Электронный ресурс] : лекция. — Режим доступа : <http://www.aup.ru/books/m1217>.
4. Портер, М. Конкуренция [Текст] / М. Портер ; пер. с англ. — М. : Изд. дом «Вильямс», 2005. — 608 с.
5. Самохвалов, П. А. Создание и функционирование кластеров в региональной экономике [Электронный ресурс] / П. А. Самохвалов // Современные научные исследования и инновации. — 2011. — Сентябрь. — Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2011/09/2836>.
6. Кузнецов, А. Образование как стратегический ресурс развития Челябинской области [Электронный ресурс] / А. Кузнецов. — Режим доступа: <http://pravmin74.ru/speech/aleksandr-kuznetsov-%C2%ABobrazovanie-kak-strategicheskii-resurs-razvitiya-chelyabinskoi-oblasti%C2%BB>.

УДК 377  
351/354

*Э. Б. Насеретдинова, зам. директора  
по инновационно-методической работе  
ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский техникум тор-  
говли и художественных промыслов» (ЧТТХП),  
г. Челябинск, e-mail: misselly@mail.ru*

## МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ТЕХНИКУМА

Современные социально-экономические условия являются предпосылкой разработки и применения систем менеджмента качества в учреждениях профессионального образования. В статье описан опыт внедрения процессного подхода в управление инновационной деятельностью техникума, перечислены некоторые результаты инновационной деятельности учреждения.

**Ключевые слова:** система менеджмента качества, процессный подход, инновационная деятельность.

В последние годы Правительство Российской Федерации уделяет большое внимание проблемам качества профессионального образования. Целью Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. является обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Программа направлена на приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда, на формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей [1].

В этой связи становятся актуальными вопросы разработки и внедрения системы менеджмента качества (СМК) в образовательных учреждениях, в том числе для сохранения имеющихся и достижения новых преимуществ перед учреждениями-конкурентами.

Анализируя результаты деятельности техникума за период реализации предыдущей программы развития образовательного учреждения, руководство техникума пришло к решению разработать и внедрить систему менеджмента качества на основе ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Выбор основан на анализе тенденций развития рыночных отношений в регионе и их проникновения в сферу профессионального образования Челябинской области, а также на анализе внутренней управляемости.

Согласно ГОСТ Р ИСО 9000–2001, менеджмент качества — это координированная деятельность по руководству и управлению организацией применительно к качеству. Система качества образовательного учреждения является частью системы менеджмента организации и направлена на достижение результатов в соответствии с целями в области качества, чтобы удовлетворять потребности, ожидания и требования потребителей и других заинтересованных сторон [2, 3].

Одним из принципов Всеобщего менеджмента качества (Total Quality Management — TQM), положенных в основу новой версии серии стандартов ISO 9000, является процессно-ориентированный подход к управлению организацией. Согласно данному принципу, желаемый результат достигается эффективнее, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом [4, 5].

Образовательное учреждение рассматривается при этом как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих процессов,

а управление им осуществляется посредством управления данными процессами. Для этого необходимо определить и описать все основные и вспомогательные процессы образовательного учреждения, установить взаимосвязи между этими процессами для последующего управления ими, включая непрерывное улучшение по методике PDCA, мониторинг удовлетворенности потребителей и внутренний аудит процессов.

В ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский техникум торговли и художественных промыслов» (ЧТТХП) разработана, документирована, внедрена и постоянно совершенствуется система менеджмента качества, соответствующая требованиям стандарта ИСО 9001.

Все процессы, обеспечивающие эффективное функционирование СМК, идентифицированы; определены их последовательность, взаимодействие и взаимосвязь.

В ЧТТХП определены 12 процессов, необходимых для функционирования системы менеджмента качества.

### 1. Деятельность руководства:

– процесс У1 «Управление техникумом».

### 2. Бизнес-процессы (основные процессы образовательной и инновационной деятельности ЧТТХП):

– процесс Б1 «Проектирование и разработка основных образовательных программ»;

– процесс Б2 «Прием в ЧТТХП на обучение»;

– процесс Б3 «Реализация основных образовательных программ»;

– процесс Б4 «Воспитательная и внеаудиторная работа с обучающимися (студентами)»;

– процесс Б5 «Проектирование и реализация программ дополнительного образования»;

– процесс Б6 «Содействие трудоустройству выпускников»;

– процесс Б7 «Управление инновационной деятельностью».

### 3. Менеджмент ресурсов (вспомогательные процессы):

– процесс М1 «Управление персоналом»;

– процесс М2 «Библиотечное и информационное обслуживание»;

– процесс М3 «Управление информационной средой».

### 4. Процессы измерения и анализа:

– процесс И1 «Мониторинг, измерение и анализ процессов».

Вышеперечисленные процессы охватывают всю деятельность ЧТТХП. Для управления процессами СМК выполняется следующее:

- 1) установлены цели процессов;
- 2) определены критерии оценки результативности для каждого процесса;
- 3) осуществляется мониторинг запланированной деятельности и дается ее оценка;
- 4) проводится анализ, по итогам которого разрабатываются и реализуются корректирующие действия, а также мероприятия по улучшению процессов и системы.

Цели, которые необходимо достичь при реализации процесса, и критерии оценки результативности процессов разработаны с учетом требований внешних и внутренних потребителей.

На основе процессного подхода происходит управление инновационной деятельностью техникума.

Инновационная деятельность — это интегрированный процесс, ориентированный на внедрение новых принципов и методов эффективного управления образовательным процессом. Инновационная деятельность основывается на достижениях науки, передового педагогического опыта, на конкретном анализе образовательного процесса и проводимой исследовательской, экспериментальной деятельности. Результатом является рост профессиональной компетентности, развитие творческого потенциала педагогического коллектива и, в конечном счете, повышение уровня обученности, воспитанности, развития обучающихся.

В ЧТТХП разработана карта процесса Б7 «Управление инновационной деятельностью». Владельцем процесса является заместитель директора по инновационно-методической работе техникума. На входе в процесс помещены требования ФГОС НПО, СПО, Программа развития, а на выходе находятся компетентные преподаватели, педагогические разработки, инновационные учебно-методические комплексы (ИУМК), научно-исследовательская работа студентов, педагогический состав.

Целями процесса определены:

– организация методического обеспечения образовательного процесса для выполнения требований к выпускникам, а также для достижения целей в области качества;

– организация исследовательской деятельности преподавателей и студентов техникума.

Процесс состоит из десяти этапов и имеет следующие контролируемые параметры: научно-исследовательская работа студентов, научные статьи, учебно-методические пособия, разработанные ИУМК, повышение квалификации преподавателей. Критериями результативности процесса выступают: процент охвата студентов,

участвующих в научных исследованиях; количество опубликованных научных статей, учебно-методических пособий; количество разработанных ИУМК; число преподавателей с первой и высшей квалификационными категориями.

Образовательное учреждение обеспечивает процесс необходимыми ресурсами, методами и материалами для достижения целей. Периодически производится оценивание рисков, последствий и воздействия процесса на производителей, поставщиков и другие заинтересованные стороны.

Результаты процесса отражаются в отчете его владельца и выносятся на обсуждение заседания совета по качеству, а также находят отражение в ежегодном анализе функционирования системы менеджмента качества техникума.

На основе анализа отчетов разрабатываются корректирующие планы, нормативные документы. Так, разработаны положения о надбавках и доплатах, о моральном стимулировании педагогических кадров. В 2010 г. внесены исправления и дополнения в матрицу ответственности и полномочий, которая обеспечивает равные возможности для персонала в участии во всех сферах деятельности образовательного учреждения.

Инновационная деятельность техникума регулируется рядом локальных актов — положениями о Методическом Совете техникума, о временных творческих коллективах, о школе молодого педагога, о повышении ставок заработной платы и должностных окладов, о материальном стимулировании (о доплатах и надбавках) работников техникума, о научно-исследовательской работе студентов, о проведении научно-практической конференции студентов, о педагогических чтениях. Данные положения активизируют студенческую научную работу, стимулируют и поддерживают творчество студентов и повышение квалификации педагогов.

Постоянные инновационные преобразования обозначают проблему непрерывного повышения профессионализма, компетентности педагогов. Повышение квалификации педагогов выделено в отдельный этап процесса, поскольку от него зависит эффективность работы образовательного учреждения в целом.

Процесс повышения квалификации преподавателей включает следующие уровни: повышение педагогического мастерства; профессиональная переподготовка в рамках своей специальности или с целью получения дополнительной квалификации; повышение уровня общеобразовательных знаний или знаний в области методики; получение дополнительных знаний.

Проведение научно-экспериментальной работы по проблеме «Внедрение механизма планирования затрат в практическую деятельность УПО как условие обеспечения нормативной эффективности системы управления качеством на основе методов и средств ГОСТ Р ИСО 9001 — 2008» обеспечило возможность участия персонала и обучающихся в инновационной деятельности образовательного учреждения. Постоянное совершенствование предполагает внедрение технологии коллективной мыслительной деятельности и рефлексии инновационной деятельности. Принципами взаимодействия участников являются сотрудничество и самоуправление.

Представим некоторые результаты внедрения процессного подхода в управление инновационной деятельностью техникума:

– объединение людей и активизация коллективной работы, мотивация персонала для достижения целей процессов техникума;

– наглядность деятельности техникума для его персонала;

– повышение уровня самообразования педагогического состава техникума;

– пять сотрудников техникума являются соискателями кандидатской степени;

– внедрение оценочной шкалы деятельности педагога, обеспечивающей поощрение преподавателей и сотрудников за достигнутые результаты;

– превышение пороговых значений большинства нормативов аккредитационной экспертизы.

Таким образом, поддержание в рабочем состоянии процессов системы менеджмента качества техникума, контроль за ее функционированием, постоянное ее улучшение обеспечивает непрерывное совершенствование деятельности образовательного учреждения и способствует внедрению инновационных технологий.

#### Библиографический список

1. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fcpro.ru>.
2. ГОСТ Р ИСО 9001–2008. Системы менеджмента качества. Требования [Текст]. — М. : Изд-во стандартов, 2008. — 21 с.
3. Степанов, С. А. Методические рекомендации по внедрению типовой модели системы качества образовательного учреждения [Текст] / С. А. Степанов. — СПб. : Изд-во СПбГЭТУ, 2006. — 408 с.
4. Процессный подход к управлению организацией [Текст] : сб. методич. рекомендаций. — Тольятти : Изд-во ТГУ, 2007. — 25 с.
5. Степанов, С. А. Практические рекомендации по выбору типовой модели системы управления качеством образования для вузов и ССУЗов [Текст] / С. А. Степанов. — СПб. : Изд-во СПбГЭТУ, 2005. — 83 с.

УДК 377

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

## КАЧЕСТВО НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОБЪЕКТ МОНИТОРИНГА

Категория «качество» сегодня становится одним из ключевых понятий, отражающих различные стороны действительности, при этом об уровне и диапазоне образовательных услуг свидетельствуют показатели качества образования. В статье на основе анализа различных подходов к определению понятия «качество образования» предлагается определение понятия «качество профессионального образования», рассматривается структура качества профессионального образования, выделяются объекты мониторинга качества начального и среднего профессионального образования.

**Ключевые слова:** качество, качество профессионального образования, показатели оценки качества начального и среднего профессионального образования.

Оптимизация сети образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Челябинской области предполагает улучшение качества подготовки будущих рабочих. Соответственно, контроль качества предоставления образовательных услуг является важным фактором модернизации образования. Свою задачу мы видим в том, чтобы, не претендуя на всеобщность и окончательность формулировок, вывести на основании анализа исследований современных ученых определение понятия качества начального и среднего профессионального образования, вычленив его составляющие, таким образом подготовив базу для его оценки в процессе мониторинга.

Философское осмысление категории качества показывает, что оно не сводится к отдельным свойствам объекта, а выражает целостную характеристику функционального единства всех существующих свойств объекта, его внутренней и внешней определенности, относительной устойчивости, его отличия от других объектов. В философском словаре дается следующее определение данной категории: «Качественная определенность предметов и явлений есть то, что делает их устойчивыми, что и разграничивает их и создает бесконечное разнообразие мира» [1, с. 150].

Качество как философская категория выражает существенную определенность объекта, благодаря которой он является именно этим, а не другим.

Понятие «качество образования» в его философской интерпретации может быть применено к различным моделям образовательной практики и не несет никаких оценок (хуже или лучше), фиксируя разное качество, разные свойства. Таким образом, рассматривая философское определение качества, нет смысла ставить вопрос об измерении или иной оценке качества.

Специалисты в области квалиметрии определяют качество как сложное свойство, представляющее собой совокупность всех тех и только тех свойств, которые характеризуют получаемые при потреблении объекта результаты [как желательные, так и нежелательные] [2].

В самом общем понимании качество — это совокупность свойств, признаков продукции, материалов, товаров, услуг, работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям. Такая мера соответствия определяется на основе стандартов, договоров, контрактов, запросов потребителей.

Как показывает проведенный нами анализ теоретического материала, имеющиеся подходы к понятию «качество образования» в современной педагогической литературе достаточно глубоки и разнообразны. Данную проблему и различные ее аспекты рассматривают такие известные отечественные ученые-педагоги, как А. В. Беляев, В. П. Беспалько, Б. С. Гершунский, В. И. Горюва, Г. Л. Ильин, В. А. Кальней, Н. Б. Крылова, В. С. Лазарев, В. С. Леднев, З. А. Малькова, Д. Ш. Матрос, В. П. Панасюк, М. М. Поташник, Г. М. Соловьев, Д. В. Татьянченко, П. И. Третьяков, В. Д. Шадриков, Т. И. Шамова, В. А. Шаповалов, С. Е. Шишов и др.

Анализ публикаций, посвященных проблемам качества образования, показывает, что одни исследователи рассматривают эту категорию как сугубо управленческую, связывая ее с механизмами и условиями функционирования образовательного учреждения; другие авторы предлагают сосредоточиться на рассмотрении качества подготовки специалистов; третьи — на качестве образовательных стандартов, учебных программ и учебников для обучающихся; четвертые — на проблеме организации образовательного процесса и качестве его научно-методического, информационного, кадрового, материально-технического обеспечения. Высказывается дискуссионная точка зрения, что качество образования следует понимать с сугубо прагматической точки зрения — как качество подготовки специалиста. Однако при этом отрицается различие между понятиями «качество подготовки» и «качество образования».

В. П. Панасюк вводит иной подход к определению качества образования, рассматривая его как совокупность свойств, которая обуславливает его способность решать выдвинутые обществом задачи по формированию и развитию личности в аспектах ее обученности, воспитанности, выраженности социальных, психических и физических свойств [3].

Особого внимания, по нашему мнению, заслуживает определение качества образования, предлагаемое авторами С. Е. Шишовым и В. А. Кальней в книге «Мониторинг качества образования в школе», как пользующееся наибольшей популярностью у педагогов-практиков, которые интересуются данной проблемой.

Мы разделяем точку зрения некоторых ученых (например, Г. М. Полянской), которые считают определение сущности понятия «качество образования», данное С. Е. Шишовым и В. А. Кальней, многозначным и небесспорным, так как:

1) авторы рассматривают качество образования как социальную категорию, которая характеризует состояние и результативность процесса образования, его соответствие потребностям и ожиданиям общества (различных социальных групп) в развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности;

2) качество образования, по мнению С. Е. Шишова и В. А. Кальней, определяется совокупностью показателей, определяющих различные аспекты учебной деятельности образовательного учреждения, содержание образования, формы и методы обучения, материально-техническую базу, кадровый состав и т. п., которые обеспечивают развитие компетенций обучающейся молодежи;

3) под качеством образования понимается «степень удовлетворенности ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг» [4, с. 189].

В предлагаемых определениях прослеживаются различные подходы к раскрытию сущности понятия. В первом случае говорится о состоянии и результативности процесса образования. Здесь нами усматривается взаимосвязь между качеством образовательного процесса, осуществляемого в учебном учреждении, и качеством образования как результата. Во втором определении авторы сводят качество образования к результатам учебной деятельности учащихся, не включая вопросы воспитания, и тем самым подтверждают тот факт, что они подходят к раскрытию понятия с позиций знаниево-функциональной парадигмы. Третье определение указывает на то, что качество образования С. Е. Шишов и В. А. Кальней отождествляют с качеством образовательных услуг, предоставляемых образовательным учреждением. Но что именно понимается под качеством образовательных услуг и в каком количестве они должны быть предоставлены образовательным учреждением, в работе не говорится.

Мы предполагаем, что под качеством образовательных услуг авторы подразумевают качество деятельности образовательного учреждения. Однако нас, как, очевидно, и других многочисленных приверженцев анализируемой точки зрения на проблему, привлекает именно эта многогранность определения, позволяющая увидеть факторы, способные повлиять на само это «качество образования».

Понимание качества образования, предложенное Концепцией модернизации российского

образования на период до 2010 г., признано педагогической общественностью в качестве «рабочего». В соответствии с этим документом под качеством образования понимается:

– соответствие *целей и результатов* образования современным социальным требованиям, связанным с переходом к открытому демократическому обществу с рыночной экономикой, что требует от людей принятия самостоятельных и сознательных решений на основе освоения социального опыта, умения жить в условиях трудовой и социальной мобильности, повышения уровня толерантности;

– соответствие *содержания* образования его целям и познавательным возможностям всех учащихся; повышение уровня доступности и востребованности образования; развитие навыков, необходимых для приобретения знаний в течение всей жизни, и информационной грамотности;

– соответствие *условий* образовательной деятельности требованиям сохранения здоровья учащихся и обеспечения психологического комфорта всех участников образовательного процесса.

Действующий в области образования международный стандарт оценки качества ГОСТ Р ИСО 9001-2008 подразумевает применение процессного подхода и трактует качество как совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности.

В образовании качество обычно рассматривается не только как результат деятельности, но и как процесс, направленный на достижение запланированного результата с учетом внутреннего потенциала и внешних условий объекта. Если рассматривать образование как процесс, то становится очевидной его непрерывность. Это предъявляет особые требования не только к организации самой образовательной деятельности, но и к оценке ее качества. Возникает необходимость организации регулярной и систематической оценки, то есть внедрения мониторинга; оценки не только конечного результата, но и анализа факторов, которые на него повлияли; оценки с учетом движущих сил данного процесса — заказчика (общества, работодателей и различных социальных институтов) и потребителей (обучающихся и их родителей). Таким образом, являясь интегральной характеристикой, качество понимается как многокомпонентное явление, включающее систему взаимосвязанных элементов.

В рамках данного подхода на Всемирной конференции ЮНЕСКО по высшему образова-

нию (1998) качество образования определено как качество педагогического состава, качество образовательных программ, качество студентов и их доступ к высшему образованию, качество инфраструктуры внутренней и внешней среды учебных заведений, качество управления учебным заведением как единым целым [5].

Заслуживает внимания точка зрения Н. Н. Богдан и И. Ю. Парфеновой, утверждающих, что, являясь интегральным понятием, качество образования, тем не менее, представляет собой *качество процесса* образования и *качество результата*, которые обеспечивают *качество системы* в целом [6]. Данное утверждение укрепляет нас во мнении, что важнейшими показателями качества образования являются, наряду с качеством условий реализации процесса образования, качество его процесса и результата.

Существенный вклад в определение понятий «качество образования» и «качество профессионального образования», а также в анализ его структуры внесли Я. Я. Боргено, А. В. Красюк, А. М. Новиков, Д. А. Новиков.

А. В. Красюк отмечает, что «говоря об управлении качеством начального профессионального образования, необходимо рассматривать два аспекта: внутренний и внешний. Внутреннее качество — это внутренняя среда образовательного учреждения: качество условий, качество образовательного процесса, качество управления, качество результата. Внешнее качество — совокупность взаимосвязей начального профессионального образования с обществом.

Результат начального профессионального образования понимается как целостное социально-профессиональное качество, определенный уровень обученности выпускника, его востребованность на рынке труда и успешный карьерный рост. Таким образом, качество начального профессионального образования — это сбалансированное соответствие образования как результата, процесса, образовательной системы требованиям Государственного образовательного стандарта и потребностям в обучении» [7, с. 7–8].

Авторы отмечают также, что «качество образования необходимо рассматривать как многокомпонентную систему: качество педагогических кадров и учебно-материальной базы; качество содержания и преподавания; качество научно-исследовательской, методической и воспитательной работы; качество социального партнерства; качество управления образовательным процессом и результатов обучения» [7, с. 9]. Особенно важным в аспекте поисков

показателей качества, пригодных для его мониторинга, нам кажется следующее замечание А. В. Красюк: «Качество НПО мы рассматриваем как качество результата, качество процесса и качество образовательной среды» [7, с. 86–94].

В результате изучения различных подходов к определению понятий «качество», «качество образования», «качество профессионального образования», имея целью вычленение компонентов — показателей качества профессионального образования, способных стать объектом его мониторинга, мы пришли к выводу, что понятие «качество образования» («качество профессионального образования») по своей природе системно и неоднозначно.

Качество в сфере начального и среднего профессионального образования является многомерной концепцией, которая охватывает все его функции и виды деятельности: реализацию федеральных государственных стандартов; высокий уровень научно-исследовательской и научно-методической работы; продуктивное социальное партнерство; высокий уровень управления образовательным учреждением; оснащенность образовательных учреждений современными учебным оборудованием и технической базой, современным библиотечным фондом и высококвалифицированными кадрами.

К раскрытию понятия качества образования целесообразно подойти с позиций процессного подхода, который принят при разработке системы менеджмента качества с целью повышения удовлетворенности потребителей путем выполнения их требований.

Качество профессионального образования мы рассматриваем в единстве его показателей: как качество условий образовательной среды, процесса и результата профессионального образования.

Показатели, обеспечивающие качество профессионального образования, и должны стать объектами его мониторинга — системы сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая ориентирована на информационное обеспечение управления и позволяет принимать адекватные управленческие решения, судить о состоянии объекта в любой момент времени, может обеспечить прогноз его развития.

Несмотря на широкое использование этого термина, ввести однозначное определение категории качества образования достаточно сложно. Анализ позиций теоретиков и практиков по вопросу качества образования позволяют сделать вывод о том, что для него невозможно разрабо-

тать одно универсальное определение, а окончательной формулировки качества образования вообще не может быть.

С изменением уровня развития общества и социальных условий к качеству образования

предъявляются все новые и новые требования. Учитывая постоянную изменчивость социальной среды, можно констатировать тот факт, что само понятие «качество образования» будет непрерывно трансформироваться и в дальнейшем.

#### Библиографический список

1. Философский словарь [Текст] / под ред. И. Т. Фролова. — М., 1980.
2. Азгальдов, Г. Г. Теория и практика оценки качества товаров : Основы квалиметрии [Текст] / Г. Г. Азгальдов. — М. : Экономика, 1982.
3. Панасюк, В. П. Педагогическая система внутришкольного управления качеством образовательного процесса [Текст] / В. П. Панасюк. — СПб., 1998.
4. Шишов, С. Е. Мониторинг качества образования в школе [Текст] / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. — М., 1998.
5. Волкова, И. Е. Качество высшего образования в информационном обществе [Текст] / И. Е. Волкова // Открытое образование. — 2009. — № 2. — С. 18–22.
6. Богдан, Н. Н. Взаимосвязь организационной культуры вуза и качества профессионального образования [Текст] / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское управление. — 2010. — № 4. — С. 18–27.
7. Актуальные проблемы обеспечения качества начального профессионального образования : Опыт системы начального профессионального образования Новосибирской области [Текст] : сб. статей / под общ. ред. Я. Я. Боржено и А. В. Красюк. — М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2007.

УДК 377.5  
004

*С. В. Савельева, зав. лабораторией информатизации ПО Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: ssv\_08\_62@mail.ru*

## ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Информатизация в сфере образования сопровождается внедрением средств информационных и коммуникационных технологий в профессиональную деятельность педагогов. Исследование влияния информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) на качество профессионального образования остается одной из важных проблем. В статье рассматривается каталитическая функция ИКТ, оказывающая влияние на повышение качества профессионального образования.

**Ключевые слова:** информатизация образования, информационно-коммуникационные технологии, показатели качества образования, качество профессионального образования.

В настоящее время профессиональное образование рассматривается как фактор роста социального и экономического благосостояния, конкурентоспособности страны. Однако часто констатируют несоответствие уровня профессионального образования потребностям экономики.

Сегодня следует говорить о том, что особую роль приобретает информатизация всех сфер жизнедеятельности человека: науки, производства, образования. Информатизация в сфере образования сопровождается внедрением средств информационных и коммуникационных техно-

логий в предметные области, профессиональную деятельность педагогов и организацию управления учебно-воспитательным процессом. Однако использование информационно-коммуникационных технологий в образовательной и управленческой практике профессионального образования носит эпизодический характер, поэтому изучение их влияния на качество профессионального образования остается важной проблемой. В распоряжении правительства «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы» отме-

чается, 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 [1].

Качество образования — интегральная характеристика образовательного процесса и его результатов, выражающая меру их соответствия распространенным в обществе представлениям о том, каким должен быть образовательный процесс и каким целям он должен служить. Поскольку мнения на этот счет расходятся, трактовки термина различаются.

В словаре согласованных терминов и определений в области образования государств — участников СНГ качество образования определяется, с одной стороны, как соответствие

образования (результата, процесса, социальной системы) многообразным потребностям, интересам личности, общества, государства, с другой — как совокупность потребительских свойств образовательной услуги, обеспечивающей возможность удовлетворения комплекса потребностей по всестороннему развитию личности обучающегося (студента) [2, с. 44].

С. Д. Ильенкова считает, что качество образования — это, прежде всего, востребованность полученных знаний в конкретных условиях, их применение для достижения конкретной цели и повышения качества жизни [3].

Сопоставим основные факторы, определяющие качество образования (М. И. Губанова, З. В. Крецан, Н. А. Шмырева) [4], необходимые и достаточные условия достижения конечной цели образования — его качества (В. Кинелев, П. Коммерс, Б. Коцик) [5] и показатели качества образования С. Д. Ильенкова [3] (табл. 1).

Таблица 1

**Факторы, условия и показатели качества образования**

<b>Факторы, определяющие качество образования (М. И. Губанова, З. В. Крецан, Н. А. Шмырева)</b>	<b>Необходимые и достаточные условия достижения качества образования (В. Кинелев, П. Коммерс, Б. Коцик)</b>	<b>Показатели качества образования (С. Д. Ильенкова)</b>
Профессорско-преподавательский состав	<i>Необходимые условия</i> – высококвалифицированные преподаватели	Качество и мотивация преподавательского состава
Учебно-методическое обеспечение	– свободный доступ к учебникам и профессиональной литературе, к современным обучающим материалам и дополнительной информации	Качество учебных программ, качество инфраструктуры, качество знаний
Материально-техническая база	– хорошо оборудованные учебные классы и лектории	Состояние материально-технической базы учебного заведения
Интеллектуальный потенциал учебного заведения		Инновационная активность руководства, внедрение инновационных процессов
Студенты (учащиеся) и выпускники	<i>Достаточные условия</i> способность обучающегося удовлетворять требованиям современного общества	Востребованность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда, достижения выпускников

Анализируя представленные в таблице данные, можно констатировать, что на качество профессионального образования оказывают влияние следующие показатели: 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 обуча-

ющегося удовлетворять требованиям современного общества. Использование информационно-коммуникационных технологий способствует реализации данных показателей, обеспечивающих качество профессионального образования.

Рассмотрим первый показатель — высококвалифицированные преподаватели. Следует отметить, что многих педагогов в настоящее время интересуют вопросы использования средств информационных и коммуникацион-

ных 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 работников системы образования в области создания и использования электронных образовательных ресурсов в педагогической деятельности.

Необходимость этой подготовки обусловлена тем, что современный преподаватель должен не только обладать фундаментальными знаниями в своей предметной области, но и уметь донести эти знания до обучающихся, но и знать об уникальных возможностях ИКТ и уметь применять их в учебном процессе, использовать их в качестве средства обучения. Следовательно, педагог профессионального учреждения должен быть не просто квалифицированным, а высококвалифицированным специалистом.

В ЧИРПО в рамках программ повышения квалификации педагогов начального и среднего профессионального образования проводятся занятия по следующим модулям: «ИКТ в работе преподавателя мастера п/о» в объеме 12 ч, «ИКТ в профессиональной деятельности», «ИКТ в педагогической деятельности» в объеме 94 ч для профессионального обучения и в объеме 72 ч для педагогических работников по базовой ИКТ-компетентности.

Рассмотрим второй показатель — свободный доступ к учебникам и профессиональной литературе, к современным обучающим материалам и дополнительной информации. 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.

Информационные и коммуникационные технологии не только способствуют обновлению учебного процесса в учреждениях профессионального образования, но и используются с целью реорганизации учебного процесса в образовательных учреждениях для 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, открывая возможность обмена опытом, участия в профессиональных дискуссиях. Дисциплина «ИКТ в работе преподавате-

ля мастера п/о» включает изучение Интернета, работу по поиску предметной информации на образовательных порталах и сайтах.

Рассмотрим третий показатель — материально-техническая база, хорошо оборудованные учебные классы и лектории. Применение информационно-коммуникационных технологий помогает обучающимся учреждений начального и среднего профессионального образования лучше усваивать информацию, так как позволяет использовать информационно насыщенные объекты: рисунки, видеофрагменты, сложные структуры данных и их комбинации, доступные через Интернет и другие интеллектуальные компьютерные сети. Информационно-коммуникационные технологии значительно расширяют возможности зрительного восприятия, делая реальными изображения невидимого, а также предметов, изменяющих цвет и форму.

Экспоненциальный характер развития информационных и коммуникационных технологий определяет актуальность изучения вопросов их использования в системе образования. Заметно активизировалась работа в направлении создания для системы образования разного рода программных продуктов и комплексов на базе технологий мультимедиа, гипермедиа и телекоммуникации.

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 того чтобы педагог имел возможность применять в своей деятельности технологии мультимедиа, телекоммуникаций, его рабочее место должно быть оборудовано компьютерной техникой. Для демонстрации презентаций необходимо иметь проектор. Это минимум компьютерных средств, которыми должен располагать преподаватель, чтобы передать учебную информацию обучающимся.

Рассмотрим четвертый показатель — способность обучающегося удовлетворять требованиям современного общества. Было бы ошибкой считать, что применение информационно-коммуникационных технологий 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 чего формируется и развивается личность [3]. 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.

Обучающиеся нуждаются как в новых практических навыках и теоретических знаниях, так и в способности постоянно их совершенствовать. Следовательно, им необходимо развивать культуру непрерывного обучения, обучения в течение всей жизни. Таким образом, ИКТ разрушают рамки традиционного образовательного процесса; их использование 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. [5].

Таким образом, практика внедрения инновационных моделей образования и новых форм учебного процесса базируется на использова-

нии передовых информационно-коммуникационных технологий, сетевых сервисов и средств. Особенность применения информационных и коммуникационных технологий обусловлена их каталитической (ускоряющей) функцией. Они реализуются в составе интерактивной образовательной среды, интегрирующей контент по учебным предметам и современные педагогические технологии, обеспечивая связность содержательных, методических и технологических компонентов обучения и реальную возможность повышения качества образования.

В заключение можно сделать вывод, что влияние информационно-коммуникационных технологий на профессиональное образование не ограничивается модернизацией дидактических методов. Оно должно приводить к внутреннему развитию образовательных учреждений и их трансформации в образовательные сообщества. Таким образом, внедрение информационно-коммуникационных технологий является одним из приоритетных направлений, обеспечивающим достижение высокого качества профессионального образования.

#### Библиографический список

1. О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы [Электронный ресурс] : распоряжение от 7 февр. 2011 г. № 163-р. — Режим доступа: <http://www.referent.ru/1/173627>.
2. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств — участников Содружества Независимых Государств [Текст] / под ред. Н. А. Селезневой. — М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
3. Ильенкова, С. Д. Показатели качества образования [Электронный ресурс] / С. Д. Ильенкова. — Режим доступа: <http://www.ufo.ru/articles/?cat=124&pub=133>.
4. Шмырева, Н. А. Педагогические системы : Научные основы, управление, перспективы развития [Текст] / Н. А. Шмырева, М. И. Губанова, З. В. Крецан. — Кемерово : Кузбассвуиздат, 2002. — 119 с.
5. Кинелев, В. Использование информационных и коммуникационных технологий в среднем образовании. Информационный меморандум [Электронный ресурс] / В. Кинелев, П. Коммерс, Б. Коцик. — М. : ИИТО ЮНЕСКО. 2005. — Режим доступа: <http://www.ifap.ru/library/book275.pdf>.

УДК 377.12

*Н. М. Старова, заведующая научно-методическим центром Южно-Уральского государственного технического колледжа (ЮУрГТК), г. Челябинск, e-mail: starovanm@mail.ru*

## РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В статье анализируются возможности удовлетворения потребности региональной экономики в кадровом потенциале. Предлагаются различные направления взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями — социальными партнерами.

**Ключевые слова:** подготовка будущих специалистов, культура профессиональной деятельности, взаимодействие с работодателями.

Современное состояние российского общества, а именно процессы, проходящие в политической, экономической жизни страны, побуждают по-новому взглянуть на проблему подготовки кадров. Главенствующую роль приобретает ориентация на личность, позволяющая существенно облегчить процесс адаптации будущих специалистов к профессиональной среде. Цель профессионального образования состоит не только в том, чтобы научить человека что-то делать, приобрести профессиональную квалификацию, но и дать ему возможность справляться в будущем с различными профессиональными ситуациями. Разрешение данной проблемы в большей степени возлагается на систему среднего профессионального образования. В последнее время подготовка специалистов среднего звена вызывает серьезные нарекания работодателей. Можно обозначить ряд факторов, которые, по их мнению, препятствуют адаптации выпускников к профессиональной деятельности: неготовность управлять собственной трудовой деятельностью, не соответствие уровня профессионализма подготавливаемых специалистов потребностям рынка труда.

В качестве механизмов решения задачи можно рассматривать как административное регулирование, так и систему организации учебного процесса. Административное регулирование образовательных процессов направлено на опережающее развитие профессионального образования с целью актуализации содержания, ориентированного на потребности территориального рынка труда. Однако такое реформирование образования больше касается внешней организации, чем внутреннего содержания педагогической системы: организация учебного процесса изменилась недостаточно, хотя учеными и практиками предпринимаются попытки научного обоснования и практической реализации новых моделей обучения.

Сложившаяся на сегодняшний день ситуация в сфере образования определяет необходимость переосмысления основных методологических подходов к реализации решений, связанных с обучением и профессиональной подготовкой будущих специалистов именно в учреждении среднего профессионального образования. В частности, становится необходимым усиление культурологического аспекта профессионального образования. Согласно

исследованиям, 73,7 % выпускников учреждений среднего профессионального образования испытывают трудности с самореализацией в профессиональной деятельности. В этой связи необходимо еще на этапе профессиональной подготовки формировать у будущих специалистов элементы культуры профессиональной деятельности, последнюю можно рассматривать как комплекс профессиональных и личностных качеств, на базе которых вырабатывается модель профессионального поведения, обеспечивающая выполнение действий на основе принятых норм профессиональной деятельности. Особая роль в этом процессе отводится взаимодействию образовательного учреждения с предприятиями отрасли с целью объединения усилий и привлечения дополнительных интеллектуальных и материально-технических ресурсов для достижения поставленных целей, что позволит обеспечить подготовку специалистов, ориентированных на традиции, нормы и ценности сферы конкретного производства.

Данное положение требует конструирования системных связей между образовательными учреждениями и сферой производства: «Системная связь образовательных учреждений с работодателями может стать базой для их взаимного развития» [1, с. 408]. Установление таких связей, несомненно, повышает уровень качества подготовки будущих специалистов, так как ориентация на региональный рынок труда позволяет повысить конкурентоспособность выпускников.

Можно определить **три основных направления**, в которых происходит развитие партнерских отношений между предприятиями и образовательными учреждениями.

1. *Модернизация содержания профессионального образования.* На протяжении многих лет председателями комиссий по итоговой аттестации выпускников образовательных учреждений среднего профессионального образования назначаются представители предприятий (заказчики кадров). По результатам итоговой аттестации председатели комиссии вносят предложения по совершенствованию содержания профессионального образования, организации учебного процесса, в том числе производственной практики. Вводимые в 2011 г. федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) среднего профессионального образо-

вания, разработанные на основе компетентного подхода, требуют разработки учебно-программной документации с обязательным участием работодателя. Новая процедура формирования образовательных стандартов и программ предоставляет работодателям широкие возможности для постоянного обновления содержания этих программ и тонкой настройки на конкретные потребности, образовательному учреждению во взаимодействии с заинтересованными предприятиями — постоянно актуализировать содержание и технологии образования в соответствии с реальными запросами рынка труда.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что не все образовательные учреждения СПО привлекают работодателей к разработке учебно-программной документации на основе нового поколения ФГОС, хотя содержание вариативной части основных профессиональных образовательных программ должно определяться ими.

Нормативные документы требуют систематического повышения профессионального мастерства педагогических работников. Прохождение стажировок на предприятиях — одна из эффективных форм повышения квалификации. Однако эта форма также недостаточно используется учебными заведениями.

2. *Развитие материально-технической базы.* Инновационным видом взаимодействия образовательных учреждений с работодателями можно рассматривать создание производственных площадок (учебных полигонов), на которых обучающиеся могли бы получать опыт практической деятельности, повышать уровень формируемых профессиональных компетенций. Этот вид совместной работы вынесен как инновационный по той причине, что требует совершенно иной организации совместных действий образовательного учреждения и предприятий, на базе которых планируется создание учебного полигона. Несомненно, полигон поможет создать необходимые условия для производственного обучения будущих специалистов таким видам профессиональной деятельности, которые требуют хорошо отработанных профессиональных навыков. На учебных полигонах предполагается прохождение некоторых этапов освоения рабочих профессий, что должно сделать выпускника более мобильным и конкурентоспособным в сфере материального производства. Учебные полигоны должны быть оснащены всем необходимым производственным действующим оборудованием, позволяющим организовать производственное обучение студентов.

Создание учебных полигонов можно рассматривать как дополнительный резерв в формировании культуры профессиональной деятельности у студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования, который поможет привлечь дополнительные интеллектуальные и материально-технические ресурсы. Организация учебного полигона должна обеспечить создание среды, приближенной к реальному производству, что позволит формировать у обучающихся общие и профессиональные компетенции на более высоком уровне. С целью обучения будущих специалистов различным видам профессиональной деятельности к процессу обучения могут привлекаться специалисты, имеющие специальное образование и опыт деятельности в данном направлении, что позволит усилить профессиональный контекст. Привлечение представителей предприятий к организации практической деятельности дает возможность обучающимся обобщить и активизировать лежащие в основе профессиональных компетенций базовые знания и умения, сформировать опыт практической деятельности, научиться оценивать свои достоинства и недостатки, организовывать свою работу, принимать решения в пределах своих полномочий.

3. *Оценка качества подготовки выпускников.* Особая роль во взаимодействии отводится вопросам мониторинга качества подготовки выпускников, который проводится на всех этапах подготовки будущих специалистов и на этапе квалификационного экзамена, отражающего уровень сформированности общих и профессиональных компетенций обучающихся, так как разработка контрольно-оценочных средств также подразумевает совместную деятельность предприятий и образовательных учреждений.

Выстроенная таким образом система отношений охватывает практически всю вертикаль профессионального становления личности:

- оптация (формирование профессиональных намерений);
- профессиональная подготовка (формирование направленности и системы знаний, умений, навыков);
- профессиональная адаптация (формирование профессионально важных качеств, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, вхождение в профессию, освоение новой социальной роли);
- профессионализация (формирование профессиональной позиции, квалификационное выполнение профессиональной деятельности) [2, 3].

Все указанные стадии включены в инновационную систему производственного обучения. В результате выявлены точки пересечения между профессионально-практическим обучением на предприятии и профессионально-теоретическим обучением в образовательном учреждении. Процесс профессионализации личности на этапе профессиональной подготовки в данных условиях проходит более успешно, так как условия обучения максимально приближены к условиям деятельности реального производства. Обучающиеся вступают в различные

виды социального взаимодействия, что способствует формированию модели профессионального поведения в различных производственных ситуациях.

Важным является тот факт, что указанное взаимодействие ведет к развитию не только образовательных учреждений, но и предприятий — социальных партнеров, так как они получают специалистов, у которых сформированы те личностные и профессиональные качества, которые востребованы в данный момент на их производстве.

#### Библиографический список

1. Чапаев, Н. К. Интеграция образования и производства : Методология, теория, опыт [Текст] : монография / Н. К. Чапаев, М. Л. Вайнштейн. — Челябинск ; Екатеринбург, 2007.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. — М. : Академия, 2006. — 240 с.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., перераб. — М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 480 с.

УДК 377  
351/354

*Л. Б. Тельминова, зам. директора ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский техникум торговли и художественных промыслов» (ЧТТХП),  
e-mail: spj-2012@list.ru*

### РОЛЬ САМООЦЕНКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье актуализируется значение самооценки развития учреждений начального и среднего профессионального образования, рассматривается методика самооценки на основе модели РАГС, гармонизированной с моделью Рособнадзора, и ее практическое применение для эффективной гарантии внутреннего качества.

**Ключевые слова:** самооценка, модели самооценки, критерии, уровни совершенствования, эффективная гарантия качества.

Формирование инновационного характера и конкурентоспособности российской экономики во многом определяется степенью инновационного развития сферы образования.

В ходе внедрения инноваций формируется и развивается современная образовательная система, представляющая собой единство:

– производственных инноваций, а именно новых технологий (технологических инноваций), новых методов и приемов преподавания и обучения (педагогических инноваций);

– управленческих инноваций, включая экономические механизмы (экономические инно-

вации), и институциональных форм в области образования (организационных инноваций).

Развитие современной образовательной системы сопровождается тенденцией в области гарантий качества профессионального образования, предусматривающей перенос центра тяжести с процедур внешнего контроля качества деятельности образовательного учреждения на базе аккредитации на внутреннюю самооценку (самообследование) на основе тех или иных моделей управления качеством.

Самообследование, или самооценка, учебных заведений — это отправная точка для обес-

печения гарантии качества, выбора направлений деятельности, как правило, на основе деятельности инновационной либо экспериментальной. Более того, регулярно проводимая самооценка становится механизмом постоянного внутреннего улучшения деятельности образовательного учреждения.

Таким образом, под самооценкой (самообследованием) понимается внутренняя деятельность по всестороннему обследованию образовательного учреждения, итогом которого является тщательно обсужденное персоналом мнение или суждение о результативности и эффективности организации и уровне развития, организованности, упорядоченности и совершенства процессов образовательного учреждения [1].

Самооценка проводится при непосредственном участии руководства учебного заведения.

Первым вопросом при проведении самообследования образовательного учреждения является выбор метода самооценки, в основе которого лежит определенная модель. Такими моделями являются [2]:

1) стандарты по менеджменту качества серии ISO 9000 (ГОСТ Р ИСО 9000);

2) «Стандарты и директивы для гарантии качества Высшего образования в Европейском регионе», разработанные Европейской сетью (Ассоциацией) гарантии качества (ENQA) в сфере высшего образования;

3) модель конкурса Рособнадзора «Системы качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования»;

4) модель самообследования Российской академии государственной службы при Президенте РФ (РАГС), гармонизированная с моделью конкурса Рособнадзора.

Результаты самообследования могут быть использованы:

– для уточнения областей улучшения деятельности образовательного учреждения;

– при выборе направления инновационной и экспериментальной работы в образовательном учреждении;

– при разработке целевых обучающих программ для участников экспериментальной деятельности.

Для успешного функционирования образовательного учреждения необходимо направлять его деятельность и управлять им систематически и прозрачным способом. Инновационное развитие образовательного учреждения, его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг могут быть достигнуты путем внедрения

и поддержания в рабочем состоянии системы качества, разработанной для постоянного улучшения его деятельности с учетом потребностей всех заинтересованных сторон и приведенной в соответствие стандартам ИСО 9000 [3].

Для проведения самообследования развития Челябинского техникума торговли и художественных промыслов была разработана методика, предусматривающая общее внутреннее обследование состояния образовательного учреждения методом анкетирования, итогом которого является сформированное мнение или суждение о результативности и эффективности деятельности, уровне развития, организованности, упорядоченности и совершенства процессов, реализуемых в техникуме. В основу методики была положена модель самообследования РАГС [4].

Целью самооценки являлось получение достоверной информации, касающейся областей применения ресурсов для улучшения деятельности техникума.

Особенностями данной модели являются:

- простота для понимания;
- легкость реализации;
- минимум затрат;
- применимость для оценки системы качества образовательного учреждения;
- применимость к образовательному учреждению в целом или к отдельной сфере его деятельности;
- возможность реализации группой экспертов или одним сотрудником образовательного учреждения при поддержке руководителя;
- определение и облегчение расстановки приоритетов и возможностей для улучшения, исходя из имеющихся ресурсов;
- способность обеспечивать развитие как системы качества образовательного учреждения, так и всего образовательного учреждения в целом.

Данная модель известна в практике как модель экспресс-оценки деятельности образовательного учреждения.

В основе модели лежит матричный подход.

Матрица представляет собой совокупность 13 квалиметрических шкал («уровней совершенства») по 9 критериям, характеризующим основные направления деятельности образовательного учреждения (первые пять критериев определяют возможности образовательного учреждения, критерии с шестого по девятый фиксируют результаты его деятельности).

Данная модель позволяет наглядно продемонстрировать сильные и слабые стороны деятельности образовательного учреждения, определить стратегию развития и ее масштабы,

в постоянном режиме отслеживать динамику совершенствования деятельности на основе профилей результатов оценки в текущий момент относительно прошлого состояния.

Оценивание проводится экспертами.

#### Алгоритм работы эксперта.

##### 1. Работа с тезисами.

Эксперт работает с тезисами в порядке возрастания их номера (от 1-го до 13-го). Если вид деятельности, обозначенный в тезисе, выполняется, то он выделяется, если нет, то работа по данному критерию прекращается и эксперт должен перейти к следующему критерию. Последний выделенный номер отмечается в оценочной матрице.

Анкета эксперта состоит из перечня следующих критериев: 1) «Роль руководства. Лидерство»; 2) «Политика и Стратегия»; 3) «Управление персоналом»; 4) «Использование ресурсов (материальных, трудовых, финансовых, информационных и пр.)»; 5) «Управление процессами»; 6) «Удовлетворенность потребителей»; 7) «Удовлетворенность персонала»; 8) «Влияние образовательного учреждения на общество»; 9) «Результаты работы ОУ».

##### 2. Интерпретация и анализ результатов.

После заполнения матрицы эксперт группирует уровни совершенства по критериям следующим образом:

Группы уровней совершенства	Результаты	Баллы
1-я группа	Неудовлетворительные результаты	От 1 до 4
2-я группа	Удовлетворительные результаты	От 4 до 7
3-я группа	Достаточные результаты	От 7 до 10
4-я группа	Высокие результаты (совершенство)	От 10 до 13

##### 3. Разработка рекомендаций по улучшению деятельности.

На основе анализа эксперт должен разработать рекомендации.

#### Библиографический список

1. Организация и проведение самооценки эффективности функционирования систем управления в области менеджмента качества на основе модели совершенствования деятельности [Текст] : метод. рекомендации для вузов и ССУЗов / ФГОУ ВПО СПбГЭТУ «ЛЭТИ». — СПб., 2005. — 84 с.
2. Современные подходы к управлению образовательными учреждениями [Текст] : учеб.-метод. пособие / ФГОУ ВПО НИТУ «МИСиС». — М., 2012. — 81 с.
3. Алексанина, И. С. Инновационная деятельность : Все начинается с анализа обстановки [Текст] / И. С. Алексанина // Практический журнал для учителя и администрации школы. — М., 2006. — С. 11–16.

Например, предложить только отдельные инновации (стратегия локальных изменений), или определенный комплекс нововведений (стратегия модульных изменений), или полную реконструкцию образовательного учреждения при переходе в новый вид или тип (стратегия системных изменений) и пр.

Результаты проведения самообследования техникума за период с 2008 г. по 2011 г. представлены на рисунке 1.

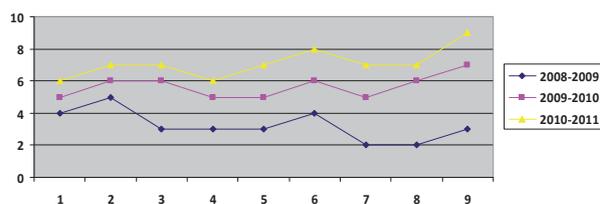


Рис. 1. Матрица оценки состояния ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский техникум торговли и художественных промыслов» в 2008–2011 гг.

Из представленных в матрице данных следует, в 2010/2011 уч. г. по всем критериям техникум вышел на уровень достаточных результатов.

Для дальнейшего развития на основе заключения экспертной группы сформулированы «Рекомендации по улучшению деятельности техникума на период 2012–2013 гг.», предписывающие:

- 1) разработать мероприятия по обеспечению дальнейшего развития техникума на уровне группы достаточных результатов (от 7 до 10 баллов квалитетической шкалы);
- 2) разработать программу дальнейшего развития внебюджетной деятельности в системе многоканального финансирования для достижения полного покрытия потребности образовательного учреждения в финансовых ресурсах с учетом формирования внутреннего фонда развития и выйти по критерию 4 («Использование ресурсов») на уровень достаточных результатов.

4. Алексеева, Н. Г. Организация и проведение самооценки эффективности функционирования систем управления качеством в учреждениях начального и среднего профессионального образования [Текст] / Н. Г. Алексеева, Л. Б. Тельминова. — Челябинск : Изд. центр ЧИРПО. — 37 с.

УДК 377.12

*Н. А. Тюрина, зам. директора по УВР ГБОУ СПО (ССУЗ) «Симский механический техникум», Челябинская область, г. Сим, e-mail: natusikgold@mail.ru*

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ГОРОДА

В статье рассматривается роль социального партнерства в образовательной среде, отмечаются особенности социального партнерства в условиях малого города с небольшим количеством учебных заведений и предприятий.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, кластер, малый город.

Интеграция образовательной деятельности по отраслевому принципу — одно из направлений совершенствования современной системы образования. Сегодня это направление считается приоритетным в машиностроительной отрасли. Более 60 лет Симский механический техникум ведет успешную работу по подготовке специалистов среднего звена по специальности «Технология машиностроения» для градообразующего предприятия «Агрегат».

В Концепции модернизации российского образования определена основная цель профессионального образования — подготовка квалифицированного, конкурентоспособного на рынке труда работника, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [1]. Для достижения данной цели необходимо особое внимание уделять социальному партнерству учреждений профессионального образования с предприятиями. Социальное партнерство в среднем профессиональном образовании — это взаимодействие образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, направленное на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

В условиях рыночных отношений социальное партнерство направлено на обеспечение рынка труда необходимым количеством специалистов с высоким качеством подготовки. Целью сотрудничества в рамках развития социального партнерства является интеграция образования

и производства. Главным критерием эффективности социального партнерства в сфере среднего профессионального образования является, на наш взгляд, качество подготовки специалистов и их востребованность на рынке труда. Одним из направлений интеграции Симского механического техникума и производства является участие работодателей в обеспечении развития техникума, обновлении его учебно-материальной базы, предоставлении современной технологической базы для практической подготовки студентов, содействие развитию их научно-технического творчества.

Выпускник Симского механического техникума выходит на рынок труда со своим «товаром» — профессией, уровнем квалификации, мастерством. Поэтому очень важно ему не только овладеть определенной профессией, которая сегодня пользуется спросом, но и достигнуть определенного уровня квалификации, овладеть определенными компетенциями, чтобы качество «товара» соответствовало требованиям «потребителя» (работодателя). В течение периода подготовки будущего специалиста в техникуме, безусловно, происходит изменение требований, поэтому одна из главных задач социального партнерства — формирование и выполнение опережающего заказа на формирование профессионально компетентного социально адаптированного конкурентоспособного специалиста. Приоритетной задачей деятельности техникума по созданию системы социального партнерства является привлечение и развитие интереса участников к взаимодействию с целью

взаимовыгодных отношений. Именно в интеграции образовательных ресурсов учебного заведения и работодателей нам видится основной путь развития профессионального образования.

Производственная (профессиональная) практика студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования является составной частью основной образовательной программы СПО. Именно на производстве идет закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе теоретического обучения, приобретение необходимых умений, навыков и опыта практической работы по изучаемой специальности. Предприятие предоставляет студентам для прохождения производственной практики оплачиваемые рабочие места, соответствующие с получаемой специальностью или профессией.

Согласно программе производственной практики, студенты знакомятся со структурой предприятия, технологическими процессами, работой цехов и участков, оборудованием. Из числа высококвалифицированных рабочих предприятие закрепляет за студентами наставников, которые оценивают качество их работы, составляют производственные характеристики с отражением в них уровня выполнения программы практики и индивидуальных заданий. Предприятие предоставляет возможность обучающимся пользоваться имеющейся технической, технологической документацией, литературой и практическим материалом, обеспечивает спецодеждой. Ориентированность на практику обучения повышается за счет проведения части занятий на базе предприятия и внедрения технологий «сквозного» дипломного проектирования. В результате на производстве студенты участвуют в опытно-экспериментальной, конструкторской и творческой работе, что помогает им более осознанно и углубленно изучать учебные дисциплины, а после окончания практики быстрее включаться в трудовую деятельность. Кроме того, в период практики учащиеся знакомятся с технологией производства, формируют умения по специальностям, овладевают способами и методами организации труда и собирают материал для дипломного проектирования.

Работодатели привлекаются к активному участию в учебно-воспитательном процессе и независимой оценке качества подготовки специалистов. Для реализации эффективного и оперативного взаимодействия, современной корректировки содержания образовательного процесса, отработки единого подхода к формированию специалиста, рассмотрения канди-

датур на трудоустройство выпускников руководящими работниками предприятий ведется тесное сотрудничество с отделом кадров базового предприятия. Ведущие специалисты регулярно выступают в техникуме перед студентами, предлагают тематику дипломных проектов, являются председателями государственных квалификационных комиссий.

По завершении практики по профилю специальности в техникуме традиционно проводятся «Недели специальностей», в рамках которых организуются конференции, круглые столы, встречи с выпускниками при участии ведущих сотрудников предприятий отрасли. Адаптация системы профессионального образования к рыночным условиям ставит как необходимость ее жесткую нацеленность на конечный результат — трудоустройство выпускников и закрепление их на рабочих местах. Этому в полной мере способствует система социального партнерства. Ежегодно на распределении студентов, оканчивающих обучение, присутствуют представители базовых предприятий. Как правило, распределение получают все выпускники техникума, поскольку им удалось зарекомендовать себя во время прохождения практики ответственными и серьезными работниками.

На рынке образовательных услуг имеет место конкуренция учебных заведений. На рынке труда — конкуренция выпускников. Чем выше конкурентоспособность учебного заведения, тем выше она у выпускников, так как среди составляющих ее компонентов не только репутация учебного заведения в преподавательских и студенческих кругах, но и успехи выпускников в получении должности по окончании техникума, степень признания работодателем диплома.

Профессиональная образовательная система является частью экономической системы, поэтому политика государства в этой области должна стать приоритетной. Именно такая тенденция наметилась сегодня. Вместе с тем в профессиональном образовании определился ряд противоречий. На наш взгляд, они связаны прежде всего с его региональной рыночной ориентацией. Реальность такова: средние специальные учебные заведения создавались для того чтобы готовить кадры по своему профилю для всей страны или отдельных регионов, но уже давно не выполняют эту задачу. Практика выпускника всероссийского формата ушла в прошлое. Снизилась территориальная мобильность населения. До 98 % студентов учреждений СПО — жители того региона, на территории которого находится образовательное учреждение.

В нашем случае этот показатель составляет 100%. Отсюда становится вполне понятным, что если ССУЗ не будет готовить кадры для местной экономики, его деятельность окажется бесполезной, бессмысленной. Для молодежи малых промышленных городов с моноразвитой экономикой проблемы занятости и выбор жизненной позиции зависит от профиля образовательных учреждений в этих городах, так как получить образование вне места жительства становится сложно.

В последнее время такие понятия, как «малый город», «профессиональное образование малого города» оказываются в центре внимания представителей самых различных сфер, в том числе и образовательной. Объяснить это можно многими обстоятельствами: природно-географическими (отдаленность от развитых промышленных, научных, культурных центров); экономическими (монопрофильность производства); особенностями состава населения (полиэтнонациональный, миграционный состав, временный характер проживания); относительной однородностью социальной инфраструктуры. Во всем мире небольшие города являются хранителями культурного наследия, основными чертами которого являются неповторимость и колоритность. В России малые города — это города с населением менее 50 000 человек. Их насчитывается свыше 750, т. е. малые города составляют три четверти всех российских городов. Таким образом, именно они должны быть «каркасом» развитого государства.

Малые города осуществляют экономическую и социокультурную взаимосвязь сельской местности с крупными городами. Как правило, они играют заметную роль в экономике региона. В них располагаются предприятия по переработке сельскохозяйственной продукции, небольшие горнодобывающие предприятия, предприятия тяжелой промышленности, машиностроения. Зачастую малые города функционально дополняют экономическую базу региональных центров, развиваясь как транспортно-распределительные центры, специализированные центры науки и научного обслуживания. В России выделяют несколько типов малых городов в зависимости от того, как сочетаются в их прошлой и настоящей судьбе следующие преобладающие признаки: наличие завода-гиганта, на котором работает большая часть населения малого города; наличие головного завода научно-производственного объединения, как правило, оборонного или космического комплекса; близость к очень крупному городу; отсутствие трех

первых признаков, т. е. ситуация, когда город существует давно и стабильно развивается без существенных потрясений. Эти признаки (чаще всего первые три) сочетаются, хотя встречаются и в чистом виде. Малые города довольно быстро осознали свои особенности и стали объединяться в соответствии с ними. Возникло также и общее объединение — Союз малых городов России, насчитывающий около 100 членов [2].

Среди проблем развития малых городов России можно выделить:

- ограниченность экономической базы и невыгодные конкурентные позиции в привлечении квалифицированных кадров и инвестиций по сравнению с большими городами;

- технологическую отсталость большинства промышленных предприятий, высокий уровень износа основных фондов недостаток предложения труда;

- крайне неблагоприятную демографическую ситуацию — миграцию молодежи в более крупные города, естественную убыль населения; недостаточный уровень развития социально-культурной сферы и низкий уровень развития инженерно-инфраструктурных объектов;

- наличие городских поселений с преобладанием одной отрасли промышленности, что означает полную зависимость поселения от градообразующего предприятия;

- низкую платежеспособность населения, мешающую развитию малого бизнеса.

Спектр социальных ролей города с небольшим населением, как правило, очень узок. Город в своем развитии вынужден сосредотачивать силы на одном направлении развития. Это дает ему возможность оставаться жизнеспособным с одной стороны, а с другой, навязывает узкоспециализированный характер развития экономики, что ставит маленький город в неравные условия по сравнению с большими городами. Чем меньше в городе экономических субъектов, тем меньше источников пополнения бюджета в случае кризиса и тем меньше альтернативных возможностей получения доходов у горожан. Не случайно диверсификация экономической базы — это главный лозунг стратегического развития большинства малых городов. Для решения этих и других проблем малых городов необходимо создание условий для их экономического, социального и культурного развития с целью превращения в устойчивые саморазвивающиеся административные единицы путем активизации собственных экономических возможностей в сочетании с политикой избирательной поддержки проблемных городов.

Симский механический техникум расположен в городе Симе с численностью населения 15 650 человек. На сегодняшний день в городе полностью отсутствует экономическая перспектива развития, но градообразующее предприятие ОАО «Агрегат» по-прежнему остается ведущим в структуре национальной экономики. Именно поэтому техникум видит свою роль в том, чтобы стать ключевым элементом инфраструктуры Сима. Наш техникум обеспечивает единство образовательного пространства малого города, что положительно влияет на консолидацию общества, формирование у его членов осознанной гражданской позиции, социально значимых компетенций.

Главным критерием эффективности социального партнерства в профессиональном образовании является качество образовательной услуги, обеспеченное взаимосопряженными усилиями социальных партнерств. Это качество выражается прежде всего в степени востребованности выпускника на рынке труда и его адаптированности к условиям производства. В действительности эффективное социальное партнерство, когда социальные партнеры ощущают взаимную долгосрочную потребность друг в друге, может быть достигнуто только тогда, когда объективные и субъективные условия будут взаимодополнять друг друга.

### Библиографический список

1. О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://edu.rin.ru/html/775.html>.
2. Союз малых городов Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.smgf.ru>.

# Воспитание и социализация личности

УДК 376

*Л. Н. Бакирова, зам. директора по УВР ГБОУ СПО (ССУЗ) «Индустриально-технологический техникум» (в наст. вр. входит в состав ГБОУ СПО (ССУЗ) «Юрюзанский технологический техникум»), Челябинская обл., г. Трехгорный, e-mail: bakirova.larisa@yandex.ru*

## ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ НПО И СПО КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

В статье рассматривается проблема педагогической коррекции девиантного поведения подрастающего поколения в контексте социальной политики государства. Автор на основе обобщения личного педагогического опыта раскрывает эффективность психолого-педагогических методик, способствующих социализации учащихся в системе НПО–СПО.

**Ключевые слова:** воспитание, социализация, девиантное поведение, коррекционная педагогика.

*Нам не должно быть стыдно за то, какую страну мы передадим потомкам. Модернизация — не самоцель, а инструмент решения существующих проблем и создания условий для раскрытия потенциала детей и молодежи.*

*Д. Медведев*

Экономические изменения в России в постсоветский период привели к резкой имущественной и социальной дифференциации и стратификации российского общества. С целью адаптации в новых жестких экономических реалиях, предполагающей материальное обеспечение семей, многие родители вынуждены увеличивать время занятости на производстве в ущерб общению со своими детьми. В итоге разрушаются семейные ценности, растет количество неполных семей (на данный момент в России пять миллионов семей, в которых ребенка воспитывает одна мать). В социально неблагополучной семье нарушены детско-родительские отношения, остро ощущается недостаток внимания, любви и уважения к личности ребенка со стороны взрослого.

Один из тревожных симптомов недуга нашего общества — рост количества правонарушений. Ежегодно подростковая преступность увеличивается на 3,7 % [1]; в органы внутренних дел за правонарушения доставляются более миллиона несовершеннолетних, к административной ответственности привлекаются почти 500 тысяч, из них 350 тысяч поставлены на учет в комиссиях по делам несовершеннолетних ОВД. В 2010 г. в России удельный вес преступности несовершеннолетних составил 9,1 %, повторно совершили преступления 12,3 % подростков. Все больше правонарушений совершается в состоянии алкогольного опьянения. Среди подростков 75 тысяч — хронические алкоголики [2]. Исследованиями более чем десятилетней давности установлено,

что среди студентов число употребляющих наркотические и психотропные вещества составляло от 3 до 40 %, а в некоторых регионах цифры были еще выше [3], и ситуация с годами усугубляется. Из-за жестокого обращения каждый год заканчивают жизнь самоубийством порядка двух тысяч детей и подростков, около 30 тысяч детей уходят из семей [1, с. 30]. Главными причинами такого девиантного поведения несовершеннолетних является утрата связи между детьми и родителями.

Снизить рост правонарушений среди несовершеннолетних призваны государственные программы: «Основные направления государственной семейной политики», президентская программа «Дети России», федеральные программы «Социальное обслуживание семьи и детей», «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».

Приступая к изучению названной проблемы, мы определили *объектом* исследования девиантное поведение подростков, *предметом* — формы и методы педагогической и социальной коррекции девиантного поведения обучающихся в системе НПО–СПО. *Целью* исследования стало выявление наиболее действенных педагогических, психологических, общественных методов, способствующих корректированию девиантного поведения обучающихся в системе НПО–СПО. *Задачи* исследования — выявление групп обучающихся в системе НПО и СПО с девиантным поведением; разработка программ педагогического, психологического, социального воздействия на обучающихся с отклонениями в поведении; внедрение методик коррекции девиантного поведения у обучающихся; обобщение опыта и выявление наиболее действенных методов коррекции девиантного поведения среди обучающихся системы НПО и СПО.

Современная гуманитаристика, включающая педагогику, психологию, культурологию, специальную психологию, коррекционную педагогику, специально изучает феномен девиантного поведения членов социума. С точки зрения психолога Ю. В. Попова, содержанием деструктивного поведения являются мысли, намерения, высказывания, угрозы, алкоголизм, наркомания, токсикомания [4]. Поведение называется деструктивным, если нарушены нормы поведения и налицо губительные последствия для личности.

Типичные проявления деструктивного поведения подростков — курение, употребление алкоголя, наркомания, вандализм, бегство из дома, бродяжничество и попрошайничество, воровство и хулиганство (драки), попытки самоубийства. Психолог А. В. Ипатов видит причину этого

в семье [4]. Влияние семейной среды на формирование деструктивного поведения происходит через подражание и закрепление негативизма. Оно появляется не случайно, а калькируется с семейных условий. При невыполнении семьей своей воспитательной функции в условиях социальной и педагогической запущенности семья для подростка становится не дружелюбной, а враждебной средой, источником психологических проблем, переживание которых порождает у подростка состояние тревоги и неуверенности. В школе такие дети стараются разными способами привлечь к себе внимание, как правило, их отвергают сверстники. Итогом подобных ситуаций, считает А. В. Ипатов, становится социальная дезадаптация подростков, проявляющаяся в пропусках учебных занятий в школе, общении с асоциальными компаниями сверстников.

Изучая факторы деструктивного поведения, А. В. Ипатов выяснил, что на их проявление наряду с другими факторами влияют особенности воли, самоотношение и некоторые черты характера. Он выделил шесть характеров подростков, присущих дезадаптантам: гипертивный, циклоидный, эмотивный, экзальтированный, возбудимый, демонстративный.

Имеются исследования подростков группы риска (Т. В. Корнилова, Е. Л. Григоренко, С. Д. Смирнов и др.) [4], в которых факторы внешних условий определяются как детерминанты психологического неблагополучия и поведенческого нарушения. Социальные факторы (внешние условия) неблагополучия авторы называют социальной экологией, внутренние (психофизиологические) — психопатическими.

Согласно опроснику Ахенбаха, если для подростка характерны внезапные перемены настроения, если он ведет себя безответственно, непредсказуемо, болезненно реагирует на критику, ворует, если он упрям, угрюм, раздражен, дуется, обидчив, ругается матом, употребляет неприличные слова, вспыльчив, легко выходит из себя, слишком много думает о сексе, дразнится, угрожает людям, прогуливает школу, говорит слишком много и громко, употребляет спиртное и наркотики, то его поведение деструктивно и ему необходима психологическая помощь.

Среди социологических теорий возникновение девиантного поведения особое место занимает концепция аномии Э. Дюркгейма и Р. Мертон, считающаяся классической [5]. Будучи приверженцем структурного функционализма, Мертон утверждал, что любая социальная и культурная структура состоит из двух основополагающих элементов. Первый — это цели, намерения и ин-

тересы, которые определяются данной культурой. Второй — социально одобряемые способы достижения этих целей. Характер и тип социального поведения, или индивидуального приспособления, определяются спецификой соотношения между целями и средствами. Возможны пять типов подобного приспособления. Первый из них, *конформистский*, отличается согласованностью целей и средств. Типологизация остальных типов связана с рассогласованием между ними. Такое состояние и обозначается Мертоном как «аномия». Она порождается обстоятельствами, при которых нарушение социальных норм является ответом на существующую ситуацию.

Другой распространенной теорией девиантного поведения является концепция «наклеивания ярлыков», стигматизации (от греч. stigma — клеймо, пятно) или «социетальной реакции». Основателями этого подхода считаются американские социологи Э. Лемерт и Г. Беккер. Данное направление базируется на двух допущениях. Согласно первому из них, большинство индивидов постоянно нарушают некоторые социальные нормы. Они не считают свое поведение девиантным, их действия остаются незамеченными другими людьми. Такой тип поведения получил название *первичной девиации*. Согласно второму положению этой теории, девиантным в собственном смысле становится поведение, определяемое как таковое другими членами общества. На человека как бы ставится клеймо (сигма) девианта. В данной теории девиация определяется не поведением, а групповой оценкой. Стигматизированные лица исключаются из процесса социального взаимодействия. В конечном итоге социальная изоляция усиливает ощущение принадлежности к девиантной субкультуре, способствует усвоению девиантной роли и формированию девиантной идентичности. Лица, совершившие девиантные действия, стремятся оказать сопротивление социальному контролю, еще более усугубляя отклонение. В социологии появилось понятие девиантной карьеры, под которой понимается переход из одной стадии девиации к другой и формирование постоянной девиации на основе специфического вида «социализации». Категория «девиантная карьера» хорошо подходит для описания наркомании, алкоголизма, криминальных преступлений.

Среди теорий девиации видное место занимает культурологическая концепция отклоняющегося поведения, согласно которой девиация является результатом интернализации норм субкультуры, радикально отличающихся

от общепринятых. Индивид, воспринявший подобные нормы, негативно относится к социально одобряемым, считая их выгодными лишь для чуждых ему групп. Кроме того, нарушение социальных норм он может рассматривать как норму усвоенной им субкультуры. Американский социолог Эдвин Сатерленд поэтому считал девиацию следствием социального взаимодействия с представителями преступного мира. Исследуя делинквентные группы, социологи установили, что их существование связано с дезорганизацией общин низшего класса, которая пробуждает чувства негативной идентичности и азарта. Маргинальное положение способствует возникновению трех субкультур: криминальной, конфликтной и ретритистской. Первая из них преимущественно связана с общностями типа воровских шаек, занимающихся незаконными способами добывания денег. Вторая — с бандитскими группировками, применяющими насилие. Третья — с антисоциальными группировками, употребляющими наркотики, алкоголь [6]. Как мы видим, социология и педагогика давно занимаются причинами и формами девиации, в исследованиях предложены многие формы и методы коррекции девиантного поведения. Опишем, как решалась и решается проблема девиантного поведения обучающихся НПО и СПО в городе Трехгорном Челябинской области.

ГБОУ СПО (ССУЗ) «Индустриально-технологический техникум» города Трехгорного организован в 1984 г. В истории своего становления образовательное учреждение прошло путь от училища до лицея, от лицея к техникуму. Основной контингент обучающихся учреждения — дети с отклонениями в поведении преимущественно из малообеспеченных, неполных семей Трехгорного, Катав-Ивановского района, Башкортостана.

С каждым годом в учреждении наблюдался рост количества обучающихся, стоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел, уголовно-исполнительной полиции, из семей «группы риска», социальных сирот, подростков, употребляющих алкоголь. В 2008/09 уч. г. в учреждении увеличилось количество суицидов среди юношей.

В 2007 г. в учреждении была разработана программа по коррекции девиантного поведения обучающихся НПО продолжительностью три года [7]. Основными принципами реализации программы являлись:

1) включенность подростка в жизнь и деятельность разнополой и разновозрастной группы (аналог семьи);

- 2) постоянная творческая занятость обучающихся;
- 3) создание ситуации успеха для каждого подростка;
- 4) позитивная групповая рефлексия;
- 5) принцип совместной деятельности обучающихся НПО и педагогов.

Результаты работы по программе коррекции девиантного поведения обучающихся отражены в табл. 1.

*Таблица 1*

Девиации	2007/08 уч. г. (I полугодие)	2009/10 уч. г. (II полугодие)
Состоят на учете в ИДН	13 %	11 %
Условно осужденные	1 %	1 %
Дети из неблагополучных семей	2 %	3 %
Дети из неполных семей	64 %	67 %
Неуспевающие	54 %	47 %
Допускающие большое количество пропусков по неуважительной причине	65 %	59 %
Злоупотребляющие алкоголем	20 %	19%
Суицид	—	0,6 %

Из данных таблицы видно, что во втором полугодии 2009/10 уч. г. зафиксировано незначительное снижение количества девиаций среди обучающихся учреждения, поэтому встал вопрос о решении проблемы коррекции девиантного поведения обучающихся привлечением к содействию также социальных партнеров.

В соответствии с пунктом 2 перечня поручений Президента Российской Федерации от 26 августа 2005 г. «Об активизации работы в повышении эффективности деятельности всех субъектов системы профилактики» социальное партнерство становится одним из важных направлений воспитательной работы. Задачей социальных партнеров является установление единого воспитательного воздействия на подростков. В качестве социальных партнеров Индустриально-технологического техникума были

определены ВЧ 34–42, комплексный центр социально-психологической помощи г. Трехгорного.

Программа социального партнерства с группой обучающихся с девиантным поведением рассчитана на три учебных года: 2011/12, 2012/13, 2013/14.

Основные направления программы:

1) коррекция асоциального поведения группы обучающихся (работа психологов по обучению навыкам общения, саморегуляции посредством тренингов и индивидуально);

2) знакомство с правовой базой РФ (работа преподавателя права по формированию уровня общей культуры, соблюдению норм морали и законов, правовое и правомерное поведение личности посредством лекций, бесед, круглых столов);

3) военно-патриотическое воспитание (работа кадрового состава ВЧ 34–42 по: воспитанию чувства патриотизма, готовности к служению Отечеству и его вооруженной защите, предполагающая беседы о великих полководцах России, посещение музеев боевой славы; формированию практических навыков начальной военной подготовки, включающая строевую, физическую, огневую подготовку, основы военной топографии, гражданскую оборону и т. д.);

4) физическое воспитание (работа руководителя кружка, преподавателя физвоспитания по формированию навыков ведения ЗОЖ, физического закалывания и совершенствования).

Для работы была определена учебная группа № 11 по профессии «Мастер общестроительных работ». Социальный портрет группы на сентябрь 2011 г. представлен в табл. 2. Работа военно-патриотического клуба с данной группой началась в октябре 2011 г. На данный момент рано говорить о больших изменениях в поведении обучающихся, однако промежуточные результаты на февраль 2012 г. (табл. 3) свидетельствуют о положительной динамике в социализации обучающихся с девиантным поведением: 45 % обучающихся данной группы НПО перестали курить, 19 % — принимать алкоголь, 14,7 % исправили неудовлетворительные оценки и перестали избегать занятия в техникуме, что подтверждено методами математической статистики и качественного анализа.

*Таблица 2*

Кол-во обучающихся по списку	Неполная семья	Мало-обеспеченная семья	Сироты	Состоят на учете в ИДН	Наркотики	Табакокурение	Алкоголь	Неуспевающие (причины неуважительные)
30 чел.	12 чел.	10 чел.	3 чел.	2 чел.	1 чел.	27 чел. (89 %)	14 чел. (46 %)	8 чел. (27 %)

Таблица 3

Кол-во обучающихся по списку	Неполная семья	Мало-обеспеченная семья	Сироты	Состоят на учете в ИДН	Наркотики	Табакокурение	Алкоголь	Неуспевающие (причины неуважительные)
30 чел.	12 чел.	10 чел.	3 чел.	2 чел.	—	10 чел. (33,3 %)	8 чел. (27 %)	4 чел. (13, 3%)

Таким образом, привлечение социальных партнеров — ВЧ 34–42, комплексного центра социально-психологической помощи г. Трехгорного — дало положительный результат в процессе социализации обучающихся учреждений начального и среднего профессионального образования. Увеличение количества знаний подростка о себе, о славных страницах истории и великих личностях России, формирование у него навыков контроля собственного поведения, умения видеть перспективу поступков, осознавать эмоциональное принятие другими

людьми, знакомство с военным делом, повышение гражданской ответственности приводят к снижению девиантных поступков среди обучающихся системы НПО и СПО.

В результате реализации программы установлено, что последовательная работа педагогов и общественности по коррекции девиантного поведения учащихся с опорой на культурные традиции позволит преодолеть этот недуг и воспитать в стенах учреждений НПО–СПО не только профессионалов, но и граждан своей страны, полноценных членов социума.

#### Библиографический список

1. Эриашвили, Н. Д. Криминологическая характеристика и предупреждение преступности несовершеннолетних [Текст] / Н. Д. Эриашвили // Защити меня. — 2010. — № 4.
2. Цветков, В. Л. Психологическое обеспечение профилактики и преодоления асоциального поведения подростков — одна из составляющих успеха в борьбе с преступностью несовершеннолетних [Текст] / В. Л. Цветков // Защити меня. — 2010. — № 2.
3. Коробкина, З. В. Профилактика наркотической зависимости у детей и молодежи [Текст] / З. В. Коробкина. — М. : Академия, 2004.
4. Казанская, В. Г. Подросток : Социальная адаптация [Текст] / В. Г. Казанская. — СПб., 2011.
5. Дюркгейм, Э. Норма и патология : Социология преступности [Текст] / Э. Дюркгейм. — М., 1966.
6. Казаранова, Н. В. Социология [Текст] : учебник для вузов / Н. В. Казаранова, О. Г. Филатова, А. Е. Хренов ; под общ. ред. д-ра философ. наук, проф. Г. С. Батыгина. — М. : Notabene, 1999.
7. Программа развития ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 125 города Трехгорного» на период с 2007 по 2010 годы.

УДК 37.0

*Н. Л. Гарифуллина, преп. Златоустовского  
промышленно-гуманитарного техникума  
(ЗлатПГТ), Челябинская обл., г. Златоуст,  
e-mail: jun.zlat@yandex.ru*

## К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ГУМАНИСТИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В статье рассматриваются проблемы формирования у молодых людей гуманистических взглядов и представлений в контексте исторического образования; вопросы, связанные с разработкой общей программы гуманистического просвещения в современной России, а также применение педагогических технологий на уроках как рациональное условие для решения задачи формирования жизненной позиции современного поколения на основе гуманистических взглядов и идей.

**Ключевые слова:** педагогические технологии, гуманизация образовательных программ, содержание исторического образования, гуманизм современного общества.

В начале XXI в. особую актуальность приобретают слова великого драматурга Бернарда Шоу: «Теперь, когда мы научились летать по воздуху, как птицы, плавать под водой, как рыбы, нам не хватает только одного: научиться жить на земле как люди».

Мировая история XX в. сформировала в общественном сознании устойчивый иммунитет к ставшему обыденным насилию. Каждый человек, вне зависимости от его социального статуса, места проживания, пола, национальности и возраста должен осознать, что никто не обладает абсолютной властью над другим, не имеет права поработать другого, вторгаться в его мир и насильственно его изменять, человек не властен над мыслью, действием и жизнью себе подобного. К сожалению, данное мировоззрение присуще многим современным государствам.

Глобализация современного мира и трансформация российского общества поставили на повестку дня потребность в переходе к новому типу социальных отношений. Демократические и гуманистические принципы заложены в проекте нового Закона «Об образовании в Российской Федерации». В нормативных документах (ст. 2. п. 2 и ст. 3. п. 3. проекта Закона «Об образовании в РФ») гуманистический характер образования, под которым подразумевается «приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание гражданственности, трудолюбия, ответственности, уважения закона, прав и свобод личности, патриотизма, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования» [1], обозначен в качестве одного из принципов государственной политики.

Воспитание в образовательной среде предлагается осуществлять «на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей, принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства» [1].

Особое внимание необходимо уделять формированию гуманистических взглядов у подростков, которые в силу психологической неустойчивости и социальной незрелости более подвержены влиянию различных идеологических, националистических идей. В решении такой проблемы значительная роль отводится педагогам-практикам. Они могут создавать на занятиях условия для формирования гуманистических взглядов своих студентов.

Насколько реальный образовательный процесс соответствует идее гуманизма? Разработка, создание и осуществление на практике На-

ционального проекта «Образование» требует разработки соответствующих гуманистических концепций, так как в условиях традиционной общепринятой системы образования формирование подобных взглядов происходит достаточно стихийно.

Автор статьи на основе собственного педагогического опыта, систематических наблюдений и социологических опросов может сделать вывод о преобладании в подростковой среде поляризованного сознания (юношеский максимализм), конфликтности, методов прямого, силового воздействия в решении различных социальных задач. Больше 70 % подростков индифферентно относятся к проблемам страны, национальным конфликтам. Поэтому задачей системы образования является не только подготовка профессионально грамотного работника, но и человека самостоятельного, считающего гуманистические идеи основой для своей жизненной позиции.

Современное образование исходит из того, что ядром образовательного процесса и его субъектом является человек, такая позиция является гуманистической. По словам доктора философских наук, профессора Н. С. Рыбакова, образование «в предельно широком смысле есть размещение человеком себя в мире, это процесс взаимного преобразования мира и человека, в результате чего мир обретает человеческое измерение...» [2, с. 1100].

В России внедрение современных технологий образования и воспитания диктуется множеством обстоятельств, среди которых главенствующей является необходимость морального, психического и интеллектуального оздоровления России. Это тем более необходимо, если перед страной стоит цель занять достойное место в мировом сообществе, а не внушать недоверие и страх или пребывать на задворках истории. В данном случае России без гуманистической системы ценностей, включающей в себя ценности демократии и гражданского общества, невозможно обойтись. Как справедливо заметил публицист Ю. Н. Миронов, «выбирая ценности мировоззрения, страна выбирает судьбу» [3, с. 13].

Вышеобозначенная позиция актуализирует гуманизацию познавательно-воспитательных образовательных программ, способствующих нравственному и гражданскому укреплению личности.

В Центре образования Российского гуманистического общества (ЦОРГО) для достижения указанной цели был подготовлен ряд

учебно-воспитательных программ для студентов высших учебных заведений, в том числе и будущих педагогов: «Гуманизм — общечеловеческая основа культуры», «Гуманизм, его экономическая и социально-политическая практика», «Современный гуманизм: философия, стиль мышления», «Гуманистическая психология личности» и др.

Главные базовые ценности гуманизма как образовательного проекта — это самореализация, жизнотворчество, культурная идентификация, индивидуализация, а его цель, связанная с ценностным отношением к человеку, совпадает с логикой гуманистического развития культуры. По мнению И. В. Кудашовой, общая программа гуманистического просвещения в том, чтобы «...развить человека в человеке и заложить в него механизмы самореализации, саморазвития, саморегуляции и др., необходимые для становления самобытного образа личности...» [4, с. 359].

Потребность в формировании гуманистических взглядов актуальна и для Златоустовского промышленно-гуманитарного техникума. В ученическом коллективе, в среде современных юношей и девушек, присутствуют порой существенные отличия в ориентирах и личностных моделях социального поведения, к ним можно отнести: степень и формы проявления агрессивности (юношам свойственна физическая агрессия, девушки чаще проявляют ее в иной форме, пытаясь испортить отношения своих сверстников с другими учащимися); уровень эмоциональной чувствительности; подверженность влиянию других людей (особенно это присуще девушкам). В беседах с учащимися и опросах, проведенных в учебных группах, был зафиксирован негативизм по отношению к окружающим, конфликтность, отрицание воспитательных воздействий педколлектива. Поэтому педагоги и социальные работники считают необходимым оказание системной помощи подросткам, нуждающимся в понимании и принятии своего внутреннего мира.

Программа предмета «История» предполагает освоение обучающимися информации по основным проблемам социально-экономической и историко-культурной составляющих разных исторических эпох. Изучение предмета направлено на формирование опыта применения полученных знаний и умений для решения типичных задач в области социальных отношений, гражданской и общественной деятельности, межличностных отношений, в том числе в семейно-бытовой сфере.

В настоящее время гуманизм предъявляет человеку определенные требования: личностные, нравственные, гражданские (правовые), эстетические, интеллектуальные, экологические [5]. Главным становится умение встать на противоположную точку зрения, признавая право других иметь свое мнение. Для формирования гуманистических представлений на учебных занятиях можно использовать примеры исторических событий (иллюстраций) из жизни России и других государств.

Гуманность как одно из основных жизнепроявлений человека возникала и развивалась на самых ранних этапах истории. Свое выражение она получила в стихийно слагавшихся правилах социально одобряемого поведения. Свидетельством существования гуманности уже в древние времена выступают языки и памятники искусства. Мотивы человечности, мечты о счастье и справедливости — неотъемлемая часть древних мифов, устных сказаний и самых первых философских систем. Софокл в прославленной трагедии «Антигона» передал восхищенный взгляд древнего грека на человека: «Много есть чудес на свете, Человек — их всех чудесней».

Термин «гуманизм» употреблялся еще в I в. до н. э. известным римским оратором Цицероном. Под ним он подразумевал воспитание и образование человека, способствующие его возвышению. Гуманизм принес в этическую мысль признание самоценности личности и земной жизни. Вольно или неволью, но гуманистическое течение эпохи Возрождения и Нового времени способствовало утверждению прав личности и, в частности, признанию права на счастливую жизнь. К представителям данного течения традиционно относят Данте, Петрарку, Боккаччо, Леонардо да Винчи.

В истории России идея гуманизма также имеет свои глубинные исторические и культурные корни. Традиционные культурные ценности языческой Руси нашли свое преломление в христианстве. После разрушения Византии через южную Европу на Русь приходят идеи исихазма, который можно трактовать как «восточный гуманизм», утверждающий самоценность человека, созданного по образу и подобию Божию.

Центральным положением христианства, и прежде всего восточного православного христианства, является «воля к любви», т. е. осознание любви как основы личного и общественного бытия человека. На Руси это выразилось в традиции раздачи милостыни.

Знаковым явлением в дореволюционной России была благотворительная деятельность

представителей царской фамилии. При Иване IV были изданы специальные законы, направленные на оказание помощи нуждающимся. Петр I уделял много внимания строительству больниц, богаделен, разного рода приютов. Императрица Мария Федоровна в 1796 г. встала во главе Воспитательного общества благородных девиц — так в стране появилась одна из крупнейших филантропических организаций дореволюционной России, вошедшая в историю под названием «Учреждения Императрицы Марии». Основными направлениями деятельности «Учреждений...» и самой императрицы были помощь детям, инвалидам, вдовам и престарелым [6]. Императором Александром I было организовано Императорское Человеколюбивое общество, просуществовавшее в России более 100 лет. Его филиалы были открыты в большинстве крупных городов России. Подвижность членов императорской семьи на поприще благотворительности, несомненно, послужило примером для представителей образованной части российского общества.

К концу XIX в. общественным призванием занимались городские благотворительные общества, земства, состоятельные промышленники и богатые купцы. Очень популярны были «кружечные» сборы: на стенах приютов, магазинов висели железные кружки, куда бросали милостыню.

В начале XX в. благотворительность в России переживала пик своего развития. На каждые 100 тысяч жителей европейской части России приходилось шесть благотворительных учреждений [7]. Двадцатый век, возможно, самый трудный, мучительный и героический в тысячелетней истории государства российского.

Анализируя реальности современной России, приходится констатировать: во многих отношениях наша культурная, моральная и психологическая атмосфера, мягко говоря, не гармонирует с ценностями гуманизма.

Если заявлять о гуманизме как о системе ценностей, как о достойном образе жизни человека, уважающего себя, свой народ и мировую цивилизацию, то многие общеизвестные факты современной социокультурной реальности говорят об утрате гуманизма в обществе.

Современные студенты являются частью общества. Как известно, многие социальные недуги в первую очередь сказываются на детях и подростках. Все знают, что национальная гордость отличается от национализма, но подростку провести между ними четкую грань порой достаточно сложно. Одно незаметно перетека-

ет в другое. Решение данной проблемы должно осуществляться в рамках уроков истории, ориентированных на гуманизм. Преподаватель должен раскрывать сущность российской цивилизации как многонационального феномена, основанного на принципах социальной справедливости. На уроках истории постоянно должен звучать тезис о самоценности человека труда, созидающего предметное бытие культуры каждого народа в каждую историческую эпоху. Звание «труженик», «рабочий» должны вновь обрести в обществе достойный статус. Однако ежегодное сокращение количества учебных часов и увеличение времени на самостоятельную работу студентов не способствует решению данной проблемы, так как не позволяет достичь перечисленных выше целей.

Прописанные в новых стандартах компетенции специалистов, такие как прагматичность, коммуникативность, инициативность, соблюдение нормативов и регламентаций, слабо способствуют развитию моральных качеств выпускников. Педагогическая практика дает основание говорить о серьезных отклонениях в студенческой жизни от принципов гуманизма. Каждый из вас может привести примеры, подтверждающие только что сформулированный тезис.

Современный человек погружен в рынок товаров и услуг. Достаточно указать на рекламу и средства массовой информации, чтобы стало ясно, какое обилие идей и предложений окружает каждого из нас. При этом важно подчеркнуть, что производители товаров, услуг и идей заботятся прежде всего о своей собственной пользе или о финансовом доходе.

Молодому поколению россиян, чтобы устоять в этих условиях и не потерять голову, важно постоянно задавать себе вопросы о смысле жизни. Педагог должен привить учащемуся потребность в осмыслении своего места в мире, в адекватном оценивании основных параметров своей жизни при помощи вопросов: какого качества (истинные или ложные, добрые или дурные) идеи, из которых я должен выбирать, насколько благотворны они для моей жизни? Эти вопросы важно задавать потому, что среди обилия существующих сегодня теорий и учений имеются доктрины или взгляды, вредящие умственному, психическому и даже физическому здоровью студентов, которым из-за юношеского максимализма или инфантилизма, свойственного поколению конца 1990-х гг., сложно ориентироваться в них и самостоятельно принимать верные решения.

Возникает логический вопрос: что в таких ситуациях делать педагогу-практику?

В процессе изучения истории формируется активное отношение обучающихся к социальным явлениям, создаются условия для развития способности к самоанализу, самопознанию, происходит формирование положительного отношения к своему народу. Встречаясь в рамках урочной деятельности с обучающимися, преподаватель имеет уникальную возможность приобщать их к системе ценностей, которая помогает принимать осознанные решения в ситуациях социального давления, обучает конструктивным способам выхода из конфликтных ситуаций, выражению своих чувств и переживаний без насилия.

Из актуальных педагогических технологий, применяемых в техникуме «ЗлатПГТ», следует отметить личностно ориентированные технологии [8], к которым относятся диалогические методы: групповые дискуссии, анализ учебных ситуаций, диалогические лекции. Психолого-педагогические средства, которые можно использовать: тренинговые занятия, дискуссии, диалоги, ролевые игры.

Наиболее интересным для студентов и показательным для преподавателя можно назвать кейс-метод. Суть его в том, что студенту предлагают осмыслить жизненную ситуацию, описание которой в равной мере отражает какую-либо практическую проблему и актуализирует определенный комплекс знаний, необходимых для усвоения в процессе разрешения проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначного решения.

Учащимся можно предложить следующую конфликтную ситуацию. «Вы находитесь посреди океана на корабле, который медленно идет ко дну. Радиосвязь не работает. Все пассажиры (16 человек) уже заняли места в спасательных шлюпках, осталась одна свободная шлюпка. Для того чтобы безопасно добраться до берега, нельзя превышать допустимую грузоподъемность шлюпки, согласно которой в ней есть только места для провианта и шести человек. На корабле остались: врач-диетолог (ж), политик (м), олимпийский гребец со сломанной рукой (м), эксперт-лингвист (ж), беременная женщина (ж), учитель географии (ж), яхтсмен-любитель (ж), генерал в отставке (м), полицейский (м), первоклассный повар (м), лидер скаутов (м), гимнастка (ж), адвокат (м), электрик (м), механик (м), медсестра-пенсионерка (ж). Задание: В течение пяти минут сделайте самостоятельный выбор, кого из перечисленных выше людей необходимо

взять на спасательную лодку. Не забудьте, что на лодке только шесть мест».

В игровой форме участники проживают ситуацию провокационного выбора, при этом каждому из них приходится давать нравственную оценку своего выбора. Участникам необходимо решать вопросы, связанные с ответственностью за собственный выбор, публично аргументировать необходимость принятия жизненно важных решений. Предполагаемый результат упражнения состоит в осознании обучающимся собственных ценностно-смысловых ориентиров при выборе стилей поведения в ситуации крушения судна, в применении и закреплении навыков самоанализа и рефлексии.

Данное задание было предложено студентам 2-го (группы 201, 203) и 4-го курсов (группа ТМ-11) Златоустовского промышленно-гуманитарного техникума. Это группы молодых людей, получающих образование по специальностям «Станочник», «Сварщик», «Технология машиностроения». Возрастные границы участвующих — 16–20 лет. После проведенного занятия 85,7 % обучающихся высказали положительные отзывы о своей работе и о своем выборе. Практически каждый второй отметил для себя сложность в отстаивании собственного мнения в процессе дискуссии.

Анализ полученных ответов показал, что в детях заложены основы таких категорий, как сострадание, взаимопомощь, уважение к возрасту (35 % согласились спасти пожилых людей, 46 % — раненых). Все студенты без исключения предложили в первую очередь оказать помощь беременной женщине, чем продемонстрировали заботу и ответственность за еще неродившегося человека.

Самым коварным в упражнении был вопрос «Кто займет твое место в шлюпке, ведь по сценарию ты тоже являешься участником событий?». Студенты 4-го курса, особенно участники военно-спортивного клуба, без сомнений отказались от спасательного места (89 %). У 15–16-летних студентов данный вопрос вызвал дискуссию, остаться на корабле решили 52 % респондентов. В период ранней юности (15–17 лет) человек переживает кризис идентичности. Этот возраст сопровождается активным поиском самого себя в социуме сверстников и взрослых. Неизбежные конфликты, эмоционально переживаемые ситуации в юности просто необходимы для социализации ребенка.

Благодаря кейс-методу можно не только диагностировать уровень гуманистических взглядов человека, но и определять модели гу-

манного поведения в обществе. Следовательно, изучение истории будет способствовать формированию адекватного социального мировоззрения, а содержание предмета «История» — предоставлять широкие возможности для ценностного самоопределения обучающихся.

На рубеже XX–XXI вв. обострились противоречия, обусловленные быстрыми глобальными и локальными изменениями в обществе. Особенности исторического развития нашего общества таковы, что на пути гуманизма в

России оказались высокие барьеры невежества и непонимания. Сегодня мы можем с надеждой говорить о том, что теперь Россия более осмысленно и трезво поворачивается к ценностям свободы, правового государства и уважения прав человека. В целом Россия доросла до освоения и интеграции гуманистических ценностей в свое культурно-историческое наследие. Она готова воспринять лучшие достижения мировой цивилизации и в свою очередь внести свой вклад в ее дальнейшее развитие [9].

### Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : проект федер. закона [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.zakonoprojekt2012.ru>. — [20.10.2012].
2. Рыбаков, Н. С. Философия образования [Текст] / Н. С. Рыбаков // Глобалистика : энцикл. — М. : Изд-во «Радуга», 2003. — 1328 с.
3. Миронов, Ю. Н. Праведность и гуманизм — ценности возрождения России [Текст] / Ю. Н. Миронов // Здравый смысл. — 2002. — № 4. — С. 11–14.
4. Кудашова, И. В. Информационная культура и кризис системы образования [Текст] / И. В. Кудашова // Современный гуманизм : Проблемы и перспективы. — Иркутск : Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2004. — 462 с.
5. Кувакин, В. А. Современный гуманизм [Текст] / В. А. Кувакин // Высшее образование в России. — 2002. — № 4. — С. 41–54.
6. Годунский, Ю. Откуда есть пошла благотворительность на Руси [Текст] / Ю. Годунский // Наука и жизнь. — 2006. — № 10. — С. 32–37.
7. Чернов, А. От благотворительности — к гражданскому обществу [Текст] / А. Чернов // Большой бизнес. — 2010. — № 11. — С. 118–121.
8. Колеченко, А. К. Энциклопедия педагогических технологий : пособие для преподавателей [Текст] / А. К. Колеченко. — СПб. : КАРО, 2004. — 368 с.
9. Кувакин, В. А. Гуманизм — основа гражданского согласия и прогресса в России [Текст] / В. А. Кувакин // Здравый смысл. — 2002. — № 2. — С. 2.
10. Борзенко, И. М. Человечность человека : Основы современного гуманизма [Текст] : учеб. пособие для вузов / И. М. Борзенко, В. А. Кувакин, А. А. Кудишина ; под ред. В. А. Кувакина, А. Г. Круглова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Рос. гуманистич. общество, 2005. — 350 с.

УДК 001  
377.5

**О. С. Дубровина**, зав. лабораторией Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск,  
e-mail: [spj-2012@list.ru](mailto:spj-2012@list.ru)

## К ВОПРОСУ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ОТ ИСТОКОВ ДО НАШИХ ДНЕЙ

В статье рассматривается исторический аспект необходимости развития исследовательских способностей обучающихся, дается характеристика научного общества учащихся учреждений начального и среднего профессионального образования Челябинской области.

**Ключевые слова:** исследовательские способности, научное общество учащихся, конкурс научно-исследовательских и творческих работ.

Развитие исследовательского интереса к различным областям знаний и видам деятельности, в том числе профессиональной, является одной из составных успешности обучения

в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Интерес обучающихся к окружающему миру, желание познавать и осваивать все новое — основа формирования личных и профессиональных качеств. Знания обучающихся находятся в прямой зависимости от объема и систематичности их познавательной деятельности. Для того чтобы знания были результатом их собственных поисков, преподаватели стараются придать им организованную форму, управлять ими и контролировать их. Все это можно осуществить через организацию научно-исследовательской деятельности обучающихся.

Необходимость развития исследовательских способностей обучающихся признавалась многими известными педагогами прошлого. Значимость процесса исследования неоднократно подчеркивали в своих работах А. Дистервег, Я. А. Каменский, И. Г. Песталоцци, Ж-Ж. Руссо. Практика как основа познания мира, окружающей действительности является одним из лейтмотивов реформ, проводимых в области образования в России начиная с XVIII в. Именно это направление активно развивали русские просветители, писатели и журналисты Н. И. Новиков и Ф. И. Янкович. Благодаря их деятельности в среде педагогической общественности появилось значительное число сторонников использования в процессе исследовательской деятельности так называемого экскурсионного метода. Эти педагогические идеи нашли отражение в ряде документов той поры: «Уставе народным училищам в Российской империи» (1786 г.), «Уставе учебных заведений, подведомственных университетам» (1804 г.) [1, с. 12].

В XIX в. в странах Западной Европы и в России большую популярность приобретает идея наглядности, сформулированная еще в пору Песталоцци, а также идеи, связанные с развитием творческих способностей ребенка как условия успешного обучения. При этом на первый план выступает идея прагматизации знания, возможность его практического применения. Так, в книге Ф. Гансберга «Творческая работа в школе» переведенной с немецкого языка и изданной в 1913 г., прямо говорится, что «всякое знание имеет значение лишь постольку, поскольку оно может быть применено к современности и к будущему, к нашей жизни и к развитию человечества. Применимость — вот пробный камень для всякого знания, называется ли оно биологией или социологией» [2, с. 56]. Применимость знаний — это был своего рода социальный заказ в условиях формирующегося индустриального общества.

В России подобные идеи пробивали себе дорогу достаточно сложно. В немалой степени это связано с условиями развития страны в XIX в. В числе первых, кто на практике использовал различные формы исследовательской деятельности обучающихся, был декабрист И. Д. Якушкин, преподававший в Ялutorовской женской школе [1].

В пореформенный период, особенно в начале XX в., в отечественной педагогике немало внимания уделялось туристско-экскурсионному направлению исследовательской деятельности. В этот период по всей России создается большое количество добровольных обществ, главная цель которых — знакомство и изучение родного края, организация образовательных экскурсий и научных путешествий в различные уголки страны. Отправляясь в экскурсионные походы, обучающиеся занимались не только созерцанием красот природы и историко-культурных памятников, но и проводили практические наблюдения, ставили опыты, результаты которых старательно фиксировались и публиковались в печатных изданиях учебных заведений.

Появление подобных исследовательских обществ в немалой степени зависело от увлеченности самих педагогов, осознания значимости своего дела. Немалая заслуга в обосновании эффективности экскурсий с точки зрения получения научно-практического знания принадлежит А. Я. Герду, П. Ф. Каптереву, К. Д. Ушинскому. Как напутствие могли восприниматься слова, написанные П. Ф. Каптеревым в работе «Дидактические очерки» в 1885 г.: «Несомненно придет время, когда кругосветное путешествие, в видах учебно-воспитательных, будет необходимым элементом серьезного образования, <...> педагогу нужно серьезно озаботиться тем, чтобы по возможности в каждой отрасли знания основные представления и понятия были приобретены вполне наглядным путем, иначе будет недостаток основательности и твердости в знаниях» [3, с. 536].

Активная работа учителей не осталась незамеченной властями. В 1910 г. Министерство народного просвещения рекомендовало к включению в учебные программы такой вид исследовательской деятельности, как экскурсии [1].

Перед путешествием обучающиеся проходили теоретическую подготовку, в ходе которой знакомились с историей тех мест, куда они должны были отправиться. Важное внимание в ходе подобных образовательных поездок уделялось воспитанию нравственности в подрастающем поколении, формированию понимания

важности непреходящих человеческих ценностей, привитию чувства любви к своему Отечеству, его прошлому.

В 1920–1930-е гг. вновь возникает интерес к развитию исследовательского потенциала подростков. Это движение облекается в форму клубной работы. Его развитие которого связано с именами С. Т. Шацкого, А. С. Макаренко, В. Н. Терского. По их инициативе и под непосредственным руководством создавались опытные базы внешкольной работы, способствующие включению учащихся в процесс познавательной деятельности, приобщая подростков к духовной культуре.

В 1940–1950-е гг. исследовательское движение было несколько заформализовано, отличалось излишней помпезностью и идеологизированностью, что объяснялось политической ситуацией в стране.

С начала 1960-х гг. в условиях начавшейся НТР вновь усиливается интерес к научной деятельности школьников, появляются Малые академии наук, причем на первый план выдвигаются научные общества учащихся (НОУ), где превалирует интерес к исследованиям физико-математического и технического направлений [4].

Главная цель, преследуемая организаторами НОУ, заключалась не только в воспитании у школьников потребности и умения самостоятельно приобретать знания и расширять свой идейный и научно-технический кругозор, но и в профессиональной ориентации учащихся, способствуя выбору жизненного пути.

Период 1970–1980-х гг. в истории развития научно-исследовательской работы обучающихся связан с развитием гуманистической традиции отечественной педагогической мысли. Идея научно-исследовательской работы развивалась как сложный синтез социально-педагогических, общенаучных, общепедагогических, психолого-педагогических, дидактических и методических представлений и подходов.

В качестве идеологического и организационного факторов развития идеи научно-исследовательской работы обучающихся выступали партийно-государственные документы в области образования, содержательная сторона которых использовалась в качестве стратегии развития и оценки образовательного процесса профессиональной школы [5]. Государство предъявляло системе начального и среднего профессионального образования требование готовить специалистов, способных видеть перспективу, квалифицированно решать профессиональные задачи научной организации труда

и управления в меняющейся обстановке, обладать высокой профессиональной мобильностью, умением самостоятельно, творчески ориентироваться в обширной научно-технической литературе.

Последнее десятилетие XX в. — время реформирования российского образования. В 1992 г. был принят закон РФ «Об образовании». В нем указывалось на необходимость исследовательской подготовки обучающихся в целях улучшения качества подготовки специалистов. Участие во всех видах научно-исследовательских работ определяется как их законное право [7].

Основные положения в Законе, касающиеся исследовательской подготовки в профессиональном образовании, до настоящего времени остаются неизменными: обучающиеся обязаны овладеть знаниями, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных учебным планом и образовательными программами начального и среднего профессионального образования. В законодательных документах не предусмотрена обязанность обучающихся заниматься научно-исследовательской работой. Тем не менее они должны выполнять те виды заданий, которые содержат элементы исследования и включены в учебный план или планы занятий по дисциплине.

На протяжении 15 лет, начиная с 1997 г., в учреждениях начального и среднего профессионального образования Челябинской области организована работа секций НОУ, в которых обучающиеся занимаются научно-исследовательской и творческой деятельностью, работают над исследовательскими проектами, принимают участие в областных и федеральных мероприятиях.

Научное общество учащихся (студентов) Челябинской области — добровольное творческое объединение обучающихся и студентов учреждений начального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области. Общество создано с целью выявления, поддержки и развития интеллектуальных способностей обучающихся и студентов.

Основными задачами НОУ являются:

- содействие формированию личностных и профессиональных качеств обучающихся и студентов УПО Челябинской области;
- создание условий, способствующих развитию интеллектуальных способностей личности;
- активизация творческой, познавательной, интеллектуальной инициативы обучающихся и студентов УПО, вовлечение их в исследова-

тельскую, изобретательскую и иную творческую деятельность в различных областях науки, техники, культуры;

– развитие навыков систематической исследовательской и творческой работы, практического применения знаний, полученных в процессе обучения.

– диагностика уровня интеллектуальных способностей обучающихся и студентов УПО;

– пропаганда среди обучающихся и студентов УПО современных достижений науки, техники, искусства.

Деятельность НОУ осуществляется по четырём направлениям: гуманитарное, естественнонаучное, техническое и информационно-технологическое.

По данным, полученным из 67 учреждений профессионального образования, в 2011/12 уч. г. в учреждениях системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области работают 181 секция НОУ, из них 96 секций гуманитарной направленности, 42 — естественнонаучной, 22 — технической, 21 — информационной. Научно-исследовательской деятельностью занимаются около 2000 обучающихся под руководством более 200 педагогических работников.

С целью подведения итогов деятельности секций НОУ учреждений профессионального образования Челябинской области, подведомственных МОиН Челябинской области, ежегодно проводится областная конференция обучающихся. В ней также могут принимать участие обучающиеся учреждений начального и среднего профессионального образования, подведомственные Федеральному агентству по образованию РФ, на долевой основе путем перечисления организационного взноса на оплату работы рецензентов, членов жюри, призовой фонд.

Конференция членов НОУ проводится в три тура. Первый тур — внутриучрежденческий. Проводится администрацией образовательного учреждения с учетом требований, предъявляемых к исследовательской работе членов НОУ.

Второй тур — областной заочный. Для участия в нем за полтора месяца до конференции предоставляются исследовательские работы обучающихся — членов НОУ, победителей первого тура. Второй тур проводится Челябинским институтом развития профессионального образования совместно с Домом юношеского технического творчества Челябинской области (ДЮТТ). ДЮТТ проводит сбор пакета документов, необходимых для участия в конференции, и передает для рецензирования в ЧИРПО.

Третий тур — очный. Обучающиеся и студенты, набравшие достаточное количество баллов во втором (областном заочном) туре, становятся участниками третьего (очного) тура конференции. Согласно заявкам на участие в конференции формируются секции и состав членов жюри, разрабатывается программа конференции.

По результатам конференции лучшие работы рекомендуются для участия во Всероссийских конкурсах научно-исследовательской направленности: «Национальное достояние России», «Юность. Наука. Культура», «Научный потенциал», «Отечество», конкурсы юных исследователей окружающей среды и исследовательских работ им. Д. И. Менделеева.

Для руководителей секций НОУ профессорско-преподавательским и методическим составом ЧИРПО ежегодно в сентябре проводится научно-практический семинар, а в октябре — мастер-класс по подготовке к участию обучающихся в региональных и всероссийских конкурсах. В программе данных учебных занятий руководители получают информацию об организации деятельности секции НОУ в условиях образовательного учреждения, требования к содержанию исследовательской творческой работы, оформлению и защите работы на конференциях. Такие занятия заканчиваются, как правило, информационным консультированием, где научные руководители дают конкретные рекомендации как по содержанию деятельности руководителя секции, так и по содержанию творческого проекта.

Становление и развитие процесса исследовательской подготовки выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования осуществляется в неразрывной связи с социальными, политическими и экономическими особенностями развития страны, которые оказывают решающее влияние на образовательный процесс. Находясь в зависимости от потребностей государства (от подготовки работников-профессионалов до формирования самостоятельной творческой личности) исследовательская подготовка выпускников прошла путь от стихийной индивидуальной работы с одаренными студентами (без специальной программы) до массовой исследовательской подготовки как обязательного компонента содержания профессионального образования.

Несомненно, сегодня научно-исследовательская подготовка студентов по-прежнему относится к числу действенных форм подготовки высококвалифицированных специалистов и научно-педагогических кадров.

**Библиографический список**

1. Викторов, Ю. М. Организация исследовательской деятельности школьников [Текст] / Ю. М. Викторов, С. А. Лебедева, С. В. Тарасов // Из педагогического опыта школы-гимназии № 168 Санкт-Петербурга. — СПб., 1998. — 20 с.
2. Гансберг, Ф. Творческая работа в школе [Текст] / Ф. Гансберг. — СПб., 1913. — С. 42.
3. Каптерев, П. Ф. Избранные педагогические сочинения [Текст] / П. Ф. Каптерев. — М., 1982. — С. 536.
4. Сериков, В. Н. Школьное творческое общество «Эрудиты» [Текст] / В. Н. Сериков. — Минск, 1990. — 67 с.
5. Цыганкова, А. С. К вопросу о теории и практике научно-исследовательской работы студентов в отечественной дидактике высшей школы (70–80-е годы XX века) [Электронный ресурс] // Вестник ТГПУ. — 2007. — Выпуск 7 (70). — (Педагогика). — Режим доступа: <http://vestnik.tspu.ru>
6. Долговицкая, Т. А. Этапы развития методологии и методики исследовательской подготовки студентов [Текст] // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. — 2007. — № 3. — С. 57–58.
7. Российская Федерация. Законы. Об образовании : федер. закон от 10 июля 1992 г. №3266-1 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.

УДК 377  
371

*О. А. Осечкина, преп. Магнитогорского политехнического колледжа, соискатель Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), Челябинская обл., г. Магнитогорск, e-mail: osechkina.olga@mail.ru*

**ТЕАТР И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ. ИЗ ОПЫТА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ  
В МАГНИТОГОРСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

В статье анализируется воздействие театра на нравственное развитие личности учащихся колледжа; предпринимается попытка раскрытия взаимосвязи между сущностью и личностью, освещения роли театра в этом процессе.

**Ключевые слова:** театр, воспитание, личность, социализация.

Модернизация отечественного образования ставит перед учебными заведениями новые задачи. Данный процесс для образовательных учреждений Челябинской области усложняется двумя факторами: оптимизацией сети учреждений НПО–СПО и введением нового поколения ФГОС.

Новые образовательные стандарты ориентируют педагогов на использование в образовательном процессе компетентного подхода. В стандартах ВПО наряду с профессиональными компетенциями прописаны и общекультурные компетенции, которые отсутствуют в стандартах НПО–СПО. Следовательно, нарушается принцип непрерывности образования, возникает проблема формирования общей культуры учащихся в образовательных учреждениях НПО–СПО. Между тем, образовательные учреждения НПО–СПО выполняют важную социализирующую функцию.

Рассмотрим особенности использования культурного потенциала театрального искусства в воспитательном процессе.

Театр всегда являлся одним из важнейших факторов гармоничного развития личности, потому что самое главное в театральном искусстве — его воспитательная, нравственная ценность, как говорил Г. А. Товстоногов: «его гражданственность, идейные позиции» [1, с. 67], его духовность. Сегодня, когда проблема духовного самосознания, самосовершенствования личности является наиболее острой для воспитания, театр становится той культурной средой, в которой раскрываются потаенные смыслы бытия. В театре зритель острее чувствует пульс жизни, ищет ответы на вызовы времени, расширяет круг своих интересов.

В современной действительности наблюдаются катастрофические метаморфозы че-

ловеческих душ. Современное общество потребления демонстрирует системный кризис духовности. М. М. Пришвин в дневниковых записях отмечал, что происходит процесс поворота от личности к индивидуальности, однако поощрение индивидуальности каждого неизбежно приведет к тупиковости [2].

Проблемы общества становятся проблемами образования и воспитания. Задача педагога — помочь каждому обучающемуся найти себя, стать личностью (личность в данном контексте понимается как источник индивидуализации, которая выступает сущностью личности). Универсальный потенциал личности не может быть сформирован без участия театра.

Сущность личности проявляется прежде всего в нравственном выборе. Это может быть творчество, действие, поступок или отношение к ним. Спрогнозировать это проявление помогает посещение театра. В процессе просмотра и последующего обсуждения спектакля педагог может попытаться спроецировать восприятие студентов. Отношение к поступкам и действиям героев раскрывают нравственную сущность зрителя. В этом случае может получиться двойственный результат: с одной стороны, как опыт, который ты получаешь в отрицании собственного опыта, а с другой — как процесс, который остается как опыт самоотрицания в духовной жизни человека. Особенно действенными являются постановки чеховских пьес, в которых каждое слово, каждая деталь имеют смысловую нагрузку.

Перед спектаклем я прошу учащихся обратить внимание на первые и последние слова главных героев, попытаться понять, почему именно ими начинается разговор чеховский персонаж, что они означают?

Возьмем, к примеру, ремарку и начало речи Войницкого в пьесе «Дядя Ваня»: «...*(выходит из дома; он выспался после завтрака и имеет помятый вид; садится на скамью, поправляет свой щегольский галстук)* Да... *(пауза)* Да...». Что стоит за этими словами? В них вся драма русской жизни: бездарный, никому не нужный профессор (Серебряков) блаженствует, незаслуженно пользуется дутой славой знаменитого ученого, пишет глупые ученые книги, которыми зачитывается старуха Войницкая. В порыве общего увлечения даже сам дядя Ваня некоторое время был под его обаянием, считая его великим человеком, работая на него бескорыстно в имении, чтобы поддержать знаменитость. Но оказалось, что Серебряков — «мыльный пузырь», не по праву занимающий высокий

пост, а такие талантливые люди, как дядя Ваня и доктор Астров, в это время губят свою жизнь в медвежьих углах обширной неустроенной России. И рождается: «Да...». А в паузе прокручивается вся несложившаяся жизнь и возникает второе «да...».

После просмотра спектакля были опрошены 150 студентов из шести групп. Им было задано два вопроса: Кто из героев вызывает наибольшую симпатию, а кто является олицетворением пошлости и мещанства и почему?

Результаты опроса показали, что наибольшую симпатию у обучающихся вызвали: доктор Астров (82 человека) — он работает, независим и циничен; дядя Ваня (34 человека) — работает, мягок и умен; Соня (34 человека) — она ни от кого не зависит, обеспечивает себя сама, но вызывает жалость, потому что некрасива.

Большинство (80 человек) олицетворением пошлости посчитали Елену Андреевну. Студентов задело ее снисходительное прощание с влюбленным в нее дядей Ваней: «Прощайте, голубчик!» (целует его в голову), учитывая тот факт, что она живет за его счет. Также студентов возмутило ее грубое вмешательство во взаимоотношения доктора Астрова и Сони. Олицетворением пошлости и мещанства 68 человек назвали профессора Серебрякова, среди характеристик, данных ему учащимися, звучали: «бездарь», «незаслуженно пригрет славой», «его книги может читать только старуха Войницкая» и др.

Этот опрос позволил преподавателю понять, что волнует учащихся в настоящее время и помочь учащимся во время обсуждения проникнуть в психологию героев и осознать замысел автора. Так, например, самостоятельно они не заметили, что именно Соня утешает дядю Ваню и произносит главную фразу в пьесе, свидетельствующую о внутренней силе и стойкости героини: «Мы увидим небо в алмазах!».

Кроме пьес А. П. Чехова, учащиеся посмотрели и приняли участие в обсуждении постановки пьес А. Н. Островского, в частности, «Доходное место». Анализируя это произведение до просмотра спектакля, учащиеся пришли к выводу, что ключевой фразой является фраза Жадова: «Зачем нас учили?». На сцене впервые упомянутую фразу Жадов произносит в разговоре с тетушкой, и звучит она победно. Он намерен жениться и трудиться, не покладая рук: «Зачем же нас учили-то! <...> Неужели я должен отказаться от счастья от того только, что она не имеет состояния?». Этот горячий порыв разделялся и студентами в зале. Но проходит время, и его

слова наполняются горькой иронией : «Для чего же нас учили, для чего же в нас развивали такие понятия, которых нельзя выговорить вслух без того, чтобы вас не обвинили в глупости или дерзости?». В третий раз эта фраза произносится героем уже почти на грани нервного срыва: «... Кругом разврат, сил мало, зачем же нас учили?!».

После просмотра спектакля студентам было задано также два вопроса: «Что в личности Жадова наиболее привлекательно для вас?» и «Какой эпизод из жизни героя вызвал ваше сочувствие?». В опросе приняли участие 100 учащихся из четырех групп: 62 назвали Жадова честным, порядочным, но слабым человеком, не достойным уважения. Наибольшее сочувствие вызвало поведение Жадова после ухода Полины. Казалось, что фигура героя зависла над темным залом на самом краю сцены. Было такое чувство, что он очутился в каком-то надбытовом пространстве. Это одиночество и вызывало сочувствие студентов.

#### Библиографический список

1. Товстоногов, Г. А. Зеркало сцены [Текст] : в 2 т. Т. 1 О профессии режиссера / Г. А. Товстоногов. — Л. : Искусство, 1980. — 389 с.
2. Варламов, А. Н. Пришвин [Текст] / А. Н. Варламов. — М. : Молодая гвардия, 2008. — 548 с.
3. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : проект [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.zakonoproekt2012.ru/#item/39>.

УДК 371

Воздействие искусства на человека всегда многомерно и происходит не только на сознательном уровне, но и на подсознательном, на уровне эмоций, примерно так, как мы чувствуем атмосферу вокруг себя. Но именно эта атмосфера добра и света помогает человеку посмотреть на себя со стороны. Увидеть то, что до сих пор было ему недоступно, и стать лучше.

Постепенно театр входит в культурную среду учащихся, становится значимой частью их самосознания, а вымышленные персонажи пьес помогают осознать себя и окружающий мир. Посещение театра не установлено в новых ФГОС, но является необходимым элементом современного образования, если это образование нацелено, как сказано в проекте нового федерального закона, на воспитание «обучающегося на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей, принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества, государства» [3].

*И. В. Сидорова, зав. лабораторией Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

## ОТ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ — К ВОСПИТАНИЮ В ТРУДЕ

Статья посвящена рассмотрению продуктивного труда как оптимального средства воспитания учащихся в современных условиях.

**Ключевые слова:** воспитание, трудовое воспитание учащихся, труд как средство воспитания.

В Российской Федерации перед современным образованием стоит задача формирования у молодежи общей трудоспособности, дисциплины и созидательной мотивации.

Решение этой задачи особенно актуально в настоящее время, так как идеология постиндустриализма, вузоцентризма, перехода к информационному обществу приводит к девальвации ценности труда и фактическому отказу от труда вообще. Молодежь — будущее общества — дезориентирована в отношении труда.

По мнению Ю. Крупнова, сегодня в сознании молодых людей предельно разведены понятия «труд», «успех», «зарплаток», «карьера». «Более того, успех поставлен в прямую связь с нетрудом и антитрудом: удачей, везением, связями, собственным унижением, вплоть до прямого мошенничества или легальной кражи» [1, с. 117].

Поскольку труд перестал быть единственным средством достижения значимости в обществе, перестал представлять социально зна-

чимую ценность, у большей части выпускников школ отсутствуют: потребность в труде (положительные мотивы отношения к труду), трудолюбие, добросовестное отношение к труду, культура труда, умение трудиться в коллективе, творческое отношение к труду, хозяйственность, работоспособность, умение преодолевать трудности в работе. Все перечисленные компоненты являются составляющей такого важного психологического качества, как готовность к труду. Его развитие, согласно многочисленным психолого-педагогическим исследованиям советского периода, является результатом трудового воспитания в школе и имеет свои закономерности.

Огромное значение трудовому воспитанию детей придавали прогрессивные русские и советские педагоги А. Н. Радищев, В. Г. Белинский, К. Д. Ушинский, Н. К. Крупская, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский и др.

Из существующих определений трудового воспитания, на наш взгляд, наиболее точно отражает его сущность определение А. И. Кочетова: «трудовое воспитание — процесс формирования у личности готовности к труду на основе взаимосвязи знаний, умений и навыков, создание опыта применения, развития сил и способностей, самореализации духовного мира в различных видах деятельности» [2, с. 16].

В самом общем значении содержание трудового воспитания заключается в практическом усвоении подрастающим поколением социальных ценностей общества, позволяющем всесторонне участвовать в его жизни на основе общественно полезного и производительного труда. Отсюда — цель трудового воспитания: развитие сил и способностей подрастающего поколения для активной творческой деятельности, осуществления профессионального и жизненного самоопределения с максимальной пользой для общества, с полной самореализацией возможностей, особенностей, дарований.

Достижение этой цели осуществляется совместными усилиями семьи, школы, общественных организаций путем решения следующих задач [3, с. 167].

1. Формирование убеждения в необходимости труда, воспитание взгляда на труд как на потребность каждого человека.

2. Развитие интереса и любви к труду; воспитание такой черты характера, как трудолюбие, что возможно только при условии появления интереса к труду.

3. Вооружение детей, подростков, юношей разнообразными трудовыми умениями и навыками и на этой основе воспитание у них привыч-

ки к труду, к трудовым усилиям. Недостаточно воспитывать только убеждения в необходимости трудиться, в интересе к труду, необходимо формировать привычку трудиться, сделать труд действительно потребностью жизни.

4. Привитие необходимой культуры труда. Порядок в школьных мастерских, умелое обращение с материалами, инструментом, рациональное расходование времени, доведение каждой работы до конца — все это показатели культуры труда.

5. Воспитание уважения к людям труда. В некоторых семьях дети пренебрежительно относятся к людям простого физического труда. Как правило, это бывает там, где дети освобождаются от всяких трудовых обязанностей. Воспитание уважения к людям труда — важная задача и семьи, и школы.

6. Формирование бережного отношения к результатам труда. Если продукция, которая производится в школьных мастерских, не имеет общественной полезности, это снижает заинтересованность детей в работе и изменяет их отношение к труду.

7. Формирование у учащихся социально значимых мотивов трудовой деятельности. Прежде всего надо добиваться, чтобы школьники руководствовались такими мотивами, как чувство долга перед Родиной, осознание необходимости трудиться, увлеченность процессом труда.

В качестве средств трудового воспитания детей в советской школе предлагались следующие виды труда [4, с. 102–103].

1. Учебный труд (ручной труд — определен для учащихся начальных классов; умственный труд предполагает овладение основами теоретических знаний, необходимых для формирования научного мировоззрения и дальнейшей профессиональной подготовки; физический труд — на уроках трудового обучения в учебных мастерских и на пришкольном участке).

2. Общественно-полезный труд по самообслуживанию в школе и дома, выполняемый бесплатно, добровольно, во внеучебное время (уборка класса, школьной территории, дежурство по школе и в столовой, бытовой труд дома, уход за насаждениями, работа в школьных строительных отрядах, лесничествах, на полях, тирмурская работа и др.).

3. Производительный труд в учебно-производственных мастерских, на предприятиях, с которыми связана школа, в колхозах и совхозах.

Что осталось от стройной, отлаженной советской системы воспитания в нынешних школах? Исчез общественно-полезный труд, более

того, в статье 35 проекта Федерального закона об образовании говорится, что «привлечение обучающихся образовательных организаций без согласия обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой, запрещается». Исчез производительный труд, уроки труда остались только в младших классах, в старших их заменили уроки технологии, на которых весьма часто вместо физического труда идет обсуждение свойств материалов, используемых в физическом труде. Таким образом, учащиеся средней и старшей школы практически не охвачены трудовым воспитанием. А ведь именно подростковый возраст, как показали исследования российских психологов А. Г. Асмолова, А. В. Петровского, Д. И. Фельдштейна, Д. Б. Эльконина и др., характеризуется особой сензитивностью к восприятию общественных ценностей, в том числе к восприятию труда как ценности. Стоит ли удивляться отсутствию готовности к труду у нынешнего выпускника школы? Справедливости ради надо отметить, что с развалом советской системы образования в школе было утрачено не только трудовое воспитание, но и система воспитания вообще.

Сегодня в российском обществе все более осознается необходимость усиления заботы о воспитании детей, формирования новой системы воспитания и социализации, адекватной сложившимся социально-экономическим условиям.

В проекте Федерального закона № 121965-6 «Об образовании в Российской Федерации» воспитание трактуется как организуемая в системе образования деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей, принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства. Однако пути, средства и результаты воспитания в организациях образования в законе отсутствуют.

Рассмотрим *труд* как средство воспитания.

Труд — целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей.

В своей работе «Воспитание в труде» А. С. Макаренко отмечал, что труд всегда был основанием для человеческой жизни, для создания благополучия человеческой жизни и культуры» [5, с. 395]. Таким образом, труду отводится значительная роль в формировании морально-

го облика личности. Нельзя не согласиться с А. С. Макаренко, что «в трудовом усилии воспитывается не только рабочая подготовка человека, но и подготовка товарища, т. е. воспитывается правильное отношение к другим людям, — это будет уже нравственная подготовка» [5, с. 396].

Как правило, люди, занимающиеся физическим трудом, обладают хорошо развитой мускулатурой, здоровыми легкими, крепким сердцем, нормальной нервной системой, т. е. труд является к тому же важным средством физического развития человека. В процессе трудовой деятельности учащиеся также учатся находить прекрасное в повседневной жизни. Велико значение труда и для умственного развития человека. Трудовая деятельность является обязательным компонентом познания объективного мира.

Всякий ли труд является средством воспитания такого культурного рабочего? Нет, труд может быть и нейтрален. Необходима специальная организация труда, создание специальных условий, в которых будут реализованы принципы воспитания в теории и практике А. С. Макаренко: воспитание в коллективе и через коллектив; формирование личности в творческом труде; труд-забота; труд-хозяйствование; опора на лучшие человеческие качества; оптимистическая перспектива в подходах к человеку; «как можно больше уважения к человеку и как можно больше требования к нему»; принцип доверия; преемственность поколений.

Именно организованный таким образом труд помог А. С. Макаренко в процессе уникального педагогического эксперимента воспитать «культурного советского рабочего», который, по его мнению, должен был получить образование, желательнее среднее, квалификацию, стать дисциплинированным, обладать чувством долга и иметь представление о чести. «Культурный советский рабочий должен уметь подчиниться товарищу и должен уметь приказать товарищу. Он должен быть вежливым, суровым, добрым и беспощадным, — в зависимости от условий его жизни. Он должен быть активным организатором. Он должен быть настойчив и закален, он должен владеть собой и влиять на других. Он должен быть веселым, бодрым, подтянутым, способным бороться и строить, способным жить и любить жизнь, он должен быть счастливым» [6, с. 369].

Мы согласны с А. М. Кушниром, освещающим задачи, которые встают перед обществом и властью в связи с «кризисом культуры трудящихся», в конечном итоге угрожающим национальной безопасностью России. Необходимо отработать правовые нормы участия детей, подростков в производительном труде: «ужесточить от-

ветственность за эксплуатацию детей, но снять запрет на детский труд, упразднить налогообложение хозяйственной деятельности образовательных учреждений и создать систему государственной поддержки школ-хозяйств; создать систему стимулирования промышленников и предпринимателей, создающих педагогически обустроенные рабочие места для детей и молодежи» [7, с. 11]; разработать Программу педагогически обустроенной инфраструктуры продуктивной занятости детей и молодежи, основой которой должен стать производственный труд.

Таким образом, участие подростков в производительном труде создает весь спектр воспитательных воздействий: собственно трудовое, нравственное, физическое, эстетическое, экономическое, экологическое воспитание.

В период социально-экономических преобразований страны требуются новые подходы к воспитанию подрастающего человека, перестройка его психологии и экономического мышления. Успешность решения этой проблемы будет зависеть от того, насколько мы сумеем создать в образовательной организации условия для реализации права ребенка на добровольный и привлекательный для него труд, в котором формируется человек с новым экономическим мышлением, инициативный, конкурентоспособный, ответственный за свое дело и за судьбу общества, испытывающий потребность в результативном труде. Успешные примеры такой организации трудовой деятельности учащихся вот уже десять лет представляются на Международном конкурсе им. А. С. Макаренко.

#### Библиографический список

1. Крупнов, Ю. Возвращение труда / Ю. Крупнов // Народное образование. — 2007. — № 10. — С. 117–121.
2. Кочетов, А. И. Основы трудового воспитания / А. И. Кочетов. — Минск : Нар. асвета, 1989.
3. Педагогика / под ред. В. В. Белорусовой. — М. : Физкультура и спорт, 1972.
4. Лында, А. С. Педагогика : учеб. пособие для индустриально-педагогических техникумов профтехобразования / А. С. Лында. — М. : Высшая школа, 1973.
5. Макаренко, А. С. Сочинения : в 7 т. Т. 4. Воспитание в труде / А. С. Макаренко. — М. : 1957. — С. 395–405.
6. Макаренко, А. С. Школа жизни, труда, воспитания : учеб. книга по истории, теории и практике воспитания : в 2 ч. Ч. 2. Письма, разработки, книги-очерки, статьи 1928–1932 гг. / А. С. Макаренко ; сост. и коммент. А. А. Фролов, Е. Ю. Илалтдинова. — Н. Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2008. — С. 368–374.
7. Макаренко. Альманах. — 2008. — № 1. — 208 с.

УДК 371

*Ю. А. Шаманьева, преп. Саткинского педагогического колледжа, Челябинская обл., г. Сатка, e-mail: collegesatka@rambler.ru*

### ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ

В статье рассматриваются проблема воспитания чувства патриотизма и вопрос формирования гражданского самосознания. На примере организации воспитательной работы в Саткинском педагогическом колледже автор предлагает возможные методы данной работы.

**Ключевые слова:** воспитание, патриотизм, гражданственность.

*Воспитывай детей своих счастливыми людьми и гражданами.*

*Н. И. Новиков*

Воспитание гражданина страны — одно из главных условий национального возрождения. Понятие «гражданственность» — основа под-

готовки будущего специалиста любой профессиональной направленности. По определению, данному Г. Н. Филоновым, гражданственность —

это комплекс субъективных качеств личности, проявляющихся в отношениях и деятельности человека при выполнении им основных социально-ролевых функций: осознанной законопослушности, патриотической преданности Родине и защите интересов Отечества, в подлинно свободной и честной приверженности к ориентациям на общепринятые нормы и нравственные ценности, включая сферы труда, семейно-бытовых, межнациональных и межличностных отношений [1].

Гражданственность является приоритетной ценностью, обретение которой позволяет осознать человеческое достоинство и достичь человеческого совершенства.

В Саткинском педагогическом колледже ежегодно проводится ставшая традиционной научно-практическая конференция «Всемирный день защиты прав ребенка», целью которой является формирование правовой базы, правосознания у учащихся («Конвенция о правах ребенка», Семейный кодекс РФ), активной гражданской позиции и развитие морально-волевых, нравственных качеств личности. В работе конференции принимают участие группы с дополнительной специализацией «Семейное воспитание». Формы организации и проведения конференции разнообразны: Круглый стол с привлечением психологов, юристов, специалистов из «Дошкольного отдела», отдела по вопросам социальной защиты населения, т. е. людей, равнодушных к чужим бедам, способных оказать квалифицированную помощь ребенку, семье, педагогические диспуты, на которых учащиеся высказывают свое видение проблемы, предлагают пути ее решения, создают проекты, разрабатывают рекомендации для педагогов и родителей по защите прав ребенка. Очень остро обсуждается вопрос защиты и соблюдения прав ребенка и в ДОУ и в семье.

По существующему законодательству родители несут ответственность за воспитание детей, удовлетворение их потребностей и т. д.

### Библиографический список

1. Яблочкина, К. В. К вопросу о формировании гражданской позиции студентов в вузе [Электронный ресурс] / К. В. Яблочкина. — Режим доступа: <http://smolpedagog.ru/article%2041.html>.

Несмотря на это, в современных семьях нередко нарушаются права ребенка, в результате детей приходится защищать от собственных родителей-тиранов. Почему это происходит? Однозначного ответа на этот вопрос нет, но очевидно, что все идет из семьи.

Мы стремимся организовать воспитательную работу так, чтобы сформировать личность, способную реализовывать гражданское поведение при условии знания законов права и морали и отождествления себя с ними. Главные качества личности с активной гражданской позицией — это свобода действий, ответственность, самостоятельность, инициативность, способность к самопознанию и самовыражению.

В колледже ежегодно проводятся «Уроки мужества», направленные на развитие патриотических чувств, областной фестиваль добрых дел «От сердца к сердцу», акции «Рукавичка», «Игрушки детям» с целью формирования у учащихся толерантности, гуманного отношения к окружающим, эмпатии.

Студенты выезжают с благотворительными концертами в детские сады, сельские дома культуры, Дом ветеранов. Активно ведется волонтерская работа с детьми из семей группы риска, детского дома, пенсионерами и инвалидами, состоящими на учете в управлениях социальной защиты населения (УСЗН). Студенты с удовольствием участвуют в городских мероприятиях (на общественных началах) «День защиты детей», «День города» и др.

Таким образом, в период обучения в колледже следует развивать в каждом студенте гражданские качества, определяющие меру его свободы, гуманности, духовности, жизнотворчества. Это предполагает воспитание высокого уровня самосознания, самоуважения, собственного достоинства, независимости суждений, способности к ориентации в мире духовных ценностей и жизненных ситуациях, готовность принимать решения и нести ответственность за свои поступки.

# Дискуссионный клуб

## РОЛЬ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И БАЗОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

*В конце октября 2012 г. в Законодательном Собрании Челябинской области состоялся Круглый стол «Роль учреждений профессионального образования и базовых организаций в профориентационной работе», проведение которого было инициировано Челябинским ИРПО. В рамках Круглого стола обсуждались проблемы профориентационной работы в Челябинской области.*

*В работе мероприятия приняли участие заместитель председателя Законодательного Собрания Челябинской области А. Л. Журавлев, министр образования и науки Челябинской области А. И. Кузнецов, ректор ЧИРПО Е. П. Сичинский, представители Законодательного Собрания, Общественной палаты, Советов директоров учреждений среднего профессионального образования, учебных центров предприятий, Службы занятости, а также директора учреждений начального профессионального образования и общеобразовательных школ, представители работодателей (руководители крупных промышленных предприятий).*

*Сегодня мы знакомим читателей с мнениями и суждениями, прозвучавшими в ходе дискуссии, и предлагаем принять участие в обсуждении проблем, связанных с профессиональной ориентацией обучающихся.*

**А. И. Кузнецов**, министр образования и науки Челябинской области, канд. ист. наук:

— Стратегия развития Челябинской области до 2020 г., принятая постановлением Законодательного Собрания Челябинской области, предусматривает насыщение предприятий области кадрами рабочих и специалистов высокой квалификации в достаточном количестве.

Сегодня становится все более очевидным, что наше поступательное движение вперед во многом будет зависеть от уровня подготовки высококвалифицированных кадров, повышения престижа рабочих профессий, технических специальностей.

Профессиональное образование имеют 70 % занятого населения области, в том числе: 16 % — начальное профессиональное образование, 37 % — среднее, 27 % — высшее. За последние два года почти 50 % выпускников системы профессионального образования составляют выпускники вузов, по 25 % — выпускники образовательных учреждений НПО и СПО.

В проекте нового Закона «Об образовании в РФ» предлагается модернизировать систему подготовки рабочих кадров. Теперь рабочим профессиям будут учить в учреждениях среднего профессионального образования, учебных центрах и на производстве. Премьер-министр РФ Д. Медведев в ходе заседания президиума Правительства, состоявшегося 26 июля 2012 г., отметил: «Особое внимание нужно обратить на тему начального профессионального образования. Я сейчас не предлагаю концептуальные изменения вносить, но так или иначе это начальное образование должно в нашей стране быть. Это расширит возможности и граждан, и, конечно, работодателей, которые заинтересованы в подготовке квалифицированных рабочих».

Несмотря на множество инструментов, которые сегодня присутствуют в экономике, на фондовых рынках и иных рынках капитала, основной доход определяется уровнем зарплаты. Этим фактором обусловлено поведение абиту-

риента учреждения профессионального образования, который идет учиться не на профессии и специальности, которые ему нравятся, а выбирает то, что будет приносить максимально возможный доход.

В целях обеспечения экономики Челябинской области квалифицированными кадрами рабочих и специалистов совершенствуются правила приема в учреждения профобразования и механизмы профориентационной работы.

В июле 2012 г. постановлением Правительства Челябинской области утвержден новый порядок установления имеющим государственную аккредитацию образовательным учреждениям СПО и НПО контрольных цифр приема граждан для обучения за счет средств областного бюджета.

В соответствии с данным порядком Министерством образования и науки Челябинской области проведен конкурс среди образовательных учреждений СПО и для каждого определены контрольные цифры приема на специальности.

В образовательных учреждениях НПО продолжает действовать поэтапный порядок формирования областного заказа на подготовку кадров.

При формировании контрольных цифр приема в образовательные учреждения НПО и СПО учреждениями проводятся:

- анализ структуры занятости и профессиональной структуры рынка труда конкретного региона;

- анализ данных об оценивании причин отсева учащихся по той или иной профессии; профессиональной подготовке учащихся; результатах аттестации учреждения, педагогов, учащихся; выпуске и трудоустройстве выпускников;

- подготовка регламентирующей и планирующей документации, размещение ее на сайте образовательного учреждения;

- работа приемной комиссии;

- согласование проекта расчетных показателей приема учащихся на муниципальном, областном уровнях;

- рекламная деятельность;

- комплектование учебных групп в рамках утвержденных контрольных показателей приема учащихся.

В результате на первый курс в учреждения НПО в 2012 г. принято 7948 человек, в учреждения СПО — 10 215 человек.

По данным на 1 октября 2012 г., всего в образовательных учреждениях НПО обучается 11 841 человек, СПО — 34 772 человека, их них по программам профессиональной подготовки занимаются 1246 человек, по программам

НПО — 20 515 человек, СПО — 24 852 человека. Обучение ведется по 76 профессиям НПО и 92 специальностям СПО.

Структура подготовки кадров по реализации образовательных программ в подведомственных МОиН Челябинской области учреждениях представлена в табл. 1.

*Таблица 1*

**Структура подготовки кадров по реализации образовательных программ в подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области учреждениях**

<b>Укрупненная группа направлений подготовки</b>	<b>Кол-во реализуемых программ НПО</b>	<b>Кол-во реализуемых программ СПО</b>
Гуманитарные науки	4,0 %	4,3 %
Социальные науки	1,3 %	1,1 %
Образование и педагогика	0,0 %	11,9 %
Культура и искусство	6,6 %	2,2 %
Экономика и управление	1,3 %	7,6 %
Информационная безопасность	0,0 %	1,1 %
Сфера обслуживания	7,9 %	7,6 %
Сельское и рыбное хозяйство	10,5 %	2,2 %
Геодезия и землеустройство	0,0 %	2,2 %
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	2,6 %	7,6 %
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	2,6 %	6,5 %
Металлургия, машиностроение и материалообработка	18,4 %	9,9 %
Транспортные средства	14,5 %	5,4 %
Электронная техника, радиотехника и связь	4,0 %	4,3 %
Автоматика и управление	2,6 %	3,3 %
Информатика и вычислительная техника	4,0 %	5,4 %
Химическая и биотехнологии	4,0 %	3,3 %
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0,0 %	2,2 %
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	10,5 %	5,4 %
Архитектура и строительство	5,2 %	6,5 %

При формировании контрольных цифр приема приоритеты отдавались подготовке кадров для промышленности, сфер транспорта, общественного питания, обслуживания, сельского хозяйства и строительства. Уменьшены объемы подготовки по направлениям «Экономика и управление», «Информатика и вычислительная техника».

Подготовка по укрупненным группам направлений подготовки в образовательных учреждениях в большинстве показателей соотносится со структурой занятости населения Челябинской области по видам экономической деятельности.

Наиболее массовыми профессиями являются: «Повар, кондитер» — подготовка ведется в 44 образовательных учреждениях, «Автомеханик» — в 43; «Сварщик» — в 42, «Станочник» и «Токарь-универсал» — в 19, «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» — в 16. Наиболее массовыми специальностями являются: «Экономика и бухгалтерский учет» — подготовка ведется в 23 образовательных учреждениях, «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» — в 22, «Технология продукции общественного питания» — в 16, «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» — в 14, «Технология машиностроения» — в 13.

Реализуя вышеназванный порядок формирования контрольных цифр приема, образовательные учреждения занимаются профориентационной работой со школьниками. Необходимо отметить, что в 2012 г. на первый курс училищ, техникумов и колледжей пришло обучаться 47,8 % выпускников 9-х классов школ области, что на 14 % больше, чем в 2011 г. В ходе профориентационной работы использовались традиционные формы (встречи, беседы со школьниками, экскурсии в образовательные учреждения, дни открытых дверей) и новые (вовлечение учащихся школ в творческие проекты образовательных учреждений, привлечение к работе со школьниками работодателей, экскурсии на предприятия и др.).

Министерство образования и науки, в свою очередь, активно проводит работу с ЧРОР «Союз промышленников и предпринимателей» и ЧРОР «ПРОМАСС».

Основным вопросом сотрудничества является формирование заказа на подготовку рабочих кадров с учетом структуры экономики. В настоящее время ведется работа по заключению трехсторонних соглашений о сотрудничестве между Правительством Челябинской области, крупными предприятиями и образовательными

учреждениями. Определен перечень сторон, которые будут заключать соглашения (табл. 2).

Таблица 2

**Перечень сторон, между которыми заключены соглашения**

Предприятие	Образовательные учреждения
ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский механико-технологический техникум»
ОАО «АЗ «УРАЛ»»	ГБОУ НПО «Профессиональный лицей № 38», ГБОУ НПО «Профессиональный лицей № 89», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Миасский автомеханический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Миасский электромеханический техникум»
ОАО «Мечел»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский юридический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский металлургический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Уральский государственный колледж», ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 32», ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 37»
ОАО «Копейский машиностроительный завод»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Копейский профессиональный техникум им. С. В. Хохрякова»
Южно-Уральская железная дорога ОАО «Российские железные дороги»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский профессиональный колледж»
ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Политехнический колледж»
ОАО «Комбинат "Магnezит"»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Саткинский политехнический техникум им. А. К. Савина»
ОАО ПО «Маяк»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Озерский технический колледж»
ОАО «Усть-Катавский вагоностроительный завод»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Усть-Катавский механический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Усть-Катавский профессиональный техникум»
ОАО «Южуралзолото Групп Компаний»	ГБОУ СПО (ССУЗ) «Копейский горно-экономический колледж»

Министерство знакомит образовательные учреждения с крупными инвестиционными проектами, которые реализуются предприятиями Челябинской области, ориентирует учреждения на подготовку кадров для предприятий, участвующих в инвестиционных проектах.

В образовательных учреждениях профессионального образования Челябинской области введены Федеральные государственные образовательные стандарты НПО и СПО третьего поколения. С целью эффективной работы по их внедрению создан Совет Министерства образования и науки Челябинской области по примерным основным профессиональным образовательным программам начального профессионального и среднего профессионального образования. При участии работодателей были разработаны и утверждены 90 модульных профессиональных образовательных программ в соответствии с ФГОС. В дальнейшем Министерство планирует продолжить сотрудничество с предприятиями по разработке стандартов профессиональной подготовки специалистов в сфере НПО и СПО.

В Министерство образования и науки РФ направлены предложения по снижению налоговой нагрузки предприятий и организаций, предоставляющих учебно-производственную базу для подготовки специалистов в системе НПО и СПО, на федеральном и региональном уровнях.

Для усиления мотивации молодежи к получению рабочих профессий область активно включилась в проведение областных и окружных конкурсов профессионального мастерства «Славим человека труда» по профессиям: «Токарь», «Мастер сухого строительства», «Повар». В системе профессионального образования также проводятся конкурсы среди мастеров производственного обучения по восьми профессиям начального профессионального образования, «Мастер года».

Однако стоит обратить внимание на проблемы, требующие скорейшего решения.

Общеобразовательная школа в настоящее время практически не выполняет задачу профессиональной ориентации выпускников с учетом их собственных интересов и реальной потребности в профессиях на рынке труда. Опросы старшеклассников показывают, что лишь 4 % в ходе выявления у них профессиональных интересов и возможностей заявили о готовности обучаться по рабочим профессиям (что в 5–10 раз ниже показателей двадцатилетней давности).

Приоритетным критерием успешности общеобразовательной школы стало считаться количество выпускников, поступивших в вуз. Концепция непрерывного профессионального образования трактуется преимущественно как вертикальная траектория, вершина которой — диплом о высшем образовании. Это снижает ценность и социальную значимость рабочих профессий, статуса трудовых династий рабочих, всегда составлявших гордость заводских коллективов. Несмотря на относительно высокое предложение заработной платы, имидж рабочего труда в общественном сознании остается крайне низким.

В результате при недостаточном системном применении современных методов профессиональной ориентации у учащихся сохраняются традиционные мотивы выбора профессии, связанные с мнением ближайшего окружения. О будущей профессии обучающиеся узнают в основном от родителей (30 %) и друзей (29 %).

Результаты анализа трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования выявили на рынке труда Челябинской области дисбаланс между спросом и предложением на работников квалифицированного труда, острый дефицит рабочих массовых профессий, снижение качества человеческого капитала за счет социальных факторов.

Сами работодатели нередко плохо представляют, какие кадры и в каком количестве им нужны. Сегодня модно говорить «требования рынка труда», в действительности эти требования очень размыты и непостоянны. Стремительно меняющийся и не вполне конкретный спрос на рабочую силу затрудняет планирование и осуществление необходимых коррективов в системе подготовки кадров. При этом надо учитывать, что новые профессии и специальности быстро не вводятся и безболезненно не закрываются.

При открытии новых профилей обучения учебные заведения чаще учитывают пожелания абитуриентов, нежели работодателей. Молодежь, прислушиваясь к своим родителям, предпочитает физическому труду офисную работу в комфортных условиях. Однако учебные заведения только тогда вправе рассчитывать на участие работодателей в подготовке кадров, когда смогут заинтересовать их уровнем квалификации выпускников.

В этой ситуации необходимо сформировать механизмы, которые позволили бы образовательным учреждениям эффективно использовать внедрение бюджетных средств, оставаясь

инвестиционно привлекательными для бизнес-структур, создать новый имидж профессии рабочего и специалиста.

Главным способом преодоления разрыва между выпускаемыми специалистами и запросами экономики является привлечение работодателей к образовательной работе. Представители объединений работодателей должны участвовать в прогнозировании и мониторинге рынка труда, формировании перечня направлений подготовки специалистов, корректировке учебных планов, контроле качества образования.

Преподаватели и мастера производственного обучения также ограничены в возможностях изучать, использовать современное оборудование и осваивать новые технологии. Многие квалифицированные работники ушли из системы образования в другие сферы экономики. Основной проблемой кадрового обеспечения остается проблема старения кадров.

В Челябинской области предпринимается ряд мер по расширению сотрудничества между учреждениями профессионального образования и промышленными предприятиями, по формированию интереса и мотивации молодежи к овладению рабочими профессиями.

Во-первых, это *работа по оптимизации сети образовательных учреждений*, которая ведется в области с 2007 г., в результате реорганизовано 39 учреждений НПО и СПО. Такие объединения позволяют избежать дублирования однопрофильных специальностей в образовательных учреждениях профессионального образования, реализовать гибкие траектории получения профессионального образования и в конечном итоге повысить качество профессионального образования и обеспечить квалифицированными кадрами высокотехнологичные производства.

Во-вторых, в рамках областной целевой Программы развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг. создан и успешно функционирует *Областной совет по кадровой политике*. Среди задач Совета: реализация стратегии кадрового обеспечения предприятий, определение региональной потребности в кадрах рабочих и специалистов, повышение престижа рабочих профессий. В работе Совета принимают участие директора областных учреждений НПО и СПО, представители региональных объединений работодателей «ПРОМАСС» и Союза промышленников и предпринимателей. На Совете рассматриваются и положительные примеры взаимодействия в подготовке кадров ра-

бочих специалистов с такими предприятиями, как: ПО «Маяк», Трубодеталь, ЧТЗ, УралАЗ, Комбинат «Магнезит», завод «Стройтехника», ОАО «Мечел» и др.

В-третьих, мы приступили к созданию *образовательно-производственных кластеров* — объединений образовательных учреждений всех уровней (начального, среднего, высшего), обеспечивающих непрерывность образования, и предприятий (металлургических, машиностроительных, железнодорожных, сервиса и легкой промышленности, автодорожных, энергетических, сельскохозяйственных, строительных).

В-четвертых, ведется *модернизация региональной государственной системы оценки качества профессионального образования*. На базе ресурсных центров и инновационных площадок создана система оценки качества образования с участием работодателей. В области действуют три аттестационных пункта, два центра сертификации квалификаций выпускников, которые осуществляют независимую оценку и сертификацию квалификаций. Начало работы Челябинское региональное агентство развития квалификаций, учредителями которого являются объединения работодателей.

И наконец, в-пятых, проводятся *конкурсы профессионального мастерства*. Область активно включилась в проведение областных и окружных конкурсов профессионального мастерства. Также проводятся областные и всероссийские студенческие олимпиады, которые направлены на повышение престижа рабочих профессий.

Подготовка специалистов для современной индустрии является назревшей проблемой, решить которую можно согласованными действиями работодателей и учреждений профессионального образования.

Предложения.

1. Обратиться в Правительство РФ с предложением снизить процент отчислений в социальные фонды для тех предприятий, которые вкладывают средства в создание современной материально-технической базы учреждений профессионального образования.

2. Провести на уровне УрФО совещание с участием региональных объединений, представителей торгово-промышленных палат по вопросу взаимодействия с образовательными учреждениями в реализации стратегии 25х25 (разработка профстандартов, сертификация квалификаций выпускников, создание учебно-производственных участков и др.).

*Е. П. Сичинский, ректор Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р ист. наук:*

— Актуальность такого важного аспекта профессионального образования, как профориентация, определяется поставленной Президентом РФ задачей подготовить 25 млн. квалифицированных рабочих для реального сектора экономики. Задача очень сложная и успех ее решения зависит от правильно выбранных методов.

В конце 1930-х гг. проблема обеспечения рабочими кадрами предприятий, возведенных по планам первых пятилеток, была решена созданием 2 октября 1940 г. системы трудовых резервов.

Комплектование ФЗО и ремесленных училищ осуществлялось путем разнарядки, которую должны были исполнять сельские и городские поселения. А обучающиеся прикреплялись к образовательным учреждениям под страхом применения к ним наказания в виде лишения свободы на один год в случае бегства с учебы. Такие жесткие меры позволили обеспечить новые заводы рабочими руками в короткие сроки.

Однако методы 1930-х гг. неприменимы в условиях современного демократического общества. Граждане обладают правом на образование и свободой выбора учебного заведения, образовательных программ, т. е. самостоятельно выбирают свою будущую профессию. В связи с этим возникает конфликт между свободой выбора личности и общественной потребностью экономики в рабочих и специалистах. Одним из инструментов разрешения такого конфликта, на наш взгляд, может стать профессиональная ориентация.

Профессиональная ориентация как объект научного исследования изучается достаточно давно. Только за последнее десятилетие защищено около 100 диссертаций на эту тему. О профориентации говорят не только ученые, но и практики. Проведение профориентационной работы является одной из задач образовательных учреждений и службы занятости. Ею также занимается семья, работодатели, чиновники. Тем не менее складывающаяся ситуация на рынке труда свидетельствует, что осуществляемая сегодня в обществе профориентационная работа не достигает своей цели, т. е. не устанавливает относительной гармонии между интересами личности и потребностями общества. Если сравнить ее с компасом в мире выбора профессии, то можно говорить о его неисправности. Прийти к такому категорическому суждению

позволяет анализ системы профессионального образования Челябинской области, представленный в таблице 3.

Таблица 3

**Анализ системы профессионального образования Челябинской области**

Образовательные учреждения	Кол-во учреждений	Численность обучающихся	Процент от общей численности обучающихся	Потребность работодателей в кадрах
НПО	51	13 685	6 %	67 %
СПО	87	53 890	23,6 %	18 %
ВПО	48	160 624	70,3 %	15 %

Анализ показывает, что подавляющая масса современной молодежи при выборе будущей профессии связывает ее с высшим образованием. Вместе с тем сложившееся в области соотношение уровней образования между собой не соответствует потребностям экономики региона. Количество выпускников НПО в 11 раз меньше, чем потребности предприятий. В то же время количество подготавливаемых специалистов в высшем образовании превосходит потребности рынка труда в 4,5 раза, т. е. налицо явный дисбаланс между уровнями профессионального образования.

Дисбаланс складывается и между группами специальностей. В частности, в системе высшего профессионального образования почти две трети абитуриентов поступают на гуманитарные науки, экономику и управление, образование и педагогику. Этому способствует структура образовательных программ челябинских вузов: 19 из них готовит экономистов, 18 — менеджеров, 15 — юристов, 7 — психологов.

Закономерен вопрос об экономических последствиях указанных дисбалансов. Как показывают исследования, в настоящее время по самым осторожным оценкам лишь 50 % выпускников системы высшего профессионального образования находят работу по специальности. Остальные оказываются на свободном рынке труда, что, кстати, и определяет большой спрос на получение второго высшего образования. Применительно к Челябинской области это означает, что порядка 80 тыс. обучающихся сейчас студентов никогда не будут работать по полученной специальности. Если учесть, что государство определило минимальную стои-

мость обучения одного студента в государственном вузе в 60 тыс. руб., то не трудно подсчитать, что из государственных и родительских средств примерно 4,8 млрд. руб. расходуется не на получение профессии, а в лучшем случае на развитие личности. При этом подсчете не учитываются косвенные потери.

Справедливости ради стоит отметить, что и на уровнях НПО и СПО также присутствует дисбаланс между группами профессий и специальностей, однако в отличие от высшего образования он сглаживается за счет нехватки кадров квалифицированных рабочих.

Таблица 4

**Количество УПО, осуществляющих подготовку по профессиям НПО**

Профессия НПО	Кол-во УПО, осуществляющих подготовку	Профессия НПО	Кол-во УПО, осуществляющих подготовку
Повар-кондитер	46	Коммерсант в торговле	12
Сварщик	45	Слесарь по ремонту автомобилей	12
Автомеханик	41	Доменщик	1
Оператор ЭВМ	19	Сталеплавильщик	1
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	17	Кузнец	1
Парикмахер	15	Станочник	8
Мастер по обработке цифровой информации	13	Токарь-универсал	8
Продавец	13	Слесарь	7

Было бы неправильно существующий дисбаланс между уровнями образования и специальностями списывать только на внутренние недостатки системы профессионального образования, которая развивалась в соответствии с законами рыночной экономики, где спрос рождает предложение. В нашем случае спрос на уровни образования и специальности определялся запросами абитуриентов и их родителей, которые формировались под влиянием инерт-

ных массовых стереотипов о престижности той или иной профессии. Эти представления начали формироваться в 90-е гг. XX в.

В условиях экономического кризиса спад производства в промышленности привел к снижению доходов занятых в ней людей, утрате чувства жизненной перспективы, что вызвало массовое сокращение рабочих и инженерных кадров в реальном секторе экономики. По оценкам специалистов, сегодня средний возраст работающих в оборонно-промышленном комплексе составляет 55 лет.

В свою очередь, появление крупных состояний в сферах торговли, оборота финансов создали новый стереотип успешности. В немалой степени этому способствовали СМИ. На смену «его величеству рабочему классу» в качестве «героя нашего времени» пришел бизнесмен, юрист, журналист, артист и т. д.

Упрощение процедуры создания вузов и их филиалов, предоставление им права набирать студентов на внебюджетной основе и тем самым решать свои объективные экономические трудности заложили механизм экстенсивного развития всей системы высшего образования. Доход образовательного учреждения стал зависеть от количества студентов, что привело к сокращению требований к абитуриентам, особенно поступающим на внебюджетные формы обучения. Как результат — качество образования стало снижаться.

Развитию названной тенденции способствовали позиции как школы, так и работодателей. Еще в советское время критерием успешности школы являлось количество выпускников, поступивших в вуз. Поэтому в профориентационной работе акценты были смещены в сторону высшего образования. В условиях ограниченного количества мест в вузах непрошедшие отбор абитуриенты шли в учреждения НПО и СПО или получали профессию на производстве. Сегодня вузы, особенно негосударственные, раскрывали свои двери практически всем способным оплатить обучение, чтобы тем самым компенсировать ограниченные возможности государственного финансирования.

Не менее критикуемую позицию заняли работодатели, большинство из которых строили свой бизнес в условиях сокращения объемов производства и избытка рабочих рук на рынке труда, когда не было необходимости вкладывать средства в воспроизводство рабочей силы, поскольку ее источники казались неисчерпаемыми. Выросшие в эпоху социализма предприниматели, которые пришли в 1990-е гг. на смену

государству, создавшему систему трудовых резервов с целью обеспечения заводов квалифицированными кадрами, эклектично соединили в своем сознании ценности социалистического и капиталистического обществ. Преследуя свой частный интерес, они считают, что именно государство обязано готовить для них кадры в учреждениях профессионального образования. И только в последнее время, когда в полный рост встала проблема дефицита рабочих и специалистов на производстве, начинается понимание ими взаимозависимости процессов развития производства и подготовки для него кадров.

Таким образом, сегодня можно констатировать очевидный факт: несмотря на то что в обществе ведется профориентационная работа, тем не менее ее эффективность очень низкая. Причинами этого являются в первую очередь неверно выбранные ориентиры, что требует сформировать единую целостную концепцию, а также отсутствие взаимодействия между субъектами профориентационной работы, что не позволяет говорить о ней как о системе.

Поэтому задачей круглого стола является не только обмен мнениями и прояснение позиций заинтересованных сторон, но и попытка обсудить концепцию профессиональной ориентации в Челябинской области.

**В. В. Смирнов**, начальник Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области:

— В настоящий период резко увеличивает заинтересованность работодателей в специалистах определенных профессий и специальностей.

Какова готовность учреждений профессионального образования к сотрудничеству с работодателями? По моему мнению, чтобы повысить эффективность обучения, надо рассматривать схемы, когда учебные заведения организуют учебно-производственную практику на базе работодателей.

В соответствии с развитием и модернизацией отраслей экономики области должно возрасти количество профессий и специальностей профессиональной подготовки. Вместе с тем системной работы по профессиональной ориентации на уровне общеобразовательных учреждений не существует.

Молодежь составляет 15 % от всех обратившихся в службу занятости населения. Ежегодно за содействием в трудоустройстве в службу обращается до 10 % выпускников УПО области. С 2009 г. от 13 до 17 % выпускников учреждений профобразования области, обратившихся

в службу занятости в поиске работы, «доучиваются» по востребованным профессиям и специальностям для решения вопросов их трудоустройства. За 10 месяцев 2012 г. обратилось 3325 выпускников учреждений профобразования, из них 1769 человек (53,2 % обратившихся) трудоустроены, 328 человек (13 % от признанных безработными) направлены на профобучение.

Выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте 18–20 лет, которые впервые обращаются к поиску работы, трудоустраиваются в рамках программы «Первое рабочее место».

Службой занятости используются все каналы для информирования молодежи о ситуации на рынке труда, востребованных профессиях. С 2011 г. совместно с Министерством образования и науки в образовательных учреждениях общего и профессионального образования реализуется профориентационный информационный проект, направленный на профилактику молодежной безработицы. Проект позволяет повысить информированность учащейся молодежи о ситуации на рынке труда, направлен на пропаганду рабочих и инженерно-технических профессий, формирование привлекательного имиджа рабочих профессий.

В 788 общеобразовательных школах области с охватом 298 000 учащихся установлено 4100 сменных информационных стендов, имеются сменяемые наборы профориентационных плакатов, подготовленных службой занятости совместно с образовательными учреждениями и предприятиями области. Аналогичные информационные стенды установлены в 32 учреждениях начального и среднего профессионального образования.

В идеале профориентационная помощь должна быть системной и многоступенчатой, доступной на протяжении всего периода профессионального развития человека.

**Т. И. Медоева**, зав. отделом по связям с образовательными организациями и общественностью Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО)

— Как известно, профессиональная ориентация относится к социальным системам, которые функционируют в обществе и затрагивают различные проблемы, возникающие в нем. Но сегодня и саму профориентацию можно считать общественной проблемой. Остановимся на этом подробнее и посмотрим на профориентационную работу через призму ее основной функции, которая заключается в согласовании интересов четырех сторон:

- 1) выпускника учебного заведения;
- 2) общества и государства;
- 3) учреждения профессионального образования;
- 4) работодателя.

Идеальное развитие ситуации для всех участников могло бы выглядеть следующим образом. Выпускники школы сделают осознанный выбор профессии в соответствии со своими потребностями, способностями и задатками, поступят в учреждение профессионального образования соответствующего профиля и по его окончании трудоустроятся по месту проживания. В свою очередь учреждения профессионального образования выполняют план набора, а работодатели заполняют имеющиеся вакансии молодыми специалистами, которые будут любить свою профессию. Поскольку известно, что работники, любящие свое дело, достигают более высоких профессиональных результатов, то производство будет развиваться, отчисления в бюджет увеличиваться, экономическая и политическая ситуация останется стабильной, что благотворно отразится на интересах общества и государства.

Однако результаты социологических исследований последних лет, проведенных среди выпускников школ Челябинской области, и данные службы занятости говорят о том, что согласованность между спросом и предложением на рынке труда отсутствует, выпускники школ продолжают выбирать специальности, по которым впоследствии не смогут устроиться на работу (табл. 5).

Таблица 5

**Данные социологических исследований  
(декабрь 2011 г.)**

Данные социологических исследований	Потребности рынка труда
70 % выпускников планируют учиться в вузе, из них 60 % — по специальностям гуманитарного направления, 40 % — технического	15 % от планируемого выпуска
25 % выпускников планируют обучаться по программам среднего профессионального образования и только 5 % связывают свои профессиональные планы с получением рабочей профессии	70 % от планируемого выпуска
В планах 30 % выпускников школ Челябинской области работа за границей (в Московской и Ленинградской обл. — 70 %).	—

Не намного лучше ситуация по России в целом (табл. 6). Кроме того, что предпочтение отдается высшему образованию, опрос родителей выпускников школ, проведенный в различных регионах России, показал, что в июле 2012 г. 17 % выпускников еще не определились с выбором профессии. Вызывает беспокойство и тот факт, что 4 % родителей не знают планы своих детей.

Таблица 6

**Данные опроса родителей, проведенного  
исследовательским центром рекрутингового  
портала Superjob.ru (июль 2012 г.)**

Ответы родителей	2010 г.	2012 г.
Не определились с выбором профессии		17 %
Планируют учиться в вузе	80 %	58 %
Планируют учиться в ССУЗе	8 %	20 %
Планируют идти работать (в армию)		1 %
Не знают планов своих детей		4 %

Вследствие того, что большинство выпускников поступают в вузы, учреждениям НПО—СПО трудно выполнить план набора, несмотря на все прилагаемые ими усилия. Отрицательным образом влияет на результаты работы приемной комиссии и тот факт, что в процессе профориентационной работы учреждений НПО и СПО трудно доказать престижность своего образовательного учреждения (табл. 7).

Таблица 7

**Состояние технопарка**

Состояние технопарка	Полностью	Частично
1. Имеющаяся материально-техническая база позволяет осваивать современные производственные технологии	35,7 %	64,3 %
2. Имеющаяся материально-техническая база позволяет создать собственное производство	12,9 %	62,9 %
3. За последние три года произведено обновление технопарка	11,4 %	67,1 %
4. Обновление технопарка осуществлялось за счет бюджетных средств	7,1 %	57,1 %

<b>Состояние технопарка</b>	<b>Полностью</b>	<b>Частично</b>
5. Обновление технопарка осуществлялось за счет внебюджетных средств	8,6 %	65,7 %
6. Обновление технопарка осуществлялось за счет работодателей	2,9 %	40 %

Как показало анкетирование, проведенное отделом по связям с образовательными учреждениями и общественностью Челябинского ИРПО, материально-техническая база большинства образовательных учреждений не позволяет осваивать современные производственные технологии и создавать собственное производство.

За последние три года только 11,4 % УПО полностью обновили технопарк, причем обновление в основном осуществлялось за счет средств от внебюджетной деятельности. Одновременно с этим в целях полной или частичной замены оборудования 42,9 % УПО воспользовались помощью работодателей.

Однако, как отметил в своем выступлении министр образования Челябинской области А. И. Кузнецов, несмотря на трудности с набором, некоторые учреждения НПО и СПО обращались в Министерство образования и науки Челябинской области с просьбой увеличить план набора на отдельные профессии и специальности. Данный факт не следует рассматривать как показатель хорошей профориентационной работы, он свидетельствует лишь о том, что в сложившейся ситуации учреждения НПО и СПО, как и вузы, ориентируются на потребителей своих услуг, оставляя без внимания потребности рынка труда.

Все вышеперечисленное ведет к тому, что работодатель не может найти на отдельные вакансии молодых специалистов. В результате кадровый состав производственных предприятий стареет, нарастает угроза сокращения производства и снижения финансовых отчислений в областной бюджет. Это, в свою очередь, может привести к экономической и социальной нестабильности.

Таким образом, можно констатировать, что сегодня профориентационная деятельность выполняется не в полной мере, что является существенной общественной проблемой. Для достижения целей профориентационной работы недостаточно усилий одной какой-либо организации или ведомства. Профориентация может быть эффективной только при условии

скоординированной деятельности ряда (если не большинства) министерств и ведомств, ученых и специалистов различных специальностей и, конечно же, работодателей. Причем без участия работодателей в профориентационной работе сегодня обойтись практически невозможно.

Сегодняшний работодатель, как лицо заинтересованное, принимает участие в подготовке кадров в различных формах взаимодействия (табл. 8). Однако его позицию активной не назовешь. Большинство работодателей лишь откликаются на просьбы УПО поучаствовать в различного рода мероприятиях, при этом собственных предложений по взаимодействию и усовершенствованию процесса профессионального обучения от них практически не поступает. Не очень охотно идут работодатели и на заключение долгосрочных договоров. Как видно из таблицы, в среднем на одно УПО приходится лишь 3,8 базовых организаций, при том что каждое учреждение профессионального образования подготавливает от 5 до 30 профессий и специальностей и на организацию практики одной группы обучающихся не достаточно одного предприятия.

*Таблица 8*

**Участие работодателя в подготовке кадров**

<b>Формы (виды) участия</b>	<b>Кол-во, %</b>
Закключают долгосрочные договоры (являются базовыми предприятиями)	3,8 б.п./1
Участвуют в профориентационной работе	71,3 %
Принимают участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства	80 %
Согласовывают ОПОП и фонды оценочных средств для проведения итоговой аттестации	82,5 %
Представляют места для проведения практики	100 %
Участвуют в работе ГАК	70 %
Рецензируют дипломные работы	(6 УПО)
Ведут занятия, семинары, экскурсии	(6 УПО)
Осуществляют стажировку педагогических работников	(2 УПО)
Проводят мониторинг проф. адаптации	(1 УПО)
п...	

Поскольку эффективность профориентации во многом зависит от того, насколько скоординирована деятельность всех ее участников, наш

институт сегодня в очередной раз поднимает вопрос о том, что в Челябинской области, как в Московской, Ленинградской, Псковской, Кемеровской, Волгоградской, Пермской, Свердловской и многих других, должен наконец-то появиться механизм управления профориентационной работой. Структура этого механизма должна обеспечить координацию деятельности всех участников профориентации для достижения общей цели: подготовки специалистов, которые могут реализовать полученные в процессе обучения профессиональные способности и личностные качества и удовлетворить потребности Челябинской области в специалистах различного профиля. И одним из звеньев этого механизма должен стать работодатель (Союз работодателей).

Если рассматривать каждое направление деятельности, которые включает в себя сложившаяся в России система профориентационной работы (табл. 9), то в каждом из них можно без труда определить роль и место работодателя. Народная мудрость гласит: «Если хочешь больше узнать о море, спроси рыбака». Именно поэтому о профессии должен рассказывать тот, кто ею владеет, информация же полученная от родителей, друзей и даже из средств массовой информации может быть искажена.

Таблица 9

**Направления профориентационной работы**

Структура ПОР/ Участники ПОР	Общ/ гос.	Школа	УПО	Работодатель	Выпускник (род.)
Профессиональное просвещение					
Профессиональная диагностика					
Профессиональная консультация					
Профессиональный отбор					
Социально-профессиональная адаптация					
Профессиональное воспитание					

В разных регионах страны наработан значительный опыт по организации профориентационной работы, на который можно опираться при ее планировании в Челябинской области.

Например, в Курганской области вместе с моделью профориентационной работы определен алгоритм ее организации на муниципальном уровне, включающий следующие этапы:

I этап — организация информационной работы с родителями, учащимися, педагогами, работодателями;

II этап — ознакомление с деятельностью предприятий;

III этап — организация практик (социальных, социально-профессиональных или производственной), в том числе летней на предприятиях района;

IV этап — организация допрофессиональной и профессиональной подготовки.

По каждому из перечисленных этапов разработан алгоритм организации совместной деятельности школ, учреждений профессионального образования и предприятий по профессиональному самоопределению.

Следует отметить, что на подготовительном этапе Курганская область, как и другие перечисленные области, создала Координационный совет, в состав которого были привлечены работодатели.

В таблице 10 представлен пример сведений (формы), которые предоставляет в информационный центр каждый работодатель для внесения их в единый банк данных о работодателях, существующий в Курганской области как в электронном виде, так и в виде опубликованных сборников. Данные сведения помогают работодателям сделать консультацию и экскурсию более результативной.

Опыт организации профориентационной работы различных областей Уральского региона представлен на сайте Челябинского ИРПО.

Челябинская область прокладывает свой путь по взаимодействию с работодателями.

Как говорилось на августовском совещании, реформа, стартующая в 2013 г., предполагает в идеале создание в Уральском регионе образовательно-производственных кластеров, которые объединят в себе несколько образовательных учреждений, работающих по одному профилю: энергетическому, металлургическому, машиностроительному, сельскохозяйственному, строительному и т. д. В октябре 2011 г. постановлением губернатора Челябинской области утверждено Положение «Об Областном совете по кадровой политике».

**Перечень предприятий муниципального образования для организации информационной работы**

Название предприятия	Перечень профессий		Формы взаимодействия
	Обеспечены кадрами в полном объеме	Испытывают дефицит кадров	
Завод противопожарного оборудования пос. Варгаши	экономист, инженер-технолог	слесарь, конструктор, токарь	– экскурсия по ознакомлению с предприятием; – тематическая экскурсия (указать); – экскурсия с целью ознакомления и возможности выбора профиля в рамках предпрофильной подготовки; – социально-профессиональная практика (с целью организации практических занятий и элементов исследовательской деятельности в рамках изучения предметов профильного цикла)

Несмотря на эти меры, создание кластеров не решит в полной мере проблемы профориентации. Уже то, что кластеры образуются на добровольной основе и действуют на основании договоров, говорит о том, что условия договоров в каждом кластере могут быть разными. В этой связи необходим документ, в котором будут четко прописаны основные функции участников образовательно-производственных кластеров, в том числе касающиеся профориентационной работы, которые будут учтены при составлении договора. Таким документом может стать Положение о базовой организации как основе производственно-образовательного кластера в Челябинской области.

Хочется отметить, что сегодня назрела необходимость вынести на рассмотрение Правительства Челябинской области вопрос о создании Координационного совета и утверждении Концепции профориентационной работы, тем более что проект этой Концепции уже разработан, рассмотрен и одобрен всеми территориальными методическими объединениями области.

Если эта Концепция и предлагаемая в ней организационная структура будут утверждены, деятельность работодателей в системе профориентации станет заметно активней, а результативность профориентационной работы повысится.

Ниже мы приводим проект Концепции профориентационной работы образовательных учреждений Челябинской области и ожидаем от читателей предложений, замечаний и комментариев по проблеме профессиональной ориентации обучающихся.

**Концепция профориентационной работы учреждений образования Челябинской области**

**Актуальность проблемы**

В соответствии с законом «Об образовании» образование следует понимать как целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).

Уровень образования обуславливается требованиями современного производства, состоянием науки, техники и культуры, а также общественными отношениями.

Но всегда ли при подготовке кадров совпадают интересы человека, общества, государства? Практика показывает, что нет. В Челябинской области (по данным службы занятости) 40 % выпускников государственных и 90 % коммерческих вузов имеют специальности гуманитарной направленности, тогда как на 73 % заявленных вакансий требуются рабочие и специалисты технических специальностей.

С начала 1990-х гг. молодежь Уральского региона стремится получать специальности, связанные со сферами экономики, юриспруденции и государственного управления. Результатом такого стремления явилось то, что экономистами и менеджерами регион обеспечен на полтора десятка лет вперед, такая же ситуация сложилась с дизайнерами и журналистами, а вот в плане инженерно-технических кадров экономика области оголена.

Выпуск специалистов в области экономики и управления увеличился за последние годы в семь раз, специалистов гуманитарно-социальных специальностей — в 3,3 раза, что не соответствует реальным потребностям рынка труда города и области.

Следствием избытка специалистов в отдельных отраслях экономики явилось то, что выпускники вузов с трудом устраиваются на работу, а чаще всего трудятся не по полученной специальности.

Резкое сокращение числа выпускников технических специальностей привело к тому, что квалифицированные специалисты высшего эшелона отдельных отраслей производства вплотную подошли к пенсионному возрасту, низовые должности (рабочие профессии) молодежь мало интересуют, а на уровне среднего руководящего состава вообще образовался вакуум. Возникла опасность того, что с 2012 г. сектора экономики региона, дающие основные бюджетные поступления, могут попросту остаться без кадров.

Сложившаяся ситуация переросла в проблему, требующую скорейшего разрешения. Проблема будет решена только тогда, когда спрос на специалистов различных сфер экономики будет равен предложениям, поступающим от учреждений профессионального образования в связи с трудоустройством своих выпускников. Следовательно, образовательным учреждениям необходимо открывать такие специальности, которые будут востребованы на рынке труда.

В свою очередь, люди, поступающие в учреждения профессионального образования, должны иметь возможность после завершения обучения работать по специальности. Получая соответствующее образование, они должны не только связывать с будущей профессией (специальностью) свои профессиональные планы, но и реализовывать их, а не просто повышать свой культурный уровень в процессе обучения.

Результаты мониторинга образовательных предпочтений выпускников школ 2012 г. (данные собраны Институтом экономики Уральского отделения Российской академии наук совместно с ЧИРПО) хотя и показывают определенные изменения в пользу технических специальностей, однако остаются весьма неутешительными:

1) 70 % выпускников планируют учиться в вузе, из них 60 % — по специальностям гуманитарного направления, 40 % выбирают технические специальности. Потребности же рынка труда в специалистах высшего звена — 40 % от планируемого выпуска;

2) 25 % выпускников планируют обучаться по программам среднего профессионального образования и только 5 % — связывают свои профессиональные планы с получением рабочей профессии;

3) в планах 35 % выпускников школ Челябинской области работа за границей РФ (в Московской и Ленинградской обл. — 70 %).

В данной ситуации даже открытие технических специальностей и увеличение плана набора на них не решит в полной мере обозначенную проблему, поскольку открываемые специальности могут оказаться не востребованными.

Проблема может быть разрешена:

– если система профориентационной работы Челябинской области будет обеспечивать условия для профессионального самоопределения личности с последующей ее самореализацией на территории проживания;

– если общеобразовательная школа будет ориентирована на формирование социально грамотной и социально мобильной личности, ясно понимающей ценность образования для своего личностного и профессионального развития, ясно представляющей спектр имеющихся на сегодняшний день возможностей и ресурсов;

– если в результате образовательного процесса, построенного сообразно динамике возрастного развития, учащийся будет обладать соответствующими компетентностями, определенным социальным опытом, умениями делать осознанный выбор (на уровне имеющейся информации и опыта) и нести ответственность за него, успешно реализовать избранную позицию в том или ином социальном пространстве;

– если выпускник школы будет уметь учиться и овладевать новыми смежными профессиями в зависимости от конъюнктуры рынка труда.

Таким образом, решение обозначенной проблемы требует определить в качестве одного из ключевых направлений образовательной деятельности формирование профессионального самоопределения учащихся. Этого требуют и условия перехода общеобразовательной школы к предпрофильной подготовке и профильному обучению.

Процесс профессионального самоопределения школьников должен начинаться еще до поступления ребенка в первый класс. Результатом этого процесса должен стать осознанный выбор профессии (специальности) в соответствии со способностями, возможностями, предпочтениями каждой отдельной личности и готовностью выпускников школ к дальнейшему профессиональному образованию.

Чтобы профессиональный выбор был сделан правильно, в процессе профессионального самоопределения школьники, осуществляя «профессиональные пробы», должны также научиться:

– определять выгоду и издержки профессии (специальности), находить аргументы «за» и «против» нее;

– видеть перспективы и планировать свою дальнейшую профессиональную карьеру с учетом этих перспектив;

– выбирать образовательную траекторию с учетом возможности получения определенного уровня образования поэтапно.

В этой связи профессиональное самоопределение следует понимать как процесс полноценного личностного развития учащегося, сформированность его мотивационно-потребностной сферы, наличие развитых интересов, способностей, высокого уровня самосознания.

Сущность профориентационной работы должна заключаться в формировании неких универсальных качеств личности, позволяющих ей осуществлять профессиональный выбор сознательно и самостоятельно, быть ответственной за свой выбор и при этом быть профессионально мобильной.

Профориентацию (в широком смысле слова) следует понимать как систему общественно-го и педагогического воздействия на молодежь с целью ее подготовки к сознательному выбору профессии, основанную на организации государственных мероприятий, обеспечивающих научно обоснованный выбор профессии.

В узком смысле слова профориентация — целенаправленная деятельность по формированию у учащихся внутренней потребности и готовности к сознательному выбору профессии.

При организации профориентационной работы следует учитывать, что подготовка к выбору профессии должна стать органичной частью всего учебно-воспитательного процесса в школе и семье. Одной из важнейших задач в данном контексте является работа по формированию у школьников «стремления к самопознанию, активизации внутренней позиции в выборе профессии» с раннего возраста.

При проектировании профориентационной работы следует учитывать, что профессиональное самоопределение играет важную роль не только на этапе вступления человека в трудовую деятельность, но и на этапах его дальнейшего профессионального развития.

Самоопределение как многомерный и многоступенчатый процесс можно рассматривать под разными углами зрения:

1) как серию задач, которые ставит общество перед личностью — социологический подход;

2) как процесс поэтапного принятия решений, посредством которых индивид формирует баланс между собственными предпочтениями и потребностями системы разделения труда в обществе — социально-психологический подход;

3) как процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность — дифференциально-психологический подход.

Профессиональное самоопределение не только длительный, но и динамичный процесс, имеющий определенную структуру, которая складывается из серии выборов, совершаемых человеком на определенных этапах своей жизни. Своеобразие выборов обуславливается наследственными факторами, влиянием среды, воспитанием, накопленным опытом, т. е. совокупностью социальных и психологических воздействий и испытаний, переживаемых субъектом на этапах своего развития. Создавая условия для профессионального самоопределения (профессионального созревания) личности следует учитывать степень и характер влияния на профессиональный выбор этих факторов.

Эффективности процесса профессионального самоопределения способствует также строгая преемственность всех воспитательных воздействий, проводимых с учетом возрастных особенностей на каждом очередном этапе профессионального самоопределения школьников. Эта преемственность должна обеспечиваться индивидуальными планами личностного развития и профориентационной работы в школе. Функция профориентатора при этом должна заключаться как в оказании помощи школьникам в разработке этих планов, так и в содействии их выполнению.

Настоящая концепция является документом, регулирующим деятельность и обеспечивающим перспективное развитие профориентационной работы с детьми и подростками Челябинской области, нуждающимися в профессиональном самоопределении для дальнейшей их эффективной самореализации в жизни.

Цели, задачи, содержание и структура Концепции определены на основе государственной социальной политики в интересах детей с учетом социального контекста образовательной среды и экономического пространства Челябинской области, а также фактических возможностей образовательных учреждений, включенных в систему профориентационной работы области.

Концепция направлена на создание системы профориентационной работы в Челябинской области, располагающей потенциалом, необходимым для развития у детей и подростков мотивации к познанию трудовой деятельности как фундаментальной основы ценностных установок личности, обуславливающих ее социально-позитивное поведение и социально-трудовую адаптацию в обществе и позволяющая активно самореализовываться в жизни.

Исполнение Концепции обеспечивается управленческими решениями, соответствующими фактическому состоянию кадровой, программно-методической, материально-технической баз организаций и учреждений, включенных в систему профориентационной работы Челябинской области.

#### **Основные принципы активизации и развития профориентационной работы в Челябинской области**

Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс социально-профессионального самоопределения человека, сформулируем группу принципов, которыми будут руководствоваться все участники профориентационной работы.

1. *Принцип сознательности.* Ориентация учащихся на возможность быть полезными обществу, реализуя свои потребности и способности.

2. *Принцип соответствия потребностей личности и общества.* Ориентация учащихся на согласование личных интересов, склонностей, способностей с потребностями общества в кадрах определенной профессии (связь личного и общественного аспектов выбора профессии. Нарушение этого принципа приводит к несбалансированности в профессиональной структуре кадров).

3. *Принцип активности в выборе профессии* (характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения). Ориентация учащихся на активный самостоятельный поиск профессии. В этом большую роль призваны сыграть: практическая проба сил самих учащихся в процессе трудовой и профессиональной подготовки, советы родителей и их профессиональный опыт, поиск и чтение (по интересующей теме) литературы, работа во время практики и многое другое.

4. *Принцип развития.* Ориентация учащихся на выбор такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, по мере роста опыта

и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т. п.

5. *Принцип связи с жизнью.* Ориентация учащихся на возможность быть запрошенными рынком труда после получения профессионального образования.

6. *Принцип практикоориентированности.* Создание условий на осуществление учащимися профессиональных проб: только в процессе осуществления деятельности проявляются потребности-способности личности.

7. *Принцип систематичности и преемственности.* Проведение профессиональной ориентации с первого по одиннадцатый классы в виде мероприятий, соответствующих возрастным психологическим особенностям личности, при условии их преемственности из класса в класс.

8. *Принцип взаимосвязи действий участников профориентационной работы.* Целенаправленность и взаимообусловленность действий и мероприятий, осуществляемых различными социальными институтами: семьей, общеобразовательной и профессиональной школами, учреждениями и организациями, включенными в систему профориентационной работы, в результате чего осуществляется согласование интересов личности, общества и государства при определении личностью своего профессионального пути.

9. *Принцип взаимосвязи диагностического и воспитательного подходов к проведению профориентационной работы.* Недопустимость противопоставления одного подхода другому. Каждый из них решает свои задачи.

10. *Принцип дифференцированности и индивидуального подхода к учащимся* в зависимости от возраста и уровня сформированности их профессиональных интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, от уровня успеваемости.

11. *Принцип оптимального сочетания различных форм и методов работы.* Применение традиционных и инновационных методов и форм воспитательной работы в зависимости от цели и содержания этой работы, с учетом возрастных, социальных и индивидуальных особенностей обучающихся и их родителей.

При проведении профориентационной работы необходимо соблюдать права личности на свободный выбор профессии, учитывать ее призвание, способности, профессиональную подготовку, уровень образованности.

### Цели и задачи профориентационной работы

Целью профориентационной работы Челябинской области является реализация государственной политики в области профориентации детей и подростков, позволяющей сформировать гармоничную личность в единстве трудового, творческого, интеллектуального, физического, духовного, нравственного и психического развития, которая имеет возможность самореализоваться в условиях территориального проживания.

В рамках стратегии модернизации общего образования основной задачей профориентации является создание в образовательном учреждении (школе) условий для:

- осознания учащимися своих возможностей, способностей для сравнения себя со сверстниками и с идеалом (идеальной формы социальной и профессиональной взрослости);
- осмысления образа будущей профессиональной деятельности, выбора будущей профессиональной области;
- определения: чего хочу, что могу, что буду делать для подготовки к выбранной профессиональной деятельности;
- психологической готовности к внутренним компромиссам на пути к успеху;
- определения приоритетной модели поведения в ситуациях жизненного и профессионального кризиса.

Успешная реализация поставленных целей и задач в значительной степени зависит от качества работы по каждому из следующих направлений:

- 1) раннее профессиональное воспитание — формирование позитивного отношения к труду, чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства;
- 2) профессиональное просвещение, включающее профинформацию и профпропаганду;
- 3) профессиональная диагностика, направленная на выявление интересов и предрасположенности личности к тому или иному виду деятельности (профессии);
- 4) профессиональная консультация — оказание индивидуальной помощи в выборе профессии специалистом-профконсультантом;
- 5) профессиональные пробы — выполнение отдельных видов работ, свойственных выбранному направлению профессиональной деятельности с целью определения профессиональной пригодности;
- 6) профессиональный отбор (подбор) с целью выбора лиц, которые с наибольшей вероят-

ностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с ней трудовые обязанности;

- 7) внедрение инновационных методов и технологий в профессиональное воспитание;
- 8) вовлечение различных социальных институтов в профориентационную работу на всех этапах самоопределения школьников;
- 9) социально-трудова адаптация учащихся.

Вместе с этим, можно выделить следующие *основные проблемы*, мешающие полноценной профориентационной работе в Челябинской области:

- 1) неопределенность целей профессионального самоопределения;
- 2) отсутствие общепринятых (признаваемых разными слоями общества) образов жизненного и профессионального успеха;
- 3) слабая взаимосвязь профориентации со смежными науками и сферами познания;
- 4) недостаточное количество часов в школьных учебных планах, отведенных на профориентационную работу;
- 5) недостаточная информационная работа с родителями;
- 6) недостаточное внимание к профориентационной работе работодателей;
- 7) низкая степень включенности различных социальных институтов в профориентационную работу на ранних этапах профессионального созревания личности;
- 8) явный недостаток новых методик, активизирующих процессы самоопределения, побуждающих учащихся к развитию своих талантов и самореализации во благо себе, обществу и своей стране;
- 9) отсутствие нормативной базы и механизмов управления (регулирования) профориентационной работой в Челябинской области.

### Этапы профориентационной работы и их содержание

Как говорилось ранее, профессиональная ориентация — длительный и сложный процесс и осуществляется на всех этапах жизни человека.

*Первый этап (эмоционально-образный)* — дети старшего дошкольного возраста. Цель этапа: формирование положительного отношения к профессиональному миру — видам профессиональной деятельности и людям труда. На этом этапе дети приобретают первоначальные трудовые умения, выполняя доступные их возрасту виды деятельности. Этап осуществляется в условиях детского сада воспитателями по разработанной программе (профпросвещение).

*Второй этап (пропедевтический)* — учащиеся начальной школы. Цель этапа: формирование у детей младшего школьного возраста любви и добросовестного отношения к труду, понимания роли труда в жизни человека и общества, развитие интереса к миру профессий, в том числе профессиональной сфере деятельности родителей и ближайшего окружения. На этом этапе осуществляется вовлечение учащихся в различные виды познавательной, игровой, общественно полезной трудовой деятельности. Занятия по разработанной программе проводятся в общеобразовательной школе учителями начальных классов (профпросвещение).

*Третий этап (поисково-зондирующий)* — учащиеся 5–7-х классов. Цель этапа: формирование у подростков профессиональных предпочтений, осознание ими своих интересов, способностей, общественных ценностей, связанных с выбором профессии и своего места в обществе. На этом этапе учащиеся включаются в деятельность, связанную с профилем дальнейшего обучения (в соответствии с предполагаемой сферой профессиональной деятельности). Консультации и занятия проводятся на базе общеобразовательной школы и Центров социально-трудовой адаптации и профориентации учителями и специалистами в соответствии с разработанной программой, учитывающей возрастные особенности учащихся и позволяющей сформировать начальные представления о многообразии мира профессий.

*Четвертый этап (ориентирующий)* — учащиеся 8–9-х классов. Цель этапа: определение школьниками личностного смысла в выборе направления профессионального образования. На этом этапе необходимо создать условия для того, чтобы учащиеся научились соотносить общественные цели со своими идеалами, представлениями о ценностях, составлять профессиональные планы с учетом реальных возможностей продолжения обучения по выбранному направлению. В результате полученных консультаций и посещенных занятий (на базе общеобразовательных школ (при наличии соответствующих условий) и Центров социально-трудовой адаптации и профориентации) учащийся должен сформировать умения, необходимые для профессионального выбора, осуществить профессиональные пробы и определиться с выбором дальнейшей образовательной траектории (СПО (НПО); НПО — СПО — вуз; профиль обучения — вуз).

*Пятый этап (завершающий)* — учащиеся 10–11-х классов. Цель этапа: формирование зна-

чимых для профессионального самоопределения компетенций. На этом этапе осуществляется коррекция и реализация образовательно-профессиональных планов, в том числе углубленное изучение дисциплин профильного уровня, осознание и выбор способов оценки своих образовательных достижений. Консультации и занятия проводят учителя, профориентаторы и специалисты Центров социально-трудовой адаптации и профориентации в соответствии с разработанной программой, которая формирует основные навыки осмысленного выбора профессии с учетом интересов, задатков, способностей и возможностей обучающихся.

*Шестой этап (уточняющий)* — учащиеся и студенты учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. Цель этапа: формирование профессиональных знаний, умений и опыта, развитие общих и профессиональных компетенций; самоутверждение в том, что профессиональный выбор сделан верно. На этом этапе путем освоения содержания основных профессиональных образовательных программ осуществляется вхождение в профессиональную деятельность, формируются основы профессионального мастерства. Работа по профориентации на этом этапе проводится на базе учреждения профессионального образования.

*Седьмой этап (совершенствующий)* — рабочие, специалисты, менеджеры. Цель этапа: совершенствование уровня профессионального мастерства в процессе трудовой деятельности, адаптация к постоянно меняющимся условиям труда. На этом этапе продолжается процесс профессионального и личностного развития человека. В условиях жесткой конкуренции и автоматизации производства может возникнуть необходимость расширения сферы его профессиональной деятельности или освоения им новой специальности. Работу по профориентации (реориентации) и построению профессиональной карьеры проводят службы персонала организаций и службы занятости.

Круг привлекаемых к профориентационной работе лиц на каждом названном этапе может быть расширен, поскольку отдельные мероприятия, проводимые по плану профориентационной работы, могут быть осуществлены с запланированным качеством только специалистами различных сфер профессиональной деятельности.

В идеале каждый человек должен проходить все этапы профориентации, однако это не всегда получается. Но чем позже начнется процесс профориентации, тем выше вероятность совершения субъектом ошибки при выборе профессии.

### Основные группы профориентационных методов

В практике решения профориентационных проблем отсутствуют самостоятельные методы. Проблемы профориентации решаются методами психологии, педагогики, экономики, социологии, медицины. Их можно отнести к следующим группам: информационно-просветительские, диагностические, тренинговые методы и консультации.

#### *Информационно-просветительские методы:*

- работа с профессиограммами;
- работа со справочной литературой;
- работа в информационно-поисковых системах;
- работа со средствами массовой информации;
- реклама профессий (агитация) (осуществляется представителями учреждений профобразования и работодателями в школе);
- экскурсии школьников на предприятия, в учебные заведения, встречи со специалистами различных сфер профессиональной деятельности;
- посещение образовательных учреждений в рамках Дня открытых дверей;
- посещения ярмарок вакансий;
- познавательные и просветительские лекции;
- профориентационные уроки;
- показ учебных фильмов и видеофильмов;
- участие (присутствие) в конкурсах, выставках, фестивалях и других мероприятиях профориентационной направленности.

#### *Диагностические методы:*

- беседы закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
- открытые беседы;
- тестирование (с применением опросников с обозначенными проблемами и тестовых заданий) с целью определения особенностей личности, познавательных интересов, профессиональной мотивации, профессиональных предпочтений, профессиональных способностей, качеств руководителя);
- методы наблюдения;
- «профессиональные пробы» в специально организованных условиях;
- использование различных игровых ситуаций моделирования различных аспектов профессиональной деятельности;
- психофизиологические обследования.

#### *Тренинговые (активные) методы:*

- тренинги, направленные на развитие коммуникативных навыков, профессиональное самоопределение, постановку целей, командообразование, формирование уверенности в экстремальных ситуациях и т. п.;

- публичные выступления;
- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга.

#### *Консультации:*

- подготовительная профконсультация — должна подвести учащихся к осознанному выбору профессии, ведется она в течение всего периода школьного обучения;
- завершающая профконсультация — направлена на оказание помощи в выборе профессии в соответствии с интересами, склонностями и психофизиологическими способностями ученика. Эту консультацию в 8–11-х классах проводят специалисты-профконсультанты совместно с учителями школы. Выделяют психолого-педагогическую, медицинскую и справочную профконсультации, каждая из которых осуществляется на разных этапах;
- уточняющая профконсультация нередко выходит за рамки школы и осуществляется в средних профессионально-технических училищах, вузах, на предприятиях и т. п.

### Организационно-управленческая структура системы профориентационной работы

Профориентация относится к социальным системам, которые функционируют в обществе и затрагивают различные проблемы, в том числе связанные с развитием человеческого фактора общественного производства. Уже по одной только этой причине профориентацию можно считать общественной проблемой. Решая проблемы согласования интересов человека, общества, государства, профориентационная работа, с одной стороны, должна в полной мере обеспечивать процесс профессионального созревания личности, с другой — быть ориентирована на обеспечение экономики Челябинской области специалистами различных сфер деятельности. Чтобы обеспечить достижение такого результата необходимо, чтобы деятельность всех участников профориентационной работы была организована и управляема. Этого можно достичь, если организационная структура системы профориентационной работы обеспечивает координацию действий всех участников профориентационной работы: учащегося; его семьи; педагогических работников школы, ответственных за профориентационную работу; педагогических работников профессиональных училищ, техникумов и институтов, заинтересованных в наборе на обучение по профессиям и специальностям, которые реализуются в уч-

реждениях профессионального образования; работодателей и чиновников, заинтересованных в экономическом развитии Челябинской области; службы занятости, заинтересованной в трудоустройстве незанятого населения.

Предлагается следующая организационно-управленческая структура профориентационной работы в Челябинской области (рис. 1).

1. Министерство образования и науки Челябинской области и Координационный Совет по профориентации и временной занятости обучающейся молодежи.

*Основные функции:* организация системы профессионального самоопределения учащихся и воспитанников, их профессиональной и трудовой адаптации; координация деятельности



Рис. 1. Организационно-управленческая структура профориентационной работы Челябинской области

образовательных учреждений области и ведомственных организаций по проблемам профессиональной ориентации молодежи и выполнению программных мероприятий профориентационной и адаптационной направленности; определение основных направлений работы по профессиональной ориентации и трудовой занятости обучающихся и воспитанников, с учетом мониторинга образовательных предпочтений школьников и потребностей рынка труда; разработка предложений по совершенствованию работы по профессиональной ориентации и трудовой занятости обучающихся и воспитанников; содействие внедрению в практику работы учреждений и организаций методов профессионального отбора (подбора), профессиональной и социально-трудовой адаптации обучающихся и воспитанников; выявление и обобщение, распространение передового опыта, издание научно-популярной, справочной и другой литературы по профессиональной ориентации и трудовой занятости обучающихся и воспитанников.

2. Центры профессиональной ориентации Муниципалитетов.

*Основные функции:* оказание психолого-педагогической поддержки школьникам и другим

категориям учащейся молодежи в проектировании и реализации образовательно-профессионального маршрута через систему образовательных учреждений (работа с теми учащимися, кто уже определился в выборе профессии, но испытывает затруднения в выборе учебного заведения, особенно среднего профессионального); организация информационно-методического обеспечения (поддержки) специализированных образовательных учреждений области (Центры социально-трудовой адаптации и профориентации); аналитическая работа по определению приоритетных направлений профориентации; выявление, изучение и накопление инновационных методов и средств профориентации; концентрация и распространение передового опыта, методическая помощь; разработка и использование методов и приемов использования ИКТ в процессе профориентационной работы); организация и координация деятельности субъектов социального партнерства по профессиональному самоопределению учащейся молодежи и их трудоустройству и др.

3. Центры социально-трудовой адаптации и профориентации (на базе ресурсных центров УНиСПО, УПК).

*Основные функции:* обеспечение последовательности, преемственности и согласованности в оказании психолого-педагогических профориентационных и социально-адаптационных услуг по сопровождению подростка на всех этапах его профессионального и личностного становления; обеспечение доступности в получении качественной психологической и педагогической помощи в соответствии с гарантированным объемом бесплатного психолого-педагогических профориентационных и социально-адаптационных услуг; методическое сопровождение работы различных служб образовательных учреждений, оказывающих психолого-педагогические профориентационные и социально-адаптационные услуги обучающимся путем своевременного обеспечения всех направлений психолого-педагогической профориентационной и социально-адаптационной деятельности информационными и методическими материалами, своевременными формами и методами профориентации и психологической поддержки населения. Осуществление профессиональных проб, профессиональная подготовка, повышение квалификации.

#### 4. Общеобразовательные учреждения.

*Основные функции:* профориентационно-значимое сопровождение трудового воспитания (кружки, профпросвещение); информационно-справочная и просветительская деятельность; морально-эмоциональная поддержка, сотрудничество с центрами; участие школьников в профориентационных мероприятиях (Дни открытых дверей, Дни профессий и т. п.); проектная деятельность учащихся по созданию проектов личностного и профессионального развития; экскурсионная деятельность по изучению местных промышленных ресурсов и т. п. — все это должно иметь единую цель: создание условий для самореализации личности на территории проживания.

#### Критерии эффективности

Профориентационная работа Челябинской области должна представлять собой системную деятельность, включающую не только целевые установки, задачи, принципы, формы, методы, но и критерии эффективности профориентации.

Главный критерий эффективности процесса профориентационной работы — направленность на общую цель.

К основным критериям эффективности результата профориентационной работы можно отнести:

– число учащихся, выбравших рекомендованные им профессии;

– мера сбалансированности (совпадений) потребностей в кадрах и реального выбора;

– число школьников, добившихся реализации своих планов при условии, что намеченные ранее планы отвечают потребностям региона, страны в кадрах определенных профессий и требуемого уровня квалификации;

– трудовые достижения выпускников школ или других учебных заведений, связанных с профориентацией;

– удовлетворенность человека сделанным выбором.

Главным критерием эффективности профориентационной работы служит мера сбалансированности количества учащихся, поступающих на работу, учебу в УНПО, техникумы и вузы по профессиям, отвечающим актуальным потребностям города, района, региона, общества в целом.

#### Материально-техническое и финансовое обеспечение системы профориентационной работы в области

В целях обеспечения необходимых условий для эффективного ведения профориентационной работы в Челябинской области в Центрах социально-трудовой адаптации и профориентации оборудуются консультационные кабинеты по профориентации на десять автоматизированных рабочих мест для профориентационного и психологического компьютерного тестирования учащихся. Также кабинет должен быть оборудован не менее чем тремя принтерами и мультимедийным проектором с экраном.

Кабинет профориентации должен быть укомплектован: компьютером с программным обеспечением для создания базы данных по обратившимся; компьютерами для самоконсультирования; комплектами аудио-, видеотехники с материалами; телефоном; справочниками по учреждениям образования Челябинска и Челябинской области; профессиограммами (наиболее востребованные профессии Челябинской области).

Кабинет профориентации должен отвечать действующим санитарным нормам и правилам, соответствовать достижению целей и выполнению задач, изложенных в Концепции, позволять вести прием одновременно нескольких подростков. Для проведения групповых профконсультаций может использоваться учебный класс или другое помещение, имеющееся в Центре.

Затраты, связанные с ведением профориентационной работы в области финансируются Министерством образования и науки Челябинской области.

# Человек и профессия

## «ОСОБАЯ СТАТЬ» ЗЛАТОУСТОВСКОГО ИСКУССТВА

ГБОУ СПО (ССУЗ) «Златоустовский педагогический колледж» (ЗПК) является центром педагогического образования Златоустовского городского округа. Его основание датируется началом XX в. Десятки педагогов, работающих в сфере дошкольного воспитания, начального общего, среднего и высшего образования, являются выпускниками прославленного учебного заведения.

В своей работе педагогический коллектив придерживается таких ценностных составляющих, как установка на инновации в области образования, единство обучения, воспитания и творчества, свобода и смелость в расширении границ приоритетных областей науки и культуры.

В составе педагогического коллектива — кандидаты педагогических наук, члены Союза художников Российской Федерации, прославленные спортсмены.

На протяжении десятилетий педагоги сохраняли и приумножали традиции воспитания, создавая культурно-образовательную среду колледжа.

Интеграция накопленного десятилетиями опыта преподавателей уникальной для Челябинской области специальности СПО «Изобразительное искусство и черчение» и современных педагогических технологий сделали колледж передовым в области художественного образования в области.

Художественно-графическое отделение (ХГО) — важная страница в жизни Златоустовского педагогического колледжа. В разное время на ХГО в качестве педагогов работали известные художники, живописцы, графики, скульпторы. В настоящее время нацеленность администрации колледжа на развитие потенциала студентов данного отделения позволяет со-

трудничать, вести творческий диалог с прославленными художниками Златоуста Н. И. Гарусом, В. И. Зозулей, А. И. Лохтачевым и Н. В. Лохтачевым, А. П. Макарычевым, которые с искренностью и отдачей служат делу художественного образования.

Важнейшей частью культурно-образовательной среды колледжа и условием формирования профессиональной компетентности будущего учителя является взаимодействие с социальными партнерами. Большой пласт работы преподавателей и студентов ХГО связан с организацией серии очных и дистанционных олимпиад и конкурсов для учащихся образовательных учреждений всех уровней. Ежегодно в этих олимпиадах принимают участие до 600 школьников города.

Неотъемлемой частью образовательного процесса, условием формирования субъектности будущих педагогов является работа по развитию творческой активности студентов ХГО.

Важнейшим аспектом формирования культурно-образовательной среды колледжа является взаимодействие образовательного учреждения с Союзом художников России, Гильдией оружейников и учреждениями культуры города, а также активное участие в творческих и профессиональных конкурсах областного и всероссийского уровней.

Ярким примером последних достижений студентов и преподавателей ЗПК в области художественного образования служит XIII Всероссийская выставка учебных и творческих работ студентов и преподавателей художественно-графических отделений, факультетов педагогических колледжей, училищ «ШКОЛА. УЧИТЕЛЬ. ИСКУССТВО», проходившая с 18 по 21 сентября 2012 г. в Алтайском крае на базе

Бийского педагогического колледжа. В этом форуме принимали участие учебные заведения Красноуфимска, Лениногорска, Стерлитамака, Барнаула, Енисейска, Бийска, Улан-Удэ, Перми и других городов России. Студенты и преподаватели ЗПК привезли с этой выставки большое количество наград в различных номинациях: 14 дипломов 1-й степени, 13 дипломов 2-й степени, 7 дипломов 3-й степени.

В рамках выставки проходила научно-практическая конференция «Подготовка учителя изобразительного искусства и черчения в условиях модернизации системы СПО», на которой преподаватель колледжа Владимир Федорович Гапоненко представил свое видение специфики обучения будущих учителей на Южном Урале. На заседании Круглого стола «Проблемы и перспективы развития художественного образования в подготовке специалиста СПО» преподаватель Сергей Николаевич Рычков представил участникам основные направления и формы взаимодействия колледжа и Управления образования Златоустовского городского округа. Помимо образовательных мероприятий, в программу конференции были включены и туристические маршруты по заповедным местам Алтая, посещение дома-музея В. М. Шукшина.

Выставочная экспозиция Златоуста включала работы студентов и преподавателей в различных техниках и жанрах: карандашные зарисовки преподавателя черчения О. А. Терминова; портреты преподавателей колледжа, выполнен-

ные мягкими материалами студентом 5-го курса ХГО А. Рерихом; масляная живопись Е. Кривоноговой «Храм Серафима Саровского». Работы декоративно-прикладного искусства были представлены также в экспозиции колледжа: шкатулка в технике геометрической резьбы Т. Бурыкиной; декоративное панно «Царевна-лебедь» в технике аппликации из соломки О. Шестаковой; коллекция костюмов «Златоустовская гравюра», в создании которой участвовала целая группа студентов — выпускников художественно-графического и трудового отделений.

Особое внимание участников всероссийской выставки привлекли изделия в традиционной технике гравюры на металле: кортик егеря в технике златоустовской гравюры на металле В. Редькина, шкатулка с декоративными накладками А. Портнова, декоративное панно «Златоуст — город мастеров» А. Лохтачевой.

Травление, золочение, чернение, серебрение — основные технологические операции, которые интересовали гостей выставочной экспозиции нашего колледжа. По словам гостей выставки, их привлекает «особая статья» златоустовских изделий, красота и изящество узора, которые студенты колледжа смогли передать в блеске металла.

Высокий уровень, качество и профессионализм исполнения художественных изделий декоративно-прикладного искусства — отличительные черты творческих работ, выполненных в Златоустовском педагогическом колледже.

## КУЗНИЦА КАДРОВ

Современный этап развития российского общества, связанный с интенсивными изменениями в политико-экономической и социокультурной жизни, происходящими под воздействием неблагоприятных экономических, политических и экологических факторов, определили приоритеты в развитии системы образования. В связи с этим государство возлагает большие надежды на мобильные учреждения профессионального образования нового типа, которые способны повысить уровень подготовки рабочих кадров и специалистов для нужд российской экономики.

Профессиональное училище № 90 г. Магнитогорска постоянно стремится быть именно таким учреждением.

Сегодня ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 90» г. Магнитогорска — востребован-

ное и активно развивающееся учреждение профессионального образования, которое отвечает современным тенденциям развития строительной индустрии в регионе и занимается обучением подростков по профессиям строительного профиля.

История училища начиналась в 1941 г. Шла война, курс обучения был кратким — 6 месяцев, и первые 240 человек получили путевку в жизнь из школы ФЗО № 29. Это были штукатуры, слесари, плотники, опалубщики, каменщики, слесари-сантехники. Директором училища в эти годы был И. К. Рубан.

Школа располагалась в одном из первых зданий на правом берегу (адрес так и писали: Правый берег, дом 10) на расстоянии 5 км от города, путь от школы до общежития составлял около 3 км. На работу и с работы ездили на пароме.

Стране и городу были необходимы рабочие строительных профессий. Страна восстанавливалась после войны, а молодой город застраивался, в нем развивался металлургический комбинат, строились новые цеха и вспомогательные производства.

За период с 1941 по 1955 г. из стен училища были выпущены около 6000 рабочих специалистов.

С 1955 г. школа ФЗО № 29 была преобразована в строительную школу.

С 1 сентября 1957 г. строительная школа была переименована в строительное училище № 29, но подготовка осуществлялась по тем же профессиям и срок обучения по-прежнему составлял полгода.

За период с 1957 по 1963 г. были подготовлены для производства 9864 специалиста.

С 1 сентября 1963 г. строительное училище № 29 было переименовано в городское профессиональное училище № 67 с восьмилетним образованием. Появилась возможность более основательно изучать профессии в течение двух лет. Расширились потребности комбината и треста «Магнитострой», увеличился спектр подготовки специалистов: к основным строительным специальностям добавился выпуск групп электромонтажников и электросварщиков.

С 1 января 1970 г. ПТУ № 67 было преобразовано в городское профессионально-техническое училище № 90, и выпускники наравне с профессией стали получать среднее образование. В это же время училище переехало в новый современный комплекс, который расположился по ул. Советской. С 1964 по 1975 г. училище возглавлял Николай Климентьевич Коновалов, который внес огромный вклад в развитие материальной базы училища.

С 1 февраля 1983 г. училище возглавил Дмитрий Кондратьевич Грошев, отличник профтехобразования, заслуженный учитель РФ.

За период с 1970 по 2011 г. из стен училища на строительные площадки города и ближайших районов было выпущено около 15 тыс. рабочих строительного профиля.

За свою историю училище пережило разные времена: в один из периодов выпускали земснарядчиков, цветоводов-декораторов, поваров. И все же училище не изменило своим традициям — на протяжении всего этого времени занималось подготовкой рабочих кадров строительного профиля и являлось кузницей кадров для треста «Магнитострой».

В настоящее время профессиональное училище № 90 — это современный образователь-

ный комплекс, включающий в себя учебный корпус, блок учебных мастерских, общежитие на 350 человек, столовую, актовый и спортивный залы, библиотеку и спортивный стадион.

Ежегодно в училище обучаются около 500 человек. Из них 105 — это дети-сироты и находящиеся под опекой. Также в училище по программам профессиональной подготовки обучаются 60 детей с ограниченными возможностями здоровья. Большинство ребят приходят учиться из социально неблагополучных или неполных семей. И педагоги не только вооружают их знаниями и обучают профессии, но и согревают их детские души, учат общению, уважению, стараются восполнить пробелы воспитания. Многие выпускники училища с благодарностью вспоминают годы обучения, приходят к своим наставникам, делятся своими успехами и проблемами, просят совета.

В 2006 г. на базе училища в числе первых десяти образовательных учреждений профессионального образования области был открыт ресурсный центр по подготовке рабочих строительного профиля.

На сегодняшний день ресурсный центр — это восемь учебных мастерских, оснащенных современным оборудованием и новейшими инструментами (малярная, слесарная, штукатурная, две столярных, сварочная, мастерская по изготовлению мебели, мастерская сухого строительства), столярный цех, 17 учебных кабинетов, каждый из которых оборудован автоматизированным рабочим местом (АРМ), конференц-зал. Материальная база училища позволяет апробировать новинки технологических процессов строительной индустрии и активно внедрять их в учебный процесс.

Материально-техническое и учебно-методическое оснащение дисциплин профессионального цикла составляет в среднем 93 %. Оснащение образовательного процесса современными техническими средствами на уроках теоретического обучения составляет 100 %.

Концентрация модернизированных образовательных ресурсов и применение современных строительных технологий позволила добиться повышения качества подготовки рабочих кадров по профессиям.

Обучение в ресурсном центре осуществляется по основным программам НПО и по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации незанятого населения и работников строительных организаций по 17 профессиям на основе договоров с предприятиями.

Опыт показывает, что самая эффективная и качественная подготовка высококвалифицированных специалистов возможна только в условиях производительного труда, приближенного к реальному производству, построенного на выпуске полезной, востребованной продукции.

Идея практико-ориентированной образовательной среды становится одной из ведущих в профессиональном образовании. Строится она в соответствии с принципом «опережения», предвзяя развитие потребностей и технологий соответствующей отрасли и обеспечивая тем самым подготовку рабочих кадров и специалистов для современных высокотехнологичных производств.

Профессиональное училище № 90 установило тесные связи с ЗАО СМП «Промвентиляция», ООО «БЛК», ОАО «Магнитострой», ОАО «ПО «Монтажник»», ООО «Магнитогорская фабрика мебели», ООО «Системы Север — Юг», ООО «СтройКомпСервис», ПСК «Высотник», Центром декоративно-отделочных материалов «Стена» и др. Именно эти организации проявляют повышенную заинтересованность в закреплении на своих предприятиях квалифицированных рабочих кадров по профессиям «Мастер отделочных строительных работ», «Мастер столярного и мебельного производства» и «Сварщик».

Методическая секция отделочников периодически проводит круглые столы с представителями таких предприятий, как ООО «СтройТехКом-М», ООО «БЛК», ОАО «Магнитострой», Центр декоративно-отделочных материалов «Стена», целью которых является обмен опытом по освоению современных видов отделки и использованию новых современных отделочных материалов. На такие встречи приглашаются обучающиеся и педагогические работники. В стенах училища педагоги апробируют новые материалы и технологии, проводят мастер-классы по использованию современных материалов и демонстрируют технологии их нанесения, затем внедряют их в образовательный процесс на уроках учебной практики. К моменту производственной практики обучающиеся идут на предприятия, имея опыт практической деятельности с новыми материалами. Они приходят на практику не в качестве подмастерьев, а самостоятельно работают под присмотром наставников.

Одним из направлений инновационного развития профессионального образования в настоящее время является переход на федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС).

Чтобы соответствовать требованиям ФГОС, запросам социальных партнеров, деятельность педагогического коллектива направлена на активную работу по обновлению содержания обучения и на повышение профессионализма и мастерства педагогических работников.

В ходе обновления содержания образования обеспечивается сохранение всего позитивного, что накоплено в училище за предшествующие годы, и одновременно ведется поиск нового, способного обогатить накопленный опыт. Эта работа осуществляется методическими комиссиями училища: «Общеобразовательные дисциплины» (рук. — преподаватель русского языка и литературы О. И. Храмцова), «Отделочник» (рук. — преподаватель технологии Л. И. Кирьянова), «Строитель» (рук. — преподаватель общетехнических дисциплин Е. С. Засова), «Деревообработчик» (рук. — преподаватель технологии М. В. Калашникова).

В настоящее время Советом МОиН Челябинской области разработаны и утверждены примерные основные профессиональные образовательные программы по профессиям НПО «Мастер столярного и мебельного производства», «Реставратор строительный», «Мастер отделочных строительных работ». Под руководством заместителя директора по ТО Е. А. Малыхиной творческие группы во главе с преподавателями технологии разработали ОПОП по перечисленным профессиям НПО, а сейчас педагоги училища обсуждают новые подходы к контролю и оценке результатов освоения основной профессиональной образовательной программы с ориентацией на полное овладение основными видами профессиональной деятельности, определяют основные показатели компетенций и общие подходы к их оценке.

Училище в числе первых начало уделять большое внимание активному внедрению в учебный процесс новых информационных технологий через:

- создание условий для обучения педагогических работников с целью повышения уровня их информационно-коммуникативной компетентности;

- выбор форм, методов проведения учебных занятий теоретического и производственного обучения с применением информационно-коммуникационных технологий;

- организацию работы педагога по использованию АРМ, электронных изданий (учебников) и учебных пособий, мультимедийному сопровождению урока и др.

В настоящее время материальная база училища, ИКТ-компетентность педагогов позволяет говорить не только об информатизации образовательного процесса, но и о внедрении в управление образовательным учреждением информационных систем.

Совершенствование качества обучения и воспитания напрямую зависит от уровня подготовки педагогов. Неоспоримо, что этот уровень должен постоянно расти и что эффективность различных курсов повышения квалификации, семинаров и конференций невелика без процесса самообразования преподавателей и мастеров производственного обучения.

В училище работает стабильный, работоспособный, творческий коллектив педагогов. На сегодняшний день здесь трудятся 53 руководящих и педагогических работника, из них руководителей — 4 чел., мастеров п/о — 20 чел., преподавателей — 17 чел., обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (воспитатели, методист, библиотекарь, ст. мастер) — 12 чел. Первую и высшую квалификационную категорию имеют 65 % педагогических работников.

Среди преподавателей можно особо отметить тех, кто непосредственно готовит хороших специалистов своего дела. Это преподаватели технологии, замечательные профессионалы Л. И. Кирьянова, Ж. Н. Семочкина, М. В. Калашникова, Е. С. Засова, которые не один десяток лет занимаются своим любимым делом. Преподаватель обществознания С. А. Кизилова со своими воспитанниками стабильно показывают хорошие результаты в НОУ. Ежегодно ребята становятся призерами областных конкурсов, дважды их работы были отмечены на всероссийских конкурсах НОУ.

Многие из педагогов трудятся в родном учебном заведении более 25 лет. Это директор училища Д. К. Грошев, зам. директора по ТО Е. А. Малыхина, преподаватели Л. И. Кирьянова, О. И. Храмцова, О. И. Антипкина, мастера п/о С. Н. Васильева, С. И. Мясникова, В. И. Дягилева, Н. В. Денищенко. На заслуженном отдыхе находятся отдавшие родному учебному заведению свои знания, опыт и силы бывшие зам. директора по УВР Л. А. Богатова, зам. директора по ТО Т. В. Яковцева, преподаватель математики Л. П. Сидорова, преподаватель обществознания Т. С. Нургалева, преподаватель технологии строительных работ Ж. Н. Семочкина. Они награждены почетным знаком «Ветеран системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области».

Звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» имеют Д. К. Грошев, Л. И. Кирьянова, Т. В. Яковцева; «Заслуженный мастер России» — С. Н. Васильева; «Почетный работник НПО» — Л. А. Богатова, Ж. Н. Семочкина, Е. А. Малыхина; «Мастер — золотые руки» — Н. В. Денищенко, Ф. З. Шайхулова, Н. С. Арзамасцева; Грамотой Министерства образования и науки РФ отмечены 14 педагогов.

Профессиональное училище № 90 г. Магнитогорска является одним из лучших образовательных учреждений НПО Челябинской области:

– в 2000 г. и в 2006 г. училище становится лауреатом областного конкурса «Училище года», в 2002 г. — лауреатом премии В. П. Поляничко;

– в 2001–2007 гг. училище являлось опорным учреждением Южного ТМО по профессии «Мастер отделочных строительных работ»;

– в 2006 г. на базе училища открыт ресурсный центр по подготовке рабочих строительного профиля;

– в 2008 г. училище стало финалистом областного конкурса информационных источников сложной структуры;

– в 2011–2012 гг. в связи с внедрением ФГОС на основании Приказов МОиН Челябинской области творческий коллектив училища разработал ОПОПы по профессиям «Мастер отделочных строительных работ» и «Реставратор строительный», программы профессиональных модулей по профессии «Мастер столярного и мебельного производства», которые утверждены Советом МОиН Чел. области по примерным ОПОП НПО и СПО;

– в 2009 г. училище стало абсолютным победителем областного конкурса «Училище года» и обладателем гранта губернатора Челябинской области, в 2012 г. — абсолютным победителем областного конкурса «Училище года» и обладателем премии В. П. Омельченко.

В настоящее время училище готовится перейти в статус учреждения среднего профессионального образования путем слияния с ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 104» и будет называться ГБОУ СПО (ССУЗ) «Магнитогорский строительный техникум» (МСМТ). Несомненно, это наложит отпечаток на требования к уровню подготовки будущих специалистов и рабочих строительного профиля. Но педагогический коллектив с уверенностью смотрит в будущее и надеется, что МСМТ будет выпускать востребованных предприятиями города специалистов, отличающихся высоким профессионализмом и профессиональной мобильностью.

## УЧИМ ШКОЛЬНЫХ ПОВАРОВ

«Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ЧГКИПиТ) — одно из старейших учреждений Челябинской области, осуществляющее подготовку специалистов сферы общественного питания с 1972 г.

На сегодняшний день ЧГКИПиТ — это специализированное образовательное учреждение с развитой материально-технической базой, ориентированное на подготовку квалифицированных кадров для сферы обслуживания.

С 2007 г. на базе колледжа функционирует ресурсный центр по профессиям сферы общественного питания и торговли, который может предложить разным группам населения города и области различные программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации. По запросам предприятий были разработаны и успешно апробированы такие программы дополнительного профессионального образования, как «Организация санаторно-курортного питания», «Организация питания в учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний», «Организация питания в детском летнем лагере».

Таким образом, педагогический коллектив колледжа накопил значительный опыт по реализации программ дополнительного образования и повышения квалификации работников сферы общественного питания.

В 2011 г. согласно приказу Министерства образования и науки Челябинской области № 01-1934 от 21 ноября 2011 г. в целях выполнения мероприятий экспериментального проекта по совершенствованию организации питания обучающихся в учреждениях Челябинской области на базе колледжа была создана стажировочная площадка, функционирование которой осуществляется на основании «Положения о стажировочной площадке». Определены принципы и формы взаимодействия с предприятиями, организующими школьное питание, с руководителями школ г. Челябинска.

Эта работа стала значимым пунктом в реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», озвученной 4 февраля 2010 г. Президентом Российской Федерации Д. А. Медведевым. основополагающим аспектом данной инициативы стала ее направленность на здоровьесбережение школьников на основе качественного школьного питания.

Стажировочная площадка создана с целью обучения руководителей, ответственных спе-

циалистов школ и предприятий общественного питания, занятых организацией питания школьников Челябинской и других областей, современным технологиям организации школьного питания.

Основными направлениями деятельности стажировочной площадки стали:

– обучение современным технологиям организации социального питания руководителей и специалистов Челябинской и других областей, в том числе объединенных экспериментальным проектом;

– организация и проведение повышения квалификации специалистов школ, ответственных за организацию питания, школьных пищеблоков и других объектов социальной сферы.

Немаловажными для успешной работы стажировочной площадки явились следующие мероприятия:

– обмен информацией между участниками экспериментального проекта, распространение положительного опыта, приобретенного в ходе эксперимента;

– организация совещаний, конференций по вопросам организации социального питания.

За небольшой период деятельности площадки были выделены следующие наиболее актуальные проблемы:

1) со стороны потребителей школьного питания, т. е. родителей и учащихся, наибольшее число нареканий вызывают вкусовые качества блюд, скорость обслуживания, степень разнообразия питания;

2) со стороны работников школьных столовых выявляется недостаток знаний о возможностях расширения ассортимента блюд из разрешенного перечня продуктов, а также знаний по внедрению в школьные рационы полноценных, менее дорогих продуктов питания, обладающих повышенной биологической ценностью; недостаток практических навыков оформления и подачи блюд.

Рабочей группой под руководством директора колледжа Г. Ф. Берсеновой было разработано содержание программ стажировок на основе предложений и потребностей организаторов школьного питания в г. Челябинске.

Рабочие учебные программы созданы на основе блочно-модульного подхода и охватывают основные вопросы организации школьного питания, технологические процессы приготовления блюд для детского питания, вопросы ра-

ционального и правильного подхода к питанию. Все программы разработаны в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом и рекомендованы Экспертным советом Министерства образования и науки Челябинской области.

В настоящее время разработаны и апробированы следующие образовательные модули и программы:

– «Формирование культуры питания школьников как одного из компонентов здорового образа жизни» (для родителей);

– «Приготовление блюд из овощей и грибов»;

– «Приготовление блюд и гарниров из круп, бобовых, макаронных изделий, яиц, творога, теста» и др.

Разработаны образовательные программы дополнительного образования для поваров:

– «Флористика и декорирование стола»;

– «Оформление блюд детского стола».

Для руководителей школьных столовых организованы консультации по приобретению нового оборудования, формированию ассортимента буфетной продукции, использованию витаминизированных пищевых добавок для детского питания.

Обучение в рамках стажировочной площадки ведут наиболее опытные и компетентные преподаватели и мастера производственного обучения: Лариса Николаевна Белейченко, Нина Сергеевна Ванюкова, Дина Георгиевна Габидулина, Ирина Валентиновна Селезнева, Наталья Владимировна Семендяева. Они разработали методическое обеспечение реализации образовательных модулей и программ, которое включает в себя методические рекомендации, учебные пособия, мультимедийные ресурсы.

За период с ноября по декабрь 2011 г. на базе ЧГКИПиТ прошли обучение 37 поваров.

Таблица 1

**Численный состав специалистов школьного питания, прошедших подготовку в рамках стажировочной площадки**

Кол-во специалистов	2011 г.	2012 г. (прогноз)	2013 г. (прогноз)
– прошедших подготовку	32	30	50
– повысивших разряд	5	45	65

В период обучения за специалистами закрепляется руководитель-консультант, который совместно со стажером разрабатывает индивидуальную программу стажировки, знакомит стажера с условиями и особенностями предстоящей работы и выполнения заданий, оказывает ему содействие в выполнении поставленных задач, контролирует выполнение программы, поручает стажеру конкретные задания, организует обмен опытом, консультации со специалистами, собеседования с руководством, направляющим организацию стажировки, готовит отзыв на стажера. По результатам прохождения стажировки выдается документ о повышении квалификации установленного образца.

Исходя из данных отчета по организации питания в ОУ, количество персонала, работающего в школьных столовых (только поварской состав), составляет 1461 человек на 43 административные единицы Челябинской области. Из них повышение квалификации с выдачей удостоверения установленного образца за последние пять лет осуществили 246 человек. Такие цифры говорят о достаточно низком уровне подготовки специалистов для школьных столовых.

Сегодня мы готовы обучать большее количество персонала школьных столовых: заведующих производством, поваров, кондитеров.

**КОПЕЙСКИЙ ТЕХНИКУМ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ:  
ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА**

Промышленные разработки Челябинских каменноугольных копей начались еще в 1907 г., кустарная же добыча угля была и ранее. На месте разработок появился и населенный пункт — Челябинскопи, который после окончания Гражданской войны сформировался в поселок городского типа (1924). Городом Копейск стал в 1933 г. Уже в 1939 г. в нем насчитывалось 60 тыс. жителей. Во вто-

рой половине XX в. Копейск — один из центров добычи угля в Челябинском угольном бассейне. Сегодня в Копейске работают несколько машиностроительных заводов, обогатительная фабрика, мебельный комбинат, швейная фабрика, развито горное, дорожное машиностроение и машиностроение по производству горно-шахтных машин, развивается легкая и пищевая промышленность.

В то же время Копейск не только индустриальный город, но и студенческий. Молодых специалистов здесь готовят на отделениях Челябинского политехнического и Екатеринбургского горного институтов, в горном техникуме, медицинском училище, техникуме легкой промышленности.

Копейский техникум легкой промышленности (КТЛП) основан 12 августа 1959 г. по ходатайству Копейского горкома и горисполкома Советов народных депутатов как филиал Челябинского техникума легкой промышленности. Уже через год был реорганизован в КТЛП и стал самостоятельным учебным заведением (Распоряжение Совета Министров РСФСР от 11 августа 1960 г). До 1989 г. он находился в ведении Министерства легкой промышленности СССР, а с 1989 по 2012 г. — в ведении Министерства образования и науки Челябинской области. Таким был путь КТЛП длиной в 50 лет.

В 1960 г. вновь открывшийся Копейский филиал Челябинского техникума легкой промышленности возглавил Николай Васильевич Ефремов (21.12.1923–28.07.1991), который руководил им до 1984 г. Н. В. Ефремов был членом КПСС (с 1943 г.), видным организатором в системе профессионального образования, партийным и хозяйственным руководителем, участником Великой Отечественной войны, в течение 27 лет преподавал политэкономия. За участие в Великой Отечественной войне был награжден шестью медалями, за плодотворную творческую работу удостоен знака «За отличные успехи в среднем образовании» Минвуза СССР. Николай Васильевич много сделал для развития материально-технической базы техникума: были созданы кабинеты программного обучения с применением автоматизированных систем, другие кабинеты, лаборатории были оснащены необходимым оборудованием, наглядными пособиями.

В 1973 г. завершилось строительство учебно-производственных мастерских, спортивно-оздоровительного лагеря; был построен 60-квартирный жилой дом для преподавателей. Мастерские работали в полную мощь на уровне швейной фабрики. Все коллеги вспоминают Николая Васильевича в превосходной степени, говорят о нем, как о личности яркой, с большой благодарностью отмечают заслуги перед учебным заведением.

За годы руководства Николая Васильевича коллективу преподавателей и студентов техникума было присуждено первое место за разработку комплекта обучающих машин (1972),

трижды техникум являлся участником ВДНХ СССР. В 2012 г. на здании техникума была установлена мемориальная доска в память о Н. В. Ефремове.

Безусловно, в своих начинаниях и действиях он был не один, помогали единомышленники, с которыми он вместе начинал, среди них: Р. И. Абмаева, Е. В. Бозова, З. И. Бородулина, П. А. Вегеле, Г. М. Гусева, Л. А. Ерохина, Л. М. Злотникова, Г. Г. Калмыкова, В. П. Китов, И. С. Кокорин, Т. Г. Кокшарова, К. Н. Лившиц, Е. М. Лукашов, О. И. Львова, В. Ф. Магаева, З. В. Михайлова, Н. В. Михалина, А. П. Мотова, И. П. Нахалова, Л. И. Носова, П. Л. Сальников, Л. Г. Смолоская, С. И. Тюриня, Н. П. Фурцева, Р. С. Чигарина, О. И. Шмакова, Н. Н. Шпиленко, Л. М. Шевченко и др. Позже влились в коллектив Л. В. Анфалова, Е. А. Ашифина, Н. Н. Балясникова, Л. Ю. Беловолова, И. А. Вейс, С. А. Колесникова, Т. И. Кочкина, Г. П. Крупина, Н. В. Лаймина, А. Р. Миникаева, Л. В. Муратова, Н. Г. Назаренко, Т. В. Никифорова, А. Р. Озарко, Н. В. Осколкова, Т. М. Панова, Л. А. Рыбакова, Н. В. Сафонова, Л. П. Сорокина, О. Б. Фомина, Н. З. Хузина, Л. П. Шабунина и др. О каждом из них можно написать повесть. Иных уж нет, но большинство из них живут и здравствуют. Многие из них работают по настоящее время. Всех преподавателей, мастеров производственного обучения и сотрудников техникума за 50 лет работы перечислить невозможно, но всех помнят в коллективе и благодарны за им труд.

Первый набор техникума легкой промышленности составил 90 человек, были открыты три группы (101, 102, 103) по специальностям 1112 «Швейное производство». Одни учащиеся были переведены из Челябинского профессионально-технического училища, другие — из Горного техникума.

Здание, в котором намечалось разместить техникум, предназначалось под рабочее общежитие. Уже был заселен третий этаж. Первые учащиеся своими руками перестраивали здание: ломали перегородки в комнатах, чтобы сделать аудитории, оборудовали мастерские. На первом этаже располагались мастерские, закройный цех, гардероб, буфет. Первоначально в мастерских разместили десять списанных с фабрик машин. В раскройном цехе работали лучшие закройщики. В то время не было ленточной и кольцевой машин, резали рубанком, промеряли ткани на столе вручную. На втором этаже находились аудитории, на третьем — общежитие. В каждой комнате жили по 10–12 девушек.

С 1960 г. в КТЛП открыты вечернее и заочное отделения и организована подготовка новой специальности «Оборудование швейных фабрик». В 1964 г. в Златоусте открылся филиал копейского техникума, численность последнего к этому времени составляла 600–700 учащихся на дневном отделении, до 400–500 учащихся на вечернем. Подготовка специалистов велась по четырем специальностям: «Швейное производство», «Оборудование швейных фабрик», «Трикотажное производство», «Машины и оборудование трикотажных предприятий». С 1971 г. в техникуме готовят по специальностям: «Швейное производство», «Оборудование швейных фабрик», «Бухгалтерский учет». До 1971 г. из стен техникума было выпущено 1521 молодых специалистов для отрасли легкой промышленности.

В 1973 г. построено новое 4-этажное здание общежития. По многим специальностям работают сейчас бывшие выпускники: сменные, мастера, контролеры, технологи, инженеры, механики, бухгалтера, начальники цехов, директора целых фабрик и даже объединений. Но где бы ни работали сейчас выпускники КТЛП, они никогда не забывают альма-матер, преподавателей, сокурсников. И когда в 1979 г. техникум отмечал свое 20-летие, на вечер, посвященный этой знаменательной дате, приехали многие выпускники. Здесь они встретились со своими бывшими преподавателями, сокурсниками, вспомнили годы учебы в техникуме.

После Н. В. Ефремова руководство техникума было передано преподавателю технологии швейных изделий Л. П. Шабуниной, которая руководила коллективом с 1984 по 2004 г. Затем руководство перешло в руки зам. директора по учебно-методической работе Н. Н. Шпиленко. В годы перестройки развитие легкой промышленности страны остановилось. Это не могло не сказаться на жизнедеятельности Копейского техникума легкой промышленности: была утеряна материальная база, коллектив распался.

Сегодня Копейский техникум легкой промышленности находится в процессе возрождения. Все меняется. Материальная база техникума, переболевшая «постперестроечным синдромом», выздоравливает. В 2008 г. руководство техникума открыло новую специальность на очном и заочном отделениях — «Товароведение». На первое сентября 2012 г. в КТЛП были открыты новые специальности «Социальная работа», «Операционная деятельность в логистике». Эти специальности востребованы в г. Копейске, поэтому находятся на бюджетном финансировании. Студенты, обучающиеся по ним, проходят учеб-

ную практику в торговом комплексе «Метро», в сети магазинов «Молния» и др.

Коллектив техникума находится в постоянном творческом поиске, который особенно важен для специальности «Моделирование и конструирование швейных изделий». Под руководством преподавателей И. А. Вейс, Н. Г. Назаренко, Г. Г. Калмыковой и мастеров производственного обучения создаются креативные коллекции моделей, которые студенты с удовольствием представляют на подиумах различных конкурсов.

Педагоги готовы к реализации нового поколения Федеральных государственных образовательных стандартов, которые предполагают изменения в целях, содержании профобразования, организации и условиях обучения. До компьютерных учебников дело еще не дошло, но инновационные информационные технологии уже получили прописку в стенах техникума.

Все больше растет популярность техникума среди выпускников школ. Современный девятиклассник не прочь за один год пройти школьную программу 10–11 классов, получить профессию и в 19–20 лет стать хозяином самому себе. Сегодня, когда на рынке трудовых ресурсов востребованы «руки золотые», профессиональные и в дефиците мастера высокой квалификации. ССУЗы Челябинской области, в частности Копейска, к этому готовы.

Заместитель министра образования и науки Челябинской области Г. М. Казакова не раз подчеркивала, что реформа системы среднего профессионального образования назрела давно и вызвана требованиями современности. Реформа стартует с 1 января 2013 г., однако некоторые образовательные учреждения Челябинской области в экспериментальном порядке уже модернизированы и успешно работают в новом режиме.

Один из основополагающих постулатов реформы — поиск и привлечение к делу эффективных руководителей, которые смогут успешно управлять учебным заведением.

Директор Копейского техникума легкой промышленности Евгений Станиславович Малиновский отмечает, что учебное заведение уже в процессе модернизации: упорядочилась управленческая структура; совершенствуется материально-техническая база, что позволяет открывать новые специальности в соответствии с требованиями рынка.

Коллектив техникума с оптимизмом смотрит в будущее, осознает свое место в экономике региона, нацелен на реализацию новых задач модернизации отечественного образования и построения инновационной экономики.

# Реферативный раздел

## АННОТИРОВАННЫЙ СПИСОК СТАТЕЙ ИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЖУРНАЛОВ ЗА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2012 Г., ПОСТУПИВШИХ В БИБЛИОТЕКУ ЧИРПО

### Проблемы развития социального партнерства

1. Биликтуева, Т. О. Отраслевой образовательный ресурсный центр в управлении подготовкой специалистов [Текст] / Т. О. Биликтуева // СПО. — 2012. — № 4. — С. 8–10. Рассматриваются вопросы управления подготовкой специалистов для горнодобывающей промышленности Бурятии на примере деятельности Улан-Удэнского инженерно-педагогического колледжа. Обоснована роль ресурсного центра в подготовке специалистов горного профиля. Определены ключевые функции РЦ: экспертная деятельность и распространение наработок участников сетевого взаимодействия в профессиональном сообществе.

2. Котовская, Л. В. Образовательно-производственный кластер как механизм управления качеством профессиональной подготовки [Текст] / Л. В. Котовская // Инновационное развитие профессионального образования. — 2012. — № 1. — С. 121–125. Кластерный подход представляет собой эффективный инструмент развития региональной социально-экономической политики. Центром образовательно-производственного кластера должны стать предприятия, которые для учреждений НПО и СПО являются главными заказчиками. В статье дан анализ опыта Челябинской области в независимой оценке профессиональных компетенций выпускников учреждений НПО и СПО.

3. Лосева, С. А. Социальное партнерство образовательных учреждений СПО, проблемы и пути их решения [Текст] / С. А. Лосева // СПО. — 2012. — Прил. № 9. — С. 21–31. Про-

цесс организации взаимного сотрудничества между техникумом и предприятием включает прогнозный, договорный и этап устойчивого взаимодействия. Одними из основных направлений взаимодействия являются: предоставление мест для прохождения практики по профилю специальности и стажировки; участие представителей предприятия в итоговой государственной аттестации; участие в рецензировании курсовых и аттестационных выпускных работ. Для повышения конкурентоспособности выпускников используется организация дополнительного профессионального образования, опережающее обучение.

4. Любченко, Г. Н. Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов [Текст] / Г. Н. Любченко // Инновационное развитие профессионального образования. — 2012. — № 1. — С. 125–130. Формирование системы социального партнерства — длительный и сложный процесс. Можно выделить основные этапы, характерные для этого процесса: подготовительный (осознание необходимости установления нового типа взаимодействия с рынком труда, оценка собственного потенциала, понимание потребности индустрии), организационный (налаживание устойчивых связей с социальными партнерами), функциональный (объединение в систему уже имеющихся и только создающихся отдельных элементов социального партнерства). Представлен опыт социального партнерства Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума.

5. Петрова, Т. А. Методологические предпосылки организации практической подготов-

ки студентов в системе социального партнерства [Текст] / Т. А. Петрова // *Инновационное развитие профессионального образования*. — 2012. — № 1. — С. 41–47. *В статье представлена модель взаимодействия ФГОУ СПО «ЧКПА» с работодателями. Важной частью профессиональной подготовки является практическая подготовка будущих рабочих и специалистов. В качестве методологических подходов выступают: деятельностный, системный, личностный, маркетинговый и компетентностный подходы. Вариантами практической подготовки являются смешанная подготовка, длительная практика (в том числе поливариантная подготовка). Вид практики определяет учебное заведение совместно с работодателем.*

6. Сергеев, В. В. Бурятия : В поиске инновационной модели НПО–СПО [Текст] / В. В. Сергеев // ПО. Столица. — 2012. — № 4. — С. 26–27. *В статье представлена характеристика системы начального и среднего профессионального образования республики Бурятия. В Республике после процесса оптимизации осталось 15 учреждений СПО и 4 учреждения НПО. Созданы ресурсные центры. Существуют образовательные кластеры горнодобывающей отрасли, машиностроительного и сельскохозяйственного направления, туристический кластер и кластер по обеспечению малого и среднего бизнеса квалифицированными кадрами торговли, общественного питания и сферы обслуживания.*

### Инновационное развитие профессионального образования

1. Данилова, З. Г. Управление инновационным развитием колледжа [Текст] / З. Г. Данилова // СПО. — 2012. — № 7. — С. 12–15. *Рассмотрены вопросы управления колледжем, работающим в инновационном режиме. Критерии, характеризующие колледж: способность генерировать новые знания, превращение новых знаний в коммерческий продукт, активное развитие инновационной деятельности, реализация многоуровневой системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации. В качестве значимых показателей, характеризующих инновационный процесс в колледже, выделены отношение работников к инновациям; диспозиции субъектов инновационного развития; восприимчивость к нововведениям; уровень инновационной активности работников колледжа; готовность к освоению новшеств.*

2. Ильина, Н. Ф. Критерии готовности педагога к инновационной деятельности [Текст] / Н. Ф. Ильина // Педагогика. — 2012. — № 7. — С. 80–86. *Анализируются подходы к определению критериев готовности педагога к инновационной деятельности. Выделены основные критерии: принятие педагогом инновации; теоретические знания в области педагогической инноватики; практические умения и навыки в использовании инновационных приемов, методов, средств, технологий обучения. Рассмотрены уровни готовности педагога к инновационной деятельности.*

3. Карпов, О. А. Инновационная среда : Структура и функции [Текст] / О. А. Карпов // Народное образование. — 2012. — № 5. — С. 191–200. *Инновационная среда — это среда, способствующая изменениям. Учебно-научная инновационная среда включает в себя познавательные коллективы, интегрирующие структуры, педагогические пары «учитель (преподаватель) — наставник». Представлен проект «Инновационное будущее России».*

4. Никуличева, Н. В. Секреты дистанционного обучения : Инструкция для руководителя [Текст] / Н. В. Никуличева // Народное образование. — 2012. — № 5. — С. 117–123. *Введение дистанционного обучения в учебный процесс. Успех внедрения инновации заключается в быстрых изменениях, в противном случае инновация растягивается на годы и может вообще не состояться. Инноватор — центральная фигура всех преобразований в обществе. Он должен быть наделен необходимыми полномочиями. Необходимое условие успешной реализации инновации — это обучение персонала (повышение квалификации, консультационные линии и т. д.).*

5. Милюков, И. В. Информационное обеспечение системы менеджмента качества среднего специального учебного заведения [Текст] / И. В. Милюков // *Инновационное развитие профессионального образования*. — 2012. — № 1. — С. 130–134. *При переходе от менеджмента «вообще» к менеджменту качества роль информации значительно возрастает. Основными инструментариями сбора информации являются: информация от потребителей информационных услуг; информация о компетентности и удовлетворенности персонала; требования потребителей к услугам и т. д. Выделяют несколько направлений применения информационных технологий в управлении образовательными учреждениями: мониторинг качества образовательных услуг, внедрение электронного документооборота и т. д. Опи-*

сывается роль информации в системе менеджмента качества и критерии эффективности информационных систем управления.

6. Мухаметзянова, Г. В. Психолого-педагогические проблемы современного профессионального образования в условиях регионализации [Текст] / Г. В. Мухаметзянова // СПО. — 2012. — Прил. № 8. — С. 3–17. *Нехватка квалифицированных рабочих и специалистов является одной из главных проблем для предприятия. Перевод учебных заведений НПО и СПО на региональный уровень поможет решить эту проблему. В целях приближения структуры подготовки кадров к реальным запросам рынка труда в регионах реализуются различные модели. Так, например, в Республике Татарстан находят применение кластерная модель, корпоративное образование и возрождение ремесленничества. Для развития НПО и СПО необходимо решить следующие проблемы: усиление информационной составляющей в профилях рабочих и специалистов среднего звена; адекватное распределение средств и усилий на информатизация для всех уровней системы образования; изменение механизмов апробации и внедрения инноваций.*

7. Селезнева, Н. С. Ресурсный центр — центр сертификации профессиональных квалификаций [Текст] / Н. С. Селезнева, Л. В. Котовская // Инновационное развитие профессионального образования. — 2012. — № 1. — С. 139–143. *Создание системы сертификации персонала диктуется требованиями времени. На базе ресурсных центров появляются центры сертификации профессиональной квалификации. Создавая такой центр, необходимо определиться с набором профессий и предприятий партнеров, которые могут оказать методическую помощь; подготовить профессиональный стандарт и комплект КИМ; сформировать состав экзаменационных и квалификационных комиссий; подготовить формы документов, выдаваемых по результатам сертификации. В статье представлена структура Регионального центра по сертификации персонала (рабочих кадров).*

8. Шаяхметова, Р. И. Методическая поддержка инновационного образования [Текст] / Р. И. Шаяхметова // Народное образование. — 2012. — № 5. — С. 155–160. *Методические службы создают благоприятные условия для функционирования и развития образовательных учреждений. Основными направлениями поддержки инновационного образования, которые оказывает методическая служба, являются организационная, информационная, кадровая,*

*научно-методическая, правовая и материально-техническая. Организационная поддержка заключается в организации непрерывного образования педагогических и управленческих кадров. Направления информационной поддержки — сбор, обработка и анализ по различным вопросам развития системы образования.*

#### **Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. Гаврилова, Н. В. Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья в колледже [Текст] / Н. В. Гаврилова // ПО. Столица. — 2012. — Прил. «Науч. исслед. в образовании» № 5. — С. 7–10. *Адаптация — это начальный этап процесса включения и интеграции инвалида в социальную, образовательную, профессиональную среду. К объективным критериям адаптации относятся состояние адаптирующей среды, организация процесса адаптации и адаптационные возможности обучающегося с ОВЗ. Уровень мотивации обучения, удовлетворенность учебной деятельностью, эмоциональное состояние лица с ОВЗ и отношения со сверстниками — субъективные критерии. Особую роль в адаптации лиц с ОВЗ играет корпоративное волонтерство.*

2. Гаврилова, Н. В. Механизмы психолого-педагогического сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Н. В. Гаврилова // СПО. — 2012. — № 6. — С. 13–16. *Существуют проблемы в профессиональной подготовке и адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья. Основными принципами проектирования механизмов психолого-педагогического сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья являются принцип ориентации на человека и принцип саморазвития. Психолого-педагогическое сопровождение включает такие механизмы, как методы обучения, формы, технологии, принципы, средства и содействия.*

3. Степанова, О. А. Комплексное сопровождение профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О. А. Степанова // ПО. Столица. — 2012. — Прил. «Науч. исследования в образовании» № 3. — С. 28–37. *Реабилитационный процесс состоит из выявления и квалификации (диагностики) затруднений, барьеров; проектирования индивидуального жизненного (в том числе образовательного) маршрута; оказания необходимой реабилитационной помощи/поддержки; анализа результативности реабилитационных мероп-*

приятий. Модель комплексной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях СПО включает профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, рациональное трудоустройство и профессионально-производственную адаптацию. Разработана интегративная модель педагога, обучающего лиц с ограниченными возможностями здоровья. Представлены формы и методы реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья.

4. Чешко, С. Л. О проектировании образовательных программ профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / С. Л. Чешко // ПО.

Столица. — 2012. — Прил. «Науч. исследования в образовании» № 2. — С. 24–31. Образовательная программа профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается и утверждается образовательным учреждением и представляет собой совокупность учебно-методической документации, программы учебной практики, календарный учебный план и методические материалы. Разработаны пошаговый алгоритм проектирования образовательной программы и структура плана учебного процесса профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Материалы подготовила **Т. А. Имамова**,  
заведующая библиотекой-медиаотекой  
Челябинского института развития  
профессионального образования (ЧИРПО)

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH

*N. G. Alekseeva, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), cand. econ. sciences, Chelyabinsk, e-mail: alexchirpo@rambler.ru*

**TO THE ISSUE OF BUSINESS, VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING INTEGRATION**

The article reveals the historical aspect of production from Taylorism to entrepreneurship. The problem of integration of business and vocational education and training is considered.

*Key words: vocational education, training, entrepreneurship, enterprise integration and vocational education and training, forms of entrepreneurship in education.*

*G. P. Andrusenko, Head of the Regional Centre implementing FSES NISPE Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

**SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF EDUCATIONAL AND METHODOLOGICAL ASSOCIATIONS WORK FOR THE PROJECT DEVELOPMENT BVEP BY PVE PROFESSIONS AND SVE SPECIALTIES**

Transition to federal state educational standards (FSES) involves changes in objectives, content of vocational education in the organization and learning environments. These changes are primarily associated with the transition of the new educational trajectory as modular competency approach, which is defined as the ideology of modern vocational education, improving the quality of vocational education by providing training requirements of graduates of vocational education needs of employers.

*Key words: modular competency approach, basic vocational education programs (BVEP), social partnership.*

*A. Ju. Antropova, assistant professor, Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), cand. ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: aua31@mail.ru*

**PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF CREATIVE AND SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITY OF STUDENTS**

The diagnostic toolkit for complexional assessment of the level of readiness of students to research activity is discussed.

There are five principles of its organization. The specific advices are designed and promote

the development of communication skills among students of IVE.

*Key words: research activity of students, psychological readiness of students to research, communication.*

*L. N. Bakirova, Deputy director of SBEI SVE (SSEI) "Industrial and Technological College" (Currently, the institution became a part of SBEI SVE (SSEI) "Yuryuzansky Technological College"), Chelyabinsk Region, Trekhgornny, e-mail: bakirova.larisa@yandex.ru*

**DEVIANT BEHAVIOR OF PVE AND SVE LEARNERS AS PEDAGOGICAL AND SOCIAL-CULTURAL PROBLEM**

The problem of educational correction of deviant behavior of the younger generation in the context of social policy is considered in the article. Upon the aggregation of personal teaching experience, the author reveals the effectiveness of psychological and pedagogical techniques that promote the socialization of students in PVE-SVE system.

*Key words: education, socialization, deviant behavior, correctional pedagogy.*

*N. N. Balchugova, Deputy director of theoretical training of Satka Polytechnic Colledge behalf of A.K. Savin, Chelyabinsk Region., Satka, e-mail: spj-2012@list.ru*

**CHARACTERISTICS OF INNOVATIVE APPROACH TO SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL WORK IN TERMS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS REORGANIZATION**

The article discusses some of the features of a innovative approach to the scientific and methodological work: the different levels of teaching skills and its use in the implementation of the model of "5 Steps to Success", diagnostic readiness of teachers to introduce new technology and innovation as a necessary condition for improving the quality and efficiency of scientific and methodological work in a reorganization in Satka Polytechnic Colledge.

*Key words: reorganization of educational institutions, innovative approach to scientific and methodological work, the model of the "5 Steps to a success".*

*O. V. Basharina, senior lecturer of Chelyabinsk Institute Chelyabinsk Institute for Vocational*

*Education Development (CIVED), the applicant CSAA, Chelyabinsk, e-mail: basholgachel@mail.ru*

**GENESIS OF THE PROBLEM OF DEFINITION OF ESSENCE AND COMPOSITION OF INFORMATIONAL AND EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS**

The description of the development stages of informational and educational environment (IEE) is given in this article. Separate components of the IEE in conjunction with the historical process of the formation of informatization of education are considered.

**Key words:** *educational system under conditions of informatization of education, informational and educational environment (IEE), components of IEE.*

*N. N. Bulynsky, prof. of Chelyabinsk State Agroengineering Academy (CSAA), Dr. ped. sciences, Chelyabinsk*

*A. B. Fedulov, postgraduate CSAA, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

**GENESIS OF THE PROBLEMS OF FORMATION OF THE CORPORATE SUBCULTURES IN ORGANIZATION**

The historical development of the problem of formation of corporate subculture is reviewed in this article. The results of basic research in this area are briefly described.

**Key words:** *corporate culture, corporate subculture, training of personnel, production process.*

*O. S. Dubrovina, Head of laboratory of Chelyabinsk Institute Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

**ON THE ISSUE OF SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITY: FROM THE ORIGINS TO THE PRESENT**

The historical aspect of the necessity to develop research abilities of students is regarded in the article. The scientific community of students of primary and secondary education in the Chelyabinsk region is given.

**Key words:** *research abilities, scientific society of students, competition of research and creative papers.*

*N. L. Garifullina, lecturer of Zlatoust industrial Humanities College (ZlatIHC), Chelyabinsk Region., Zlatoust, e-mail: jun.zlat@yandex.ru*

**TO THE ISSUE OF THE STUDENTS' HUMANISTIC VIEWS FORMATION**

The article raises the problem of the formation of humanistic attitudes and perceptions at young people in the context of historical education. The problems associated with the development of the overall program of humanistic education in Russia are considered. The using of pedagogical techniques at the lessons is considered as a condition for the rational solution of the shape attitudes of the current generation on the basis of humanistic views and ideas.

**Key words:** *pedagogical techniques, humanization of education programs, the content of historical education, humanism of modern society.*

*G. T. Kalinkina, senior lecturer of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

**ADAPTIVE MANAGEMENT STRUCTURE AS A FRAMEWORK FOR IVE IN RESTRUCTURING**

The article describes the benefits of using adaptive organizational management structures in innovational vocational institutions, in particular matrix management structure. The analysis of some results of IVE work for the development of organizational management structures within the workshop CIVED is presented.

**Key words:** *organizational structure management, adaptive management structure, matrix management, restructuring, innovative educational institution.*

*O. N. Kanderova, assistant prof. of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), cand. ped. sciences, assistant professor, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

**INNOVATIONS IN MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS AS A PROBLEM OF THEIR SURVIVAL**

Some conditions for the implementation of innovations, accounting of that will effectively manage the process of innovation organization, are considered in this article. The mechanism of innovation introduction in the practice of professional education is opened, the implementation of which will contribute to survival of innovation.

**Key words:** *conditions for the implementation of innovation, the mechanisms of innovation, life cycle of innovation, the survival rate of innovation.*

*I. V. Krasnova, senior lecturer of Ural Branch of the Russian Academy of Justice, Chelyabinsk, e-mail: innakra@74.ru*

### ON THE ISSUE OF RELEVANCE OF PROBLEM OF LAW STUDENTS TRAINING TO PEDAGOGICAL ACTIVITY

The relevance of law students training to pedagogical activity is considered from the position of the contradictions of social, educational, scientific and educational, scientific and methodological nature. The necessity of modeling process of training future lawyers to pedagogical activity due to the requirements of the Federal state educational standard of the third generation and the social order in the higher education.

**Key words:** *future lawyers, pedagogical activity, professional competencies.*

**G. P. Luneva**, deputy director for EMW of Vocational School № 107, Chelyabinsk Region., p. Uyskoe

**O. S. Dubrovina**, Head of laboratory Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

### FORMATION OF DESIGNING SKILLS AT STUDENTS AT PRIMARY VOCATIONAL EDUCATION DURING THE PROJECT IMPLEMENTATION OYSTER MUSHROOM GROWING

Some of the practical aspects of the use of the design technology in formation for future agricultural workers' training project as an example of growing oyster mushrooms are described in this article.

**Key words:** *design, instructional design, designing skills.*

**I. E. Medvedski**, Deputy director of SMW of Professional lyceum № 89 Miass, applicant of Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk Region., Miass, e-mail: medwed1967@mail.ru

### CHANGES IN THE VALUE OF VOCATIONAL EDUCATION IN RUSSIA AND IMPORTANCE OF COMPETENCE APPROACH TO TRAINING OF THE MODERN WORKER

At present the system of primary vocational education in our country is in a state of transition, a number of previously popular jobs among young people are losing demand in the labor market, and some new professions (banker, insurance agent, accountant, guard, etc.) are of great importance. The author believes that the basic competencies that are needed to work of the modern labor can be seen from the point of view in the IVE professional competencies. Introduction of the federal state

educational standards to the educational process in 2011 year is reflected the realities of production and labor market needs, that promotes the formation of the worker (specialist) new generation.

**Key words:** *value of education, expertise competence, learning model, the introduction of federal state educational standards, modernization of education.*

**I. V. Miliukov**, Deputy director UPR Chelyabinsk College of Trade and Crafts, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

### COMPOSITION AND PRINCIPLES OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The definition of component composition of information system designed to manage an educational institution, is considered. The author describes the principles for the sustainable development of processes of information and informational technology in all areas of management in education.

**Key words:** *informational technology, informational system, sub-system, the principles of informatization.*

**I. N. Murzina**, Head of Branch of Vocational School № 107, Chelyabinsk Region, v. Uyskoe, e-mail: lubasham28@mail.ru

**N. S. Sbrodova**, Deputy Director of EVW of Vocational School № 106, Chelyabinsk Region, v. Dolgoderevenskoe, e-mail: sbrodova-n@yandex.ru

### EDUCATIONAL-INDUSTRIAL CLUSTERS AS AN EFFECTIVE MEANS TO DEVELOP INSTITUTIONS VOCATIONAL EDUCATION

The article deals with the development of educational clusters as a way of integrating the production and education in order to ensure a high quality of training in demand in the labor market.

**Key words:** *cluster, innovation, vocational education.*

**E. B. Naseretdinova**, Deputy director of Innovational and Methodological work at Chelyabinsk College of Trade and Crafts (CCTC), Chelyabinsk, e-mail: misselly@mail.ru

### MECHANISMS FOR THE INTRODUCTION PROCESS APPROACH TO MANAGEMENT INNOVATION TECHNICAL SCHOOL

Current socio-economic conditions are a prerequisite for the development and application of quality management systems in vocational education. The experience of implementing

a process approach to the management of innovation college is described in the article. Some of the results of innovational activity of institution are listed.

**Key words:** *quality management, process approach, innovative activity.*

**O. A. Osechkina**, lecturer of Magnitogorsk Polytechnic College, applicant of Chelyabinsk Institute Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk Region, Magnitogorsk, e-mail: *osechkina.olga@mail.ru*

#### **THEATER AND PERSONAL DEVELOPMENT. EDUCATIONAL WORK EXPERIENCE IN MAGNITOGORSK POLYTECHNIC COLLEGE**

The influence of the theater on the moral development of college students' personality is analyzed in the article. The endeavor to disclose the relationship between essence and personality is undertaken. The role of theater is highlighted in this process.

**Key words:** *theater, education, personality, socialization.*

**T. A. Petrova**, assistant professor, Head of practical training and employment of Chelyabinsk College of Industrial Automation, cand. ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: *petrova-ta55@mail.ru*

#### **PREREQUISITE FOR THE DEVELOPMENT OF MOBILE PROFESSIONALS IN SECONDARY VOCATIONAL COLLEGES**

The article deals with the problems of increasing professional mobility, the contradictions at the conceptual and at different levels of a specified purpose of specialist training, organization and training. An object, the item and purpose of the study, groups of prerequisites for the formation of professional mobility of graduates are defined.

**Key words:** *problems of professional training of mobile professionals in secondary education, mobility as a guiding principle of modern vocational education, theoretical and methodological basis of the research, preconditions of necessity to prepare mobile professionals.*

**T. E. Prikhoda**, Head of Center of monitoring and academic support of quality of vocational education Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: *spj-2012@list.ru*

#### **THE QUALITY OF PRIMARY AND SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION AS A OBJECT OF MONITORING**

The category of "quality" is becoming one of the key concepts that reflect different aspects of reality, with the level and range of educational services show quality education. On the basis of analysis of different approaches to the definition of "quality education" the interpretation of the concept of "quality of professional education" is proposed, the structure of the quality of vocational education is considered, the objects of the quality monitoring of primary and secondary education are allocated.

**Key words:** *quality, quality of vocational education, indicators of quality of primary and secondary vocational education.*

**S. V. Savelieva**, Head of Laboratory Informatization vocational education of Institute for Vocational Education Development (CIVED), cand. ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: *ssv\_08\_62@mail.ru*

#### **INFORMATIONAL AND COMMUNICATIONAL TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL EDUCATION**

Informatization of education is accompanied by the introduction of information and communication technologies in the professional activity of teachers. Investigation of the influence of information and communication technologies (ICT) on the quality of vocational education remains a major problem. The article deals with the catalytic function of ICT, which has an impact on improving the quality of vocational education.

**Key words:** *informatization of education, information and communication technology, quality of education, the quality of vocational education.*

**O. V. Scriabinskaya**, lecturer Air Force Academy im. N.E. Zhukovsky and Y. Gagarin (A.F.A), Chelyabinsk, e-mail: *spj-2012@list.ru*

#### **CONDITIONS OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FOREIGN LANGUAGE COMMUNICATION OF AVIATION UNIVERSITY STUDENTS**

In the article the questions of quality of professional foreign language training of future aviation professionals are described. The pedagogical conditions, that are necessary for the successful formation of the professional competence of foreign language communication in the learning process at the university, are highlighted. Their approbation is described.

**Key words:** *language training of aviation professionals, military professional education,*

*career-oriented foreign-language communication, professional foreign language competence of the public.*

*I. I. Sekerina, postgraduate Chelyabinsk State Agrozhenenrnaya Academy (CSAA), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

#### **SOME PROBLEMS OF VOCATIONAL AND EDUCATIONAL TRAINING OF BACHELORS IN INSTITUTIONS TO ORGANIZATION OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ACTIVITY**

The main features of the professional bachelor training at the institution in organizing educational and professional activity are described in this article. The concepts of educational, vocational and professional activity and a characteristics of this activity are given.

*Key words: educational activity, professional activity, educational and professional activity, organization of educational professional activity.*

*E. A. Serebrennikova, deputy director of EMW of Ural State College, Chelyabinsk, e-mail: lena-77@74.ru*

#### **METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF BUSINESS COMPETENCE**

Training of technical specialists with additional integrative professional competencies, aimed to business organizing and managing, requires changes in approaches to the learning process. The methodological approaches, that are interconnected, complement each other and ensure the effectiveness of the process to form business competences are considered in this article.

*Key words: competences of entrepreneurship, social and ethical economy, system-activity approach, personality-activity approach, competence-based approach, the integrative approach, the axiological approach.*

*L. V. Serdyuk, lecturer of Chelyabinsk pedagogical college № 1, cand. ped. sciences, Chelyabinsk*

*T. A. Podgorskya, deputy director of SMW Chelyabinsk pedagogical college № 1, Chelyabinsk, e-mail: chgpk1@mail.ru*

#### **ON THE RESULTS OF THE EXPERIMENTAL PROGRAM OF TRAINING OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN PEDAGOGICAL COLLEGES**

The problems of training a new generation of pedagogical personnel are identified. The practical results of the influence the organization of

productive and creative interaction in the formation of professionally significant qualities of a future teacher in a number of pedagogical college are presented.

*Key words: competence approach, competences, creativity, communicativeness, social and professional activity.*

*G. G. Serkova, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), cand. ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

#### **NETWORKING OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS: MODERN INNOVATIONAL TECHNOLOGY OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

The features of networking, objectives of its organization, the types of educational resources that can be used as a network are described. Some of the features of realization principle of networking for the individual subsystems regional system of vocational education in the fields of technical direction and agriculture organization of the municipal network methodological service are identified.

*Key words: interaction, networking, highly efficient innovative technology*

*Ju. A. Shamanaeva, lecturer of Satka Pedagogical College, Chelyabinsk Region., Satka, e-mail: collegesatka@rambler.ru.*

#### **THE FORMATION OF CITIZENSHIP IN THE UPBRINGING WORK AT COLLEGE**

The problem of education of patriotism and the question of formation of civic consciousness is considered in the article. Upon the example of upbringing work Satka Pedagogical College, author suggests possible methods of this work.

*Key words: education, patriotism and citizenship.*

*I. V. Sidorova, Head of laboratory of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of ped. sciences, assistant professor, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru*

#### **FROM LABOR EDUCATION — TO EDUCATION IN THE WORK**

Article focuses on the necessity to consider productive work as the best means of educating students in the modern world.

*Key words: education, labor education of students, work as a means of education.*

*N. M. Starova, Head of scientific and methodological center of the South Ural State*

Technical College (YuUrSTC), Chelyabinsk, e-mail: starovanm@mail.ru

**IMPLEMENTATION OF TRAINING OF FUTURE PROFESSIONALS BY WORKING WITH EMPLOYERS**

The capabilities of opportunity to the needs of the regional economy in personnel are analyzed in this article. Various areas of cooperation between educational institutions and enterprises-social partners are offered.

**Key words:** training future professionals, professional culture, interaction with employers.

**Z. R. Tanayeva**, Head of department of social sciences and management of the department of law enforcement officers of the South Ural State University (SUSU), Dr. ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: zamfira-t@yandex.ru

**PRACTICE-BASED LEARNING: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES**

Successful implementation of the functions of a practice-based learning in vocational education requires requires a research of theoretical and methodological framework, which is an important part of any educational system. The author proposes to solve the specified problem using interdisciplinary, context, modular approaches in the educational process and justify the necessity of consideration of their in unity.

**Key words:** practice-oriented technologies, synthesis approaches, interdisciplinary, general

and professional competences, the context, the module.

**L. B. Tel'minova**, deputy director of Chelyabinsk College of Trade and Crafts (CCTC), e-mail: spj-2012@list.ru

**ROLE OF SELF-CONCEPT TO THE EFFECTIVE OPERATION OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEMS OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

The importance of self-concept development of primary and secondary vocational education is actualized in this article. The methodology of self-concept based on the model RAGS is considered, which is harmonized with the model of Rosobrnadzor, and its practical application for effective internal quality assurance is regarded.

**Key words:** self-concept, self-concept models, criteria, levels improve, quality assurance

**N. A. Tyurina**, deputy director of EVW of Sim Mechanical Colledge, Chelyabinsk Region., Sim, e-mail: natusikgold@mail.ru

**SOCIAL PARTNERSHIP AS A FACTOR OF INTEGRATION OF EDUCATION AND INDUSTRY IN A SMALL TOWN**

The article discusses the role of social partnership in the educational environment. The features of the social partnership in a small town with few educational institutions and enterprises are marked.

**Key words:** social partnership, cluster, a small town.

## **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 A4; 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.

---

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