

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 (08)
2015
ISSN 2304-2818

Научно-практический журнал

Челябинск
2015

№ 2 (08) Сентябрь 2015

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

Главный редактор

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

Заместители главного редактора

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

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

Адрес редакции, учредителя и издателя

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

Индекс научного цитирования:

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

Редакторы — **Е. В. Ермолаева, Ю. В. Семенова**
Редактор английского текста — **Д. С. Сташкевич**
Верстка **Е. В. Ермолаевой**
Дизайн обложки **С. В. Никонюк**

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

Подписано в печать 30.09.2015 г.
Формат 60х84/8. Тираж 500 экз.
Уч.-изд. л. 19,36. Усл. печ. л. 18,6
Выход в свет 19.10.2015 г.

Оригинал-макет подготовлен в издательском комплексе ЧИРПО

Цена свободная

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

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

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

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

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

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

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

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

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

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

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

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 науки 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 — директор Кузбасского регионального института развития профессионального образования, профессор, доктор педагогических наук, заслуженный учитель РФ (РФ, г. Кемерово)

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

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

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

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

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

Чапаев Николай Кузьмич — профессор кафедры методологии профессионально-педагогического образования ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», доктор педагогических наук (РФ, г. Екатеринбург)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

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

Загребин Сергей Сергеевич — заместитель главного редактора, профессор кафедры философии и культурологии Челябинского государственного педагогического университета,

доктор исторических наук, профессор, член Общественного Совета при Законодательном собрании Челябинской области по вопросам образования и науки, член Коллегии Управления культуры города Челябинска, заслуженный работник культуры РФ (РФ, г. Челябинск)

Танаева Замфира Рафисовна — заведующая кафедрой социальных дисциплин и управления факультета подготовки сотрудников правоохранительных органов ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ), доктор педагогических наук (РФ, г. Челябинск)

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

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

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

Парская Наталья Викторовна — заведующая кафедрой профессиональной педагогики и психологии Челябинской государственной агроинженерной академии, кандидат педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Саламатов Артем Аркадьевич — проректор по научной работе ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», директор Института дополнительного образования и профессионального обучения ЧГПУ, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

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

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

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

ПРИГЛАШАЕМ К ДИАЛОГУ	8	И СОЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО	54
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
<i>Е. А. Гнатышина</i> ПРОБЛЕМА ИННОВАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ			
	10		
<i>Е. М. Зайко, О. И. Статирова</i> КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ОПЫТ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ			
	14		
<i>Т. Г. Калугина</i> К ВОПРОСУ О МЕРАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
	23		
<i>С. Г. Молчанов</i> ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ КОМПОНЕНТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
	29		
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: НАУКА И ПРАКТИКА			
<i>Н. Ю. Андреева, Н. В. Трусова</i> КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК ПРОЦЕСС И ТЕХНОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ			
	35		
<i>Т. А. Кудрявцева, Т. И. Пуртова, М. Г. Соколова</i> ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ			
	39		
<i>С. Л. Павлов</i> ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮУМК»			
	43		
<i>Л. С. Посадских</i> ПРОЕКТНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ-ПРАКТИКАНТОВ ...			
	46		
<i>А. В. Савченков</i> РЕЗУЛЬТАТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ СПО С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ			
	52		
<i>Е. А. Серебренникова</i> АКТУАЛЬНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ			
<i>М. А. Энгельман, И. Л. Анищенко</i> СОВРЕМЕННОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОЕКТНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА			
	59		
КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ			
<i>Н. Г. Алексеева</i> МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ			
	62		
<i>Е. Ю. Иванова, С. А. Кузьмина</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА			
	69		
<i>Т. И. Петрова</i> ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ			
	73		
<i>Е. В. Яхина</i> УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СРЕДСТВАМИ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА: НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИННОВАЦИОННОЙ РАБОТЫ			
	76		
ВОСПИТАНИЕ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ			
<i>Ю. Б. Буров</i> ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СУБЪЕКТНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА			
	81		
<i>В. А. Лобанов</i> ДИНАМИКА НАРКОСИТУАЦИИ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЕЕ СТАБИЛИЗАЦИИ			
	85		
<i>Н. А. Талипова</i> ПРИЧИНЫ ПРИОБЩЕНИЯ СТУДЕНТОВ К СПИРТНЫМ НАПИТКАМ И ПСИХОАКТИВНЫМ ВЕЩЕСТВАМ			
	88		
<i>В. М. Тучин, И. С. Николаева</i> СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
	91		

СОДЕРЖАНИЕ

<i>П. И. Чернецов, И. В. Шадчин</i> К ВОПРОСУ О ДИАГНОСТИКЕ УРОВНЯ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	95
--	----

ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

<i>И. В. Шадчин</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ПОО УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА	99
---	----

<i>А. Г. Вардугин</i> ОПТИМИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ СРЕДСТВАМИ ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	100
--	-----

<i>О. С. Куницына</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ЗЛАТОУСТОВСКОМ ИНДУСТРИАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ ИМ. П. П. АНОСОВА	103
--	-----

<i>Е. П. Пономарева</i> ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ И ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ФИЛИАЛЕ ГБОУ ПОО «ЗЛАТОУСТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ» В ПОС. МАГНИТКА	105
--	-----

<i>Е. В. Чапаева, Л. И. Савченко, Л. Н. Смирнова</i> ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ VII–VIII ВИДА В ЮЖНОУРАЛЬСКОМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ	108
---	-----

<i>С. Л. Чешко</i> ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ АДАПТИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ	112
--	-----

<i>И. В. Шадчин</i> ОПЫТ РАБОТЫ ЧЕЛЯБИНСКОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В СИСТЕМЕ СПО ОБЛАСТИ	117
--	-----

<i>Н. И. Шиман</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ	
--	--

ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ	120
---	-----

ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ

«УЧИТЕЛЯМИ СЛАВИТСЯ РОССИЯ, УЧЕНИКИ ПРИНОСЯТ СЛАВУ ЕЙ...»	124
---	-----

ДИСКУССИОННЫЙ КЛУБ

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ КОНСОЛИДАЦИИ РЕСУРСОВ БИЗНЕСА, ГОСУДАРСТВА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ	132
--	-----

РЕФЕРАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ	153
----------------------------------	-----

АННОТАЦИИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ	156
---	-----

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»	160
--	-----

CONTENTS

WELCOME TO DIALOGUE	8	RECTION AND ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE SVE	54	
THE STRATEGY OF THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION				
<i>E. A. Gnatyshina</i> THE PROBLEM OF INNOVATION IN THE VOCATIONAL EDUCATION IN THE CONDITIONS OF SOCIAL DEVELOPMENT				10
<i>E. M. Zajko, O. I. Statirova</i> THE COMPETITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS AS A MECHANISM OF MANAGEMENT OF VOCATIONAL EDUCATION QUALITY. THE EXPERIENCE OF CHELYABINSK REGION				14
<i>T. K. Kalugina</i> TO THE ISSUE OF IMPROVEMENT MEASURES OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION SYS- TEM				23
<i>S. G. Molchanov</i> THE EDUCATIVE COMPONENT IN ACTIVITY OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION				29
EDUCATIONAL TECHNOLOGY: SCIENCE AND PRACTICE				
<i>N. YU. Andreeva, N. V. Trusova</i> THE TEAMBUILDING AS A PROCESSES AND TECHNOLOGY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT				35
<i>T. A. Kudryavtseva, T. I. Purtova, M. G. Sokolova</i> THE PROBLEMS OF ORGANIZATION OF IN- DEPENDENT WORK OF STUDENTS IN THE IMPE- LEMENTATION OF FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARDS OF SECONDARY VOCATIONAL EDU- CATION OF THE THIRD GENERATION				39
<i>S. L. Pavlov</i> ORGANIZATION OF INDEPENDENT WORK OF STUDENTS GBOU SVE (COLLEGES), «YUUMK» ...				43
<i>L. S. Posadskih</i> THE PROJECT TECHNOLOGY AS MEANS OF FORMATION OF COMMON AND PROFESSIONAL COMPETENCIES OF TRAINEES				46
<i>A. V. Savchenkov</i> THE RESULTS OF INNOVATIVE ACTIVITY TO DEVELOP VOCATIONAL COMPETENCE OF TRAINEES SVE WITH DEVIANT BEHAVIOR				52.
<i>E. A. Serebrennikova</i> THE RELEVANCE OF IMPLEMENTATION OF THE PROGRAMMES OF THE BUSINESS DI-				

CONTENTS

<i>P. I. Chernetsov, I. V. Shadchin</i> TO THE ISSUE OF THE DIAGNOSTICS OF THE READINESS LEVEL OF STUDENTS TO RESEARCH ACTIVITY 95	THE MAN AND PROFESSION «TEACHERS GLORY RUSSIA, STUDENTS BRINGS GLORY TO IT...» 124
VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF INVALIDS AND PERSONS WITH DISABILITIES <i>I. V. Shadchin</i> ORGANIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF INVALIDS AND PERSONS WITH DISABILITIES IN POO URAL FEDERAL DISTRICT 99 <i>A. G. Vardugin</i> THE OPTIMIZATION OF EDUCATIONAL PROCESS FOR THE DISABLED AND PER- SONS WITH DISABILITIES BY SOFTWARE- METHODICAL AND RESOURCE ENSU- RING 100 <i>O. S. Kunitsyna</i> THE ORGANIZATION OF EDUCATION OF DISABLED AND PERSONS WITH DISABILITIES IN ZLATOUST INDUSTRIAL COLLEGE NAMED P. P. ANOSOV 103 <i>E. P. Ponomareva</i> FROM THE EXPERIENCE WITH CHILDREN- INVALIDS AND CHILDREN WITH DISABILITIES IN THE BRANCH GBOU POO «ZLATOUST COLLEGE OF TECHNOLOGY AND ECONOMICS» IN MAGNITKA 105 <i>E. V. Chapaeva, L. I. Savchenko, L. N. Smirnov</i> THE FEATURES OF THE VOCATIONAL TRAI- NING OF VII-VIII TYPE INVALIDS IN JUZHNOURAL'SK ENERGY COLLEGE 108 <i>S. L. Cheshko</i> THE PRACTICE OF REALIZATION OF ADAPTED EDUCATIONAL PROGRAMS IN PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF SVERDLOVSK REGION 112 <i>I. V. Shadchin</i> THE EXPERIENCE OF CHELYABINSK IN- STITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION DE- VELOPMENT ON THE INFORMATIONAL AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF VOCATIONAL EDUCATION OF INVALIDS AND PERSONS WITH DISABILITIES IN THE SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM IN THE REGION 117 <i>N. I. Shiman</i> THE ORGANIZATION OF PROFESSIONAL EDUCATION OF TEENS WITH DISABILITIES: FROM EXPERIENCE 120	DEBATING CLUB PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS A TOOL OF CONSOLIDATION RESOURCES OF BUSINESS, GOVERNMENT AND EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE TRAINING OF QUALIFIED PERSONNEL 132 ABSTRACT SECTION 153 ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH 156 REQUIREMENT TO DESIGN OF ARTICLES AND MATERIALS FOR THE PUBLICATION IN MAGAZINE «INNOVACIONNOE RAZVITIE PROFESSIONAL'NOGO OBRAZOVANIJA» ... 160

Приглашаем к диалогу

Уважаемые читатели!

Наш журнал, являясь и трибуной для дискуссий по важным направлениям деятельности в системе профессионального образования, и средством распространения инновационного опыта, публикует промежуточные и итоговые результаты деятельности инновационных площадок, функционирующих в профессиональных образовательных организациях Челябинской области. Особую значимость инновационной деятельности в образовании подчеркивает тот факт, что 19 ноября 2014 г. было подписано постановление правительства Челябинской области № 603-П «О Порядке признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками».

В соответствии с постановлением правительства от 11 июня 2015 г. министром образования и науки Челябинской области был подписан приказ № 01/1674 «О Совете по вопросам формирования и функционирования региональных инновационных площадок на территории Челябинской области», который призван обеспечивать реализацию государственной политики по инновационному развитию профессионального образования как одно из условий инновационного развития экономики региона.

Следует отметить, что реализация направлений деятельности инновационных площадок нередко предполагает решение не одной, а нескольких задач, определенных Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. и областной целевой Программой развития профессионального образования в Челябин-

ской области на 2011–2015 гг. На основе анализа и обобщения целевых установок Концепции, Стратегии и Программы и во исполнение указов Президента РФ, принятых в мае 2012 г., можно определить основные направления деятельности инновационных площадок в ПОО региона:

1) формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности перспективных региональных рынков труда;

2) внедрение новых технологических, финансово-экономических механизмов в региональную систему профессионального образования в условиях реализации ФГОС СПО третьего поколения;

3) профессиональное становление личности обучаемого в условиях инклюзивного образования;

4) воспитание мобильного в современных условиях человека, формирование духовно-нравственных и гражданских качеств личности;

5) развитие кадровых ресурсов региональной системы профессионального образования;

6) модернизация региональной государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования.

В данном номере журнала мы публикуем материалы инновационной деятельности шести профессиональных образовательных организаций региона, работающих по следующим направлениям:

– «Управление профессиональной образовательной организацией средствами автоматизированной системы мониторинга (*ASM*): некоторые результаты инновационной работы» [ГБОУ СПО (ССУЗ) «Озерский технический колледж»];

– «Актуальность реализации программ предпринимательской направленности и создание

организационно-педагогических условий в образовательных организациях СПО» [ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский многопрофильный колледж»];

– «Результаты инновационной деятельности по развитию профессиональных компетенций обучающихся СПО с девиантным поведением» [ГБОУ СПО (ССУЗ) «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум»];

– «Психолого-педагогические условия формирования субъектности будущего педагога» [ГБОУ СПО (ССУЗ) «Златоустовский педагогический колледж»];

– «Социализация студентов в организации среднего профессионального образования» [ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южноуральский энергетический техникум»];

– «Формирование готовности будущего педагога к реализации проектной технологии» [по этой теме ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный педагогический колледж № 1» представил две статьи].

С. Г. Молчанов подчеркивает стратегическую значимость воспитательной компоненты в деятельности организации профессионального образования. Обозначенные в его статье теоретические положения послужили методологической основой для реализации инновационного проекта на базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» по теме «Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональной образовательной организации».

Дискуссионный клуб этого номера обсуждает проблему государственно-частного партнерства как инструмента консолидации ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в подготовке квалифицированных кадров, обозначенную Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. как одну из основных задач развития системы. Проблема эта настолько важна и актуальна как для России, так и для других стран постсоветского пространства, что стала предметом обсуждения на VI Международном форуме «Профессиональ-

ное образование и бизнес: диалог партнеров», который проходил в столице Республики Казахстан г. Астане 27–28 ноября 2014 г., на заседании Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа в г. Верхняя Пышма Свердловской области 23–24 октября 2014 г. и совместном заседании Межрегиональных советов Уральского и Приволжского федеральных округов 9–10 апреля 2015 г. в г. Челябинске.

Девятнадцатого марта 2015 г. в ГБОУ СПО (ССУЗ) «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» состоялось совместное заседание Окружного методического объединения профессиональных образовательных организаций Уральского федерального округа по вопросам доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и Областного методического объединения педагогических работников, осуществляющих профессиональное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе СПО Челябинской области. На заседании обсуждалась проблема программно-методического и ресурсного обеспечения профессионального образования и обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Ввиду высокой социальной значимости этого направления деятельности профессиональных образовательных организаций в рубрике «Организация профессионального образования и обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ПОО Уральского федерального округа» мы публикуем материалы этого заседания.

В год юбилея создания системы трудовых резервов страны — колыбели нынешнего профессионального образования на постсоветском пространстве, обеспечивающего экономику квалифицированными рабочими и специалистами среднего звена, мы обсуждаем меры совершенствования системы среднего профессионального образования (Т. И. Калугина), в том числе средствами инновационной деятельности (Е. А. Гнатышина), механизмы управления качеством профессионального образования (Е. М. Зайко, О. И. Статирова).

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+001

Е. А. Гнатышина, директор Профессионально-педагогического института Челябинского государственного педагогического университета (ЧГПУ), д-р пед. наук, проф., г. Челябинск, e-mail: gnatyshinaea@cspu.ru

ПРОБЛЕМА ИННОВАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

В статье актуализируется идея совершенствования отечественного профессионального образования средствами инновационной деятельности. Дан краткий теоретический анализ феномена сетевого взаимодействия как инструмента инновационного развития профессиональной образовательной организации.

Ключевые слова: инновация, сеть, сетевое взаимодействие, социальное партнерство.

Проблемы новаций в образовании, и в частности профессиональном, дискутируются на протяжении многих десятков лет. Сегодня российское образование переживает очередной цикл развития, именуемый информационной революцией, когда информация и знания выступают основной социальной ценностью, и выбор модели инновационного развития имеет стратегическое значение. Общеизвестно, что в условиях инновационной деятельности в связи с изменяющимися объективными обстоятельствами жизненный цикл любой новации чаще всего ограничивается тем, что по мере накопления определенного опыта внедрения нововведений снижается их потенциал. Происходит спад инновационной активности субъектов, включенных в ареал инновационной деятельности. Именно в этот период возникает необходимость поиска новых путей развития образовательной системы (образовательных организаций).

Стимулирование поиска новых путей и решений для дальнейшего развития организаций и образования в целом чаще всего приводит к увеличению числа «псевдоинноваций», ассоциируемых скорее с понятием моды, нежели

прогрессивного развития. Вместе с тем образование как социальный институт, являясь основой и показателем уровня развития государства и личности, должно быть инновационным по своей сути. Под инновациями в образовании принято понимать нововведения, в результате которых оно (образование) приобретает новое качество, переходит из одного состояния в другое. Индикатором, позволяющим отличить мнимую инновацию от реальной, является подготовленность специалистов и научных кадров на уровне мировых квалификационных требований.

Сегодня каждая образовательная организация в одиночку, исходя из собственного потенциала, предпринимает попытку оптимизировать свою деятельность, вводя те или иные новшества, которые, как предполагается, обеспечат ей устойчивость и позволят в дальнейшем совершенствоваться в изменяющихся условиях общественного развития. Анализ направлений инновационной деятельности региональных профессиональных образовательных организаций позволяет констатировать, что ареал таких направлений достаточно широк. Анализ

проведен на основе обзора материалов, представленных в журнале «Профессиональное образование. Столица» за 2014–2015 гг. Следует отметить, что в последнее время большое число профессиональных образовательных организаций широко эксплуатирует идеи дуального обучения (пример — Белгородская область и др.); многоуровневого непрерывного профессионального образования (пример — Канашский транспортно-энергетический техникум, Чувашия); кластерного взаимодействия бизнеса и образовательных организаций (примеры — Пермская и Челябинская области). Значительное число образовательных организаций осуществляют инновационную деятельность в области разработки вариативной части стандарта образования. Отдельные из них делают попытку разрабатывать и внедрять идею интеграции людей с ограниченными возможностями в социальную среду посредством обучения их различным специальностям.

Сами по себе все перечисленные выше направления инновационной деятельности заслуживают внимания. Однако реальные результаты не всегда соответствуют целям, определенным в концептуальных основах государственной политики по образованию. Установка на подготовку высококвалифицированных, социально зрелых и адаптированных специалистов не в полной мере реализуется на практике. Об этом свидетельствуют и результаты трудоустройства выпускников (большинство трудоустраиваются не по специальности), и продолжающийся дисбаланс между профессиональными и образовательными стандартами. Кроме этого, большинство учреждений, реализующих инновационные программы, концептуально не рассматривают современное образование «как глобальную, открытую, индивидуализированную систему непрерывного образования человека в течение всей его жизни» [1]. Но именно данное концептуальное положение должно являться фундаментом для построения и реализации инновационных идей в практике, в чем мы выражаем солидарность с исследователями Н. И. Яблоковой и В. С. Куткиным.

На сегодняшний день одним из продуктивных путей трансляции данного концептуального основания и построения моделей инновационной деятельности конкретных профессиональных образовательных организаций, на наш взгляд, является реализация идеи сетевого взаимодействия с социальными партнерами различного уровня. Широкое распространение идеи сотрудничества в различных формах взаимо-

действия (стратегических альянсов, партнерств, сетей, консорциумов, групп, кластеров и т. д.) характерно для зарубежного образования. В сложившихся условиях объединение материальных и нематериальных ресурсов (идей, стратегий, компетенций, услуг, продукции, информации, инфраструктуры) для зарубежных образовательных организаций является логичным и прагматичным способом достижения своих целей. Отечественное образование также начинает осваивать данный путь. Теоретические основы социальных сетей (*social networks*), в отличие от других видов сетей, строятся на анализе различных форм взаимодействия между общественными субъектами (индивидами, организациями, кластерами, корпорациями и т. д.) с точки зрения топологии связей, их устойчивости и влияния на поведение этих субъектов. Данное теоретическое направление начало складываться более чем 50 лет тому назад благодаря работам социологов и социопсихологов, которые ориентировали свои исследования на изучение роли человеческих взаимодействий в развитии любых социальных структур. Это работы Дж. Морено (теория графов при изучении социальных сетей) [2], А. Бейвласа [3], Х. Левитта [4] (сеть как совокупность позиций, а не индивидов) и др.

Существенный вклад в развитие теории социальных сетей в 50-е годы XX столетия внесли антропологи А. Р. Радклифф-Браун, З. Найдел, Дж. К. Митчелл. Суммируя их взгляды, можно отметить, что при изучении любой социальной сети важно выявить ее структуру и связи между ее участниками, опирающиеся на вырабатываемые совместно нормы и правила. Но не менее важно выявить, какие процессы протекают в рамках этой структуры. Отсюда в теории социальных сетей, предложенной вышеозначенными исследователями-антропологами, фиксируется тот факт, что взаимодействие и поведение участников в сети определяются структурой и связями, а также процессами, протекающими в ней. В настоящее время широко распространено определение, предложенное Дж. Митчеллом, который под социальной сетью понимает «специфическое множество связей между агентами внутри определенной группы», при этом характеристики этих связей «могут служить для интерпретации социального поведения задействованных участников» [5].

Исходя из этого социальные сети можно подразделить на межличностные и межорганизационные. В контексте данной статьи нас интересуют межорганизационные сети, т. е. институциональные. Однако следует заметить, что

межорганизационные нельзя рассматривать в отрыве от межличностных, так как наличие межличностной социальной сети является необходимым условием для возникновения и жизнедеятельности любой межорганизационной сети.

Институционализация сетевого взаимодействия нашла свое отражение и нормативное закрепление в Федеральном законе «Об образовании в РФ» [6]. Статья 15 данного закона регламентирует деятельность образовательных организаций, определяет их структурный состав, процедуру их взаимодействия, условия и порядок осуществления образовательной деятельности в рамках сети, определяет выдаваемые документы об обучении, сроки действия договоров и т. д. Развитие институционального взаимодействия российских образовательных организаций, вовлечение в него научных организаций и других стратегических партнеров стало активно рассматриваться в последние годы с позиций прагматизма.

Именно с позиций прагматизма можно выделить сущностные характеристики (атрибуты) сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций. С целью определения данных атрибутов необходимо, на наш взгляд, опираться на понимание сетевого взаимодействия как системы контрактов между формально независимыми социальными и экономическими агентами (образовательными организациями, индивидами) для того, чтобы оптимально комбинировать и использовать имеющиеся ресурсы, включая научные, экономические и т. д. С другой стороны, учитывая специфику образовательной системы, сеть необходимо рассматривать как множество взаимосвязанных элементов образовательного пространства, в которых взаимно пересекаются различные уровни, формы, виды социальных взаимодействий. Исходя из такого понимания сети, можно условно выделить следующие уровни сетевого взаимодействия: международные, государственные, региональные, локальные. В рамках обозначенных уровней также можно выделить подуровни: вузы — вневузовские организации (культурологические, научные, социальные, экономические и т. д.); вузы — вузы; вузы — профессиональные образовательные организации и др. Таким образом, к числу сущностных атрибутов сетевого взаимодействия различных социальных институтов необходимо отнести следующие:

- участники и их иерархическое положение;
- ресурсы (идеи, стратегии, компетенции, услуги, продукция, информация, инфраструктура и т. д.);

- направления взаимодействия участников;
- потоки ресурсов (равнонаправленный, односторонний);

- разделяемая общая цель взаимодействия, сопоставимая с индивидуальными целями и ожидаемыми выгодами каждого участника;

- формы совместной деятельности;

- система управления и координации деятельности (формализованная, с оформленной структурой управления: директор, совет, комитеты — либо неформализованная, структурно не оформленная).

Набор вышеозначенных атрибутов обеспечивает реальное существование сети. Как и любая жизнеспособная социальная организация, сеть должна опираться на определенные принципы, лежащие в основе сетевого взаимодействия. В научной литературе отечественные и зарубежные исследователи (К. Е. Гришкова, Я. Ш. Евдокимова, Н. В. Дрантусова, О. А. Кашина, Э. Кемпбелл, Саммерс Лачс, В. Н. Лупанов и др.) выделили ряд принципов, на наш взгляд, важных для сетевого взаимодействия различных социальных институтов и отдельных субъектов. К ним можно отнести принципы результативности, проектности, синергетичности и системности.

Принцип результативности характеризует любое взаимодействие как результат, на который направлены действия всех участников. При этом цель данного действия должна быть интегрирована каждым участником.

Принцип проектности проявляется в том, что любое сетевое взаимодействие следует рассматривать как проект, т. е. как «взаимосвязанную и ограниченную во времени совокупность деятельности (мероприятий), направленную на достижение конкретных целей и получение ожидаемых результатов, обеспеченную необходимыми ресурсами и управляемую на основе постоянного мониторинга показателей прогресса и учета рисков и предположений» [7].

Каждый проект сетевого взаимодействия должен быть проанализирован с позиций пяти основных параметров: объем работ, качество, сроки, стоимость и риски. К нему также должно применяться понятие жизненного цикла, т. е. совокупности этапов, через которые проходит развитие проекта: формулирование целей и задач, разработка плана выполнения проекта, реализация проекта и достижение его результатов, проверка соответствия результатов исходным целям и задачам и завершение проекта.

Принцип синергетичности. Синергизм — кумулятивный положительный эффект, который

значительно повышает совокупные результаты нескольких учреждений в сравнении с уровнями эффективности каждого из них по отдельности. Точками бифуркации в сетевом взаимодействии образовательных организаций могут выступать как материальные (например, использование одних и тех же производственных мощностей или общих служб, оказывающих услуги для всех участников сети), так и нематериальные (идеи, стратегии, научно-образовательные продукты, услуги) ресурсы. Источником синергизма также может служить взаимодополняемость, когда определенные приемы управления одним учреждением дополняют приемы управления другим.

Принцип системности в сетевом взаимодействии позволяет в качестве системообразующих элементов рассматривать целостный комплекс атрибутов, характеризующих любую образовательную или иную организацию: миссия, стратегия, структура, субъекты, функции, процессы, физические средства. Эти элементы объединены в три основные подсистемы — культурную, социальную и технико-инструментальную. Исходя из данного принципа, эффективность сетевого взаимодействия будет обеспечиваться вовлечением соответствующих подсистем включенных в него организаций, а решения должны затрагивать все сущностные элементы — от политики до материально-технической базы. При этом актуальным становится развитие децентрализованных подходов к управлению в сети, так как необходимо делегировать на каждый организационный уровень часть полномочий по принятию решений.

Технология управления внутрисетевым взаимодействием атрибутивно должна быть в определенной степени схожей с технологией управления организациями, вступившими в сетевое взаимодействие. Опираясь на взгляды Я. Ш. Евдокимовой [7], алгоритмически ее можно представить в виде следующих шагов.

1. Постановка цели, определение ожидаемого результата сетевого взаимодействия. До начала взаимодействия участники должны четко сформулировать, что будет общим результатом сотрудничества (значимым для всей сети) и в каких результатах заинтересован каждый участник.

2. Анализ внешних и внутренних, субъективных и объективных проблем на пути к выбранному результату, выявление возможностей для преодоления сложностей благодаря синергетическому эффекту, объединению усилий с партнерами, т. е. проведение специального *SWOT*-анализа.

3. Проведение анализа возможностей и ограничений потенциальных партнеров и принятие

решения, с кем было бы целесообразно взаимодействовать для достижения нужного результата.

4. Принятие решений о том, по каким направлениям будет организовано взаимодействие.

5. Принятие решений о том, на уровне какой подсистемы университетской организации — культурной, социальной или технико-инструментальной — будет осуществляться взаимодействие.

6. Инициирование и реализация сетевого взаимодействия на принципах проектного управления.

Итак, в обобщенном виде нами представлена характеристика сущности сетевого взаимодействия в социальных (образовательных) системах, описан ее институциональный характер.

Теоретический анализ феномена сетевого взаимодействия позволяет рассматривать его (сетевое взаимодействие) как важный и новационный механизм оптимизации образовательного процесса любой образовательной организации и реализации установок образовательной политики государства.

Стратегическими целями такого взаимодействия на уровне региона могут стать: 1) обеспечение качественного профессионального образования, удовлетворение потребностей регионального рынка труда в высококвалифицированных специалистах и рабочих кадрах; 2) обеспечение социально-профессиональной мобильности выпускников профессиональных образовательных организаций за счет получения высшего образования. Основные формы взаимодействия: разработка и реализация совместных программ обучения бакалавров (магистров), обмен профессионально-педагогическими кадрами, научно-практические семинары, научное руководство инновационной деятельностью, участие в итоговой аттестации выпускников, обмен опытом (мастер-классы, дискуссии, круглые столы и т. д.), совместные проекты с целью участия в конкурсах на соискание грантов, профориентационная работа и т. д.

Обобщая вышеизложенное, следует отметить следующее.

1. Сетевое взаимодействие образовательных организаций является действенным механизмом обеспечения качества образования и дает несомненные преимущества всем участникам сети.

2. Согласно закону «Об образовании в Российской Федерации», одним из векторов дальнейшего развития образования определена работа по комплексной модернизации региональных систем профессионального образования, которая призвана объединить потенциал профессиональных

образовательных организаций независимо от их уровня или ведомственной подчиненности и оптимизировать собственно структуру сети учреждений. Именно через сетевое взаимодействие российское профессиональное образование возможно привести в состояние, отвечающее задачам российской экономики и вызовам глобальной конкуренции.

3. В профессиональном образовании сетевое взаимодействие обеспечивает возникновение

синергетических эффектов за счет объединения экономического, научно-методического, содержательного, технологического, сырьевого, организационно-управленческого потенциалов, появление тиражируемых моделей и лучших практик, которые можно распространять на всю систему образования. Сетевые формы взаимодействия рассматриваются нами как источник повышения эффективности использования ресурсов субъектов, включенных в определенную сеть.

Библиографический список

1. Яблокова, Н. И. Цели современного образования : их автономность и детерминированность [Текст] / Н. И. Яблокова, В. С. Куткин // *Alma mater* (Вестник высшей школы). — 2014. — № 12. — С. 31–35.
2. Moreno, G. L. *Sociometry, Experimental Method and Science of Society* [Text] / G. L. Moreno. — N.Y. : Beacon Science, 1951.
3. Bavelas, A. A. *Mathematical Model for Group Structures* [Text] / A. A. Bavelas // *Applied Anthropology*. — 1948. — No. 7(3).
4. Leavitt, H. J. *Some Effects of Certain Communication Patterns on Group Performance* [Text] / H. J. Leavitt // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. — 1951. — Vol. 46. — No. 1.
5. Mitchell, J. C. *The Concept and Use of Social Networks* [Text] / J. C. Mitchell // *Social Networks in Urban Situation* / ed. by Bisevain and Mitchell, 1949.
6. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // *Рос. газ.* — 2012. — 31 дек.
7. Евдокимова, Я. Ш. *Основы управления проектами в сфере образования* [Текст] : учеб.-метод. пособие / Я. Ш. Евдокимова, Н. В. Дрантусова, О. А. Кашина, К. Е. Гришкова. — Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2009. — 52 с.
8. Лупанов, В. Н. Сетевая модель управления университетом в условиях глобализации и регионализации образования [Текст] / В. Н. Лупанов // *Университетское управление : практика и анализ*. — 2009. — № 2. — С. 63–68.
9. Nadel, S. F. *The Study of Social Structure* [Text] / S. F. Nadel. — London : Cohen and West, 1957.
10. Nohria, N. *Face-to-Face — Making Network Organizations Work* [Text] / N. Nohria et al. : *Networks and Organizations*. — Boston, MA, 1992.

УДК 377

*Е. М. Зайко, зам. министра образования и науки
Челябинской области, канд. пед. наук,
г. Челябинск, e-mail: zaiko_em@minobr174.ru
О. И. Статирова, начальник управления
профессионального образования
Министерства образования и науки
Челябинской области, канд. пед. наук,
г. Челябинск, e-mail: statirova_oi@minobr174.ru*

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ОПЫТ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье представлен анализ проводимых в Челябинской области конкурсов профессионального мастерства по профессиям и специальностям среднего профессионального образования в контексте рассмотрения проблем управления качеством профессионального образования.

Ключевые слова: качество образования, управление качеством, конкурсы профессионального мастерства, корреляция.

Разговор о месте и роли конкурсов профессионального мастерства в системе управления качеством профессионального образования следует начать с уточнения понятия «качество образования», которое при всем многообразии существующих формулировок сводится к совокупности характеристик образовательного процесса и его результата, отражающих способность образования удовлетворять запросы потребителей, которыми выступают государство, общество, личность.

Именно поэтому качество профессионального образования определяется его содержанием и условиями реализации (материально-техническими, финансовыми, организационными и кадровыми ресурсами).

Поскольку управление — это целенаправленное воздействие на все составляющие объекта для получения желаемого результата, которое обеспечивается процедурами планирования, организации и контроля, формула управления качеством профессионального образования имеет вполне конкретный вид: планирование, организация и контроль в отношении содержания и условий реализации профессионального образования обеспечивают управление качеством профессионального образования [1].

Рассматривая любые способы управления качеством, мы неизбежно оказываемся перед вопросом контроля этого качества и его оценки. Вопрос оценки качества образования сам по себе нетривиален, а в случае профессионального образования приобретает дополнительные актуальные особенности.

В зависимости от того, кто проводит оценку качества образования и какие цели при этом он преследует, различают несколько ее видов:

- *внутренняя*, проводимая теми, кто, собственно, реализует образование;

- *внешняя* (иначе — *независимая*), проводимая сторонними лицами (или организациями).

подавляющее большинство процедур оценивания связано со сравнением объекта оценивания с неким эталоном. В этой логике оценку качества профессионального образования можно разделить на следующие составляющие:

- оценка на соответствие образовательным стандартам (внутренний мониторинг качества образования в профессиональных образовательных организациях, государственная итоговая аттестация, государственный контроль качества образования, государственная аккредитация);

- оценка на соответствие профессиональным стандартам (аттестация и сертификация квалификаций уполномоченными на проведение таких работ организациями, профессионально-общественная аккредитация программ);

- оценка на соответствие определенному комплексу специально сформированных требований.

К первому варианту прежде всего следует отнести внутреннюю оценку самой профессиональной образовательной организацией (далее — ПОО). С одной стороны, такая оценка предписывается как обязательная статьей 28 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», с другой стороны, она неизбежно необходима для осуществления управления образовательным процессом в ПОО.

В эту же группу попадает итоговая аттестация как оценка степени и уровня освоения выпускниками образовательной программы. В случае с программами среднего профессионального образования (далее — СПО) речь идет о соответствии федеральным государственным образовательным стандартам (далее — ФГОС), аттестация является не просто итоговой, а еще и государственной.

Дабы придать этой оценке максимальную объективность, к ее проведению профессиональными образовательными организациями обязательно привлекаются работодатели, поэтому такую оценку качества образования можно считать *условно независимой*, как, впрочем, и *условно зависимой*.

Кроме уже названного, соответствие ФГОС устанавливается при осуществлении государственного контроля качества образования, который производится надзорными органами, а также процедуры государственной аккредитации. Для профессиональной образовательной организации такая оценка уже формально *независимая*, для системы образования в целом — все еще *зависимая*, потому что является полномочием федеральных органов, переданным для осуществления в органы управления в сфере образования на уровне субъекта.

Второй вариант оценивания качества профессионального образования — на соответствие профессиональным стандартам.

Прежде всего это независимая оценка качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций, которая проводится по инициативе участников отношений

в сфере образования и осуществляется юридическими лицами, выполняющими конкретные виды такой оценки. Данное направление деятельности предусмотрено статьей 95.1 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Чаще всего в таком случае говорят о процедурах сертификации выпускников, которая проводится работодателями или уполномоченными ими организациями.

В настоящее время в тесном сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями Челябинской области осуществляют деятельность целый ряд центров аттестации и сертификации, таких как Национальное агентство контроля сварки (НАКС), Центр аттестации специалистов для жилищного и промышленного строительства, Региональный центр по сертификации компьютерной грамотности и ИКТ-компетентности и др.

Министерством образования и науки Челябинской области подписано соглашение с Челябинским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» о сотрудничестве по этому направлению.

На базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Снежинский политехнический техникум им. Н. М. Иванова» открыта инновационная площадка, результатом деятельности которой должна стать апробированная модель обеспечения качества профессионального образования посредством применения независимой оценки, приводящая к соответствию деятельности профессиональной образовательной организации не только образовательным, но и профессиональным стандартам, а значит, максимально удовлетворяющая требованиям работодателей к квалификации кадров.

Еще один пример независимой оценки качества профессионального образования на соответствие профессиональным стандартам — профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, предусмотренная статьей 96 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Она представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в конкретной образовательной организации, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Профессионально-общественная аккредитация проводится на добровольной основе, не влечет за собой дополнительных финансовых

обязательств государства; сведения об имеющейся у профессиональной образовательной организации профессионально-общественной аккредитации могут быть представлены в аккредитационный орган и тогда должны им рассматриваться при проведении государственной аккредитации.

Следующий вариант оценки качества подготовки обучающихся по программам профессионального образования — оценка на соответствие каким-либо образом сформированному комплексу специальных требований (это может быть и не ФГОС, и не профстандарт). Самым ярким примером такой оценки является экспертная оценочная работа жюри во время проведения конкурсов профессионального мастерства.

Любой конкурс — это процесс выделения лучшего из числа соревнующихся по определенным правилам путем оценки всех участников на соответствие заданным критериям. В конкурсах профессионального мастерства такими критериями выступают качества, характеризующие конкретную профессиональную деятельность, обязательные требования, предъявляемые к обладателю соответствующей профессии или специальности.

В системе профессионального образования Челябинской области проводится целый ряд конкурсов, которые можно разделить на две группы, в зависимости от содержания и категории участников:

- конкурсы (и олимпиады) профессионального мастерства студентов и мастеров производственного обучения по профессиям и специальностям СПО;

- конкурсы профессионального мастерства для руководителей и педагогических работников ПОО («Мастер года», «Профессиональный дебют», «Директор года»).

В первом случае конкурсы реализуются в рамках государственной программы «Развитие профессионального образования в Челябинской области» и направлены на выявление качества подготовки студентов областных государственных бюджетных и автономных учреждений — ПОО; на стимулирование их творческого роста; на определение уровня профессиональных знаний, умений и навыков мастеров производственного обучения (далее — мастер п/о), уровня их педагогической подготовки и степени владения современными приемами и методами производственного обучения; на пропаганду среднего профессионального образования среди молодежи, повышение его престижа в современных условиях.

В ходе конкурсов решаются такие задачи, как: проверка профессиональной готовности студентов ПОО к профессиональной деятельности; выявление талантливых студентов и мастеров п/о ПОО; совершенствование подготовки рабочих кадров и специалистов, внедрение в учебный процесс прогрессивных технологий, а также рациональных приемов и методов труда; выявление и распространение педагогического опыта наиболее эффективно работающих мастеров п/о ПОО.

Подготовка и проведение любого из этих конкурсов предусматривает:

- разработку содержания теоретического и профессионального конкурсных заданий (с определением системы их оценивания);
- создание условий для выполнения конкурсных теоретических заданий, подготовку рабочих мест для выполнения практического задания в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе и обеспечение участников спецодеждой и инструментами для выполнения практического задания в соответствии с требованиями конкурсных заданий;
- формирование квалифицированного экспертного сообщества для обеспечения работы жюри, создания конкурсных заданий, аналитического подведения итогов, а также консультирования при подготовке к конкурсам;
- специальную подготовку (тренировку) профессиональными образовательными организациями своих студентов для успешного участия в конкурсах;
- организационные мероприятия, обеспечивающие проведение конкурсных испытаний участников.

Как видно, перечисленные выше направления деятельности, осуществляемой при организации и проведении конкурсов, связаны как с содержанием, так и с условиями реализации образовательных программ, напрямую воздействуют на качество профессионального образования, что позволяет говорить о конкурсах профессионального мастерства среди студентов по профессиям и специальностям СПО как об одном из механизмов управления качеством.

Вторая группа конкурсов проводится среди работников профессиональных образовательных организаций. Положения о проведении конкурсов утверждены соответствующими постановлениями губернатора Челябинской области.

В зависимости от категории участников несколько различаются между собой цели и задачи проведения этих конкурсов.

Для мастеров п/о и директоров главное — выявление и поддержка лучшего опыта профессиональной деятельности, поддержка и поощрение талантливых работников системы профессионального образования; для молодых педагогов — мотивация к поиску новых форм и методов творческой профессиональной деятельности.

Традиционная забота о повышении привлекательности педагогической профессии и престижа педагогической деятельности в профессиональных образовательных организациях ставится как актуальная задача при проведении конкурсов для мастеров п/о и молодых педагогов и трансформируется в задачу формирования позитивного имиджа — в случае с руководителями ПОО.

Во всех конкурсах одинаково справедливо как актуальная присутствует задача создания условий для самореализации и раскрытия творческого потенциала работников системы профессионального образования Челябинской области.

Очевидно влияние подобных конкурсов на квалификацию педагогов и руководителей ПОО, их мотивацию к профессиональной деятельности и, как следствие, кадровые условия реализации профессионального образования.

Таким образом, любые усилия ПОО по подготовке к участию, само участие, а также организация конкурсов профессионального мастерства влияют на качество профессионального образования. Более того, результаты конкурсов отражают как уровень подготовки его участников, так и уровень организации образовательного процесса в ПОО, обеспечивая эту подготовку. Причем проводимую при этом оценку качества профессионального образования можно считать независимой, поскольку для проведения оценочных процедур формируется независимый коллектив экспертов (жюри).

Отслеживать изменения в качестве образования при этом можно по результатам участия в следующих конкурсах, проведенных по тем же правилам, или в конкурсах более высокого уровня. Так, например, по количеству призовых мест на всероссийском или межрегиональном уровне можно говорить о качестве профессионального образования в регионе, а по изменению числа призовых мест от одного года к другому — об изменении этого качества.

Именно в этом контексте предлагаем рассмотреть итоги участия Челябинской области в межрегиональных и всероссийских конкурсах и олимпиадах по профессиям и специальностям СПО.

В 2015 г. Челябинская область участвовала в двадцати всероссийских олимпиадах профессионального мастерства, в которых заняла три первых места, еще четыре студента были отмечены дипломами, поскольку попали в первую треть рейтинга участников. В 2014 г. Челябинская область заявила в шестнадцать конкурсах, два студента стали их призерами.

В 2015 г. система СПО Челябинской области была представлена в шести номинациях конкурса профессионального мастерства «Славим человека труда!» и заняла восемь призовых мест, два из которых — первые. Мы показали достойный результат на уровне Уральского федерального округа по подготовке по целому ряду профессий. В 2014 г. наши студенты участвовали в двух номинациях (из двух возможных) и заняли три призовых места.

Еще одно актуальное направление соревнований в профессиональном мастерстве — движение *WorldSkills*.

В 2015 г. произошло существенное изменение регламента проведения соревнований — был введен полуфинальный отбор на уровне федеральных округов, что усложнило процедуру сравнения с предыдущими результатами. Тем не менее, Челябинская область была представлена в 27 компетенциях (в 2014 г. на национальном чемпионате мы участвовали в 14 компетенциях). В полуфинале 2015 г. студенты ПОО Челябинской области заняли пять первых мест, участвовали в соревнованиях по шести компетенциям в г. Казани на национальном чемпионате *WorldSkills Russia*. Команды ГАОУ СПО (ССУЗ) ЧО «Политехнический колледж» заслуженно заняли два первых места по мехатронике, а студент ГБОУ СПО (ССУЗ) ЮУрГТК — четвертое место (медальный зачет) по веб-дизайну. По итогам прошедшего в Бразилии мирового чемпионата Россия привезла шесть медалей за профессионализм, одна из них получена нашими мехатрониками.

Теперь об областных конкурсах.

В 2015 г. среди профессиональных образовательных организаций было проведено:

- 9 конкурсов профессионального мастерства студентов и мастеров производственного обучения по профессиям СПО;
- 9 олимпиад профессионального мастерства студентов по специальностям СПО.

В них приняли участие 248 студентов и 68 мастеров п/о.

Сравнение аналогичных показателей 2015 и 2014 гг. позволяет отметить несколько обстоятельств, характеризующих не только каждую из

ПОО, осуществляющих подготовку по конкурсным профессиям и специальностям, но и систему профессионального образования Челябинской области в целом: увеличилось число номинаций (за счет более широкого представления специальностей СПО на олимпиадах); увеличилось общее количество конкурсантов из числа студентов; существенно уменьшилось представительство конкурсантов — мастеров п/о.

Следует отметить, что число участников сократилось практически по всем номинациям, по которым как в 2014, так и в 2015 г. проводились конкурсы профессионального мастерства студентов и мастеров п/о по профессиям СПО, однако охват студентов в целом увеличился за счет олимпиад профессионального мастерства студентов по специальностям СПО, в том числе и за счет новых олимпиад.

Результаты конкурсов в разрезе профессиональных образовательных организаций и в сравнении с 2014 г. можно обобщить следующим образом:

- четыре ПОО на протяжении двух последних лет сохранили лидерство, позволяющее говорить о стабильности результатов как о следствии выстроенной системы, менее, чем у других ПОО, подверженной случайностям;

- четыре ПОО по итогам 2015 г. стали победителями в нескольких номинациях, что свидетельствует о качественной многопрофильности этих образовательных организаций;

- в двух ПОО победителями в одной номинации наряду со студентами стали мастера п/о, что подчеркивает заботу этих организаций не только о студентах, но и о профессиональном росте педагогических кадров.

Результативность участия ПОО в конкурсах (число призовых мест), безусловно, является показателем необходимым, но не достаточным для оценки конкурсов профессионального мастерства как механизма управления качеством профессионального образования. Показатели активности ПОО в конкурсах, учитывающие как само участие, так и *неучастие* (в тех случаях, когда оно могло бы быть) в не меньшей степени характеризуют сложившийся в ПОО механизм.

Обобщенный показатель успешности участия ПОО во всех проведенных в 2015 г. конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства студентов и мастеров п/о по профессиям и специальностям СПО позволил не только выстроить рейтинг ПОО, но и провести анализ эффективности сформированного механизма управления качеством профессионального образования [2].

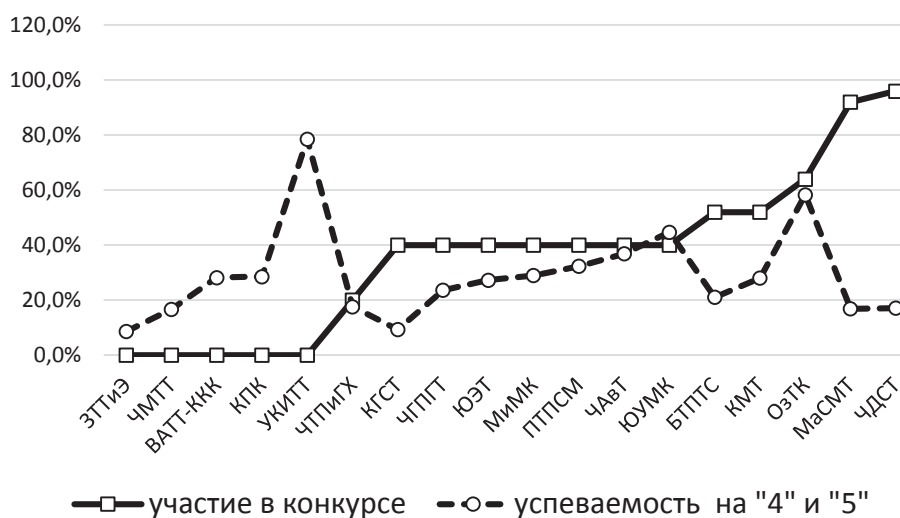


Рис. 1. Показатели успешности участия ПОО в конкурсе профессионального мастерства и качественной успеваемости в ПОО по профессии «автомеханик»

О последней (эффективности) можно судить по изменению качества профессионального образования, оцененного любым из рассмотренных выше способов. Мы поставили перед собой задачу определить степень влияния конкурсов на следующие показатели качества:

1) текущая успеваемость студентов, оценку которой проводит сама ПОО, в разрезе конкретных профессий (специальностей) и результатов конкурсов и олимпиад професси-

онального мастерства по этим же профессиям и специальностям;

2) результат государственной итоговой аттестации как обобщенный показатель для ПОО в целом в разрезе обобщенных итогов ее участия в конкурсах профессионального мастерства;

3) показатель трудоустройства выпускников как наиболее независимый от субъективизма ПОО и максимально приближенный к оценке работодателями качества профессионального образования.

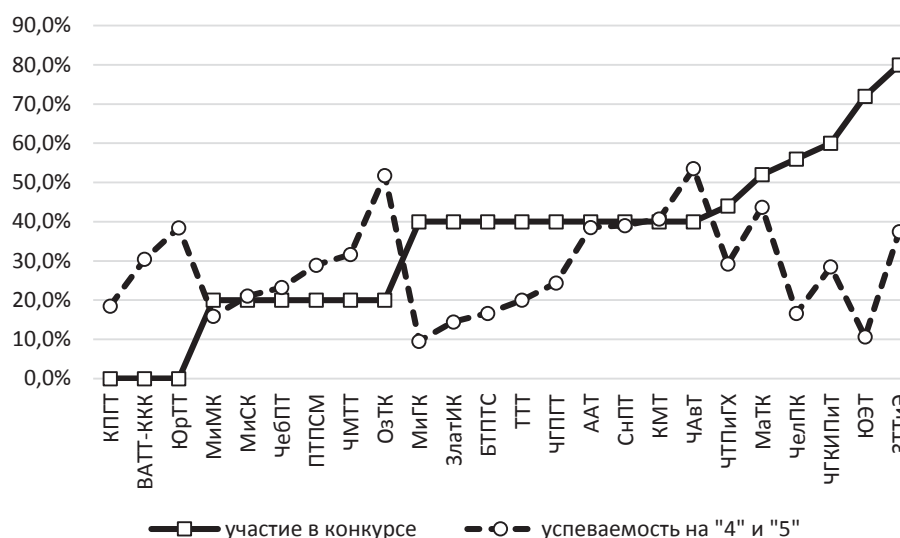


Рис. 2. Показатели успешности участия ПОО в конкурсе профессионального мастерства и качественной успеваемости в ПОО по профессии «повар, кондитер»

Для установления взаимосвязи между этими параметрами мы провели корреляционный анализ представленной профессиональными образовательными организациями информации по итогам 2014/15 уч. г. и результатам област-

ных конкурсов и олимпиад профессионального мастерства по профессиям и специальностям СПО за тот же период.

Корреляционный анализ как вариант статистической обработки данных применяется

для определения согласованности изменения нескольких признаков. Для них рассчитывается коэффициент корреляции, значение которого может изменяться от нуля (в случае, если связь между признаками отсутствует) до единицы (при наличии строго определенной связи). Все промежуточные значения коэффициента корреляции говорят об интенсивности выявленной связи, которая качественно может определяться как «слабая, умеренная, заметная, высокая или весьма высокая» (по шкале Чеддока).

Итак, мы установили следующее.

На примере рабочих профессий «автомеханик» (рис. 1) и «повар, кондитер» (рис. 2) можно утверждать о существовании устойчивой связи между качественной успеваемостью студентов, обучающихся в профессиональной образовательной организации по этим профессиям, и показателем успешности участия этой организации в соответствующих конкурсах профессионального мастерства. Интенсивность связи определяется как *слабая*, значение коэффициента корреляции в среднем составляет 0,1–0,3.

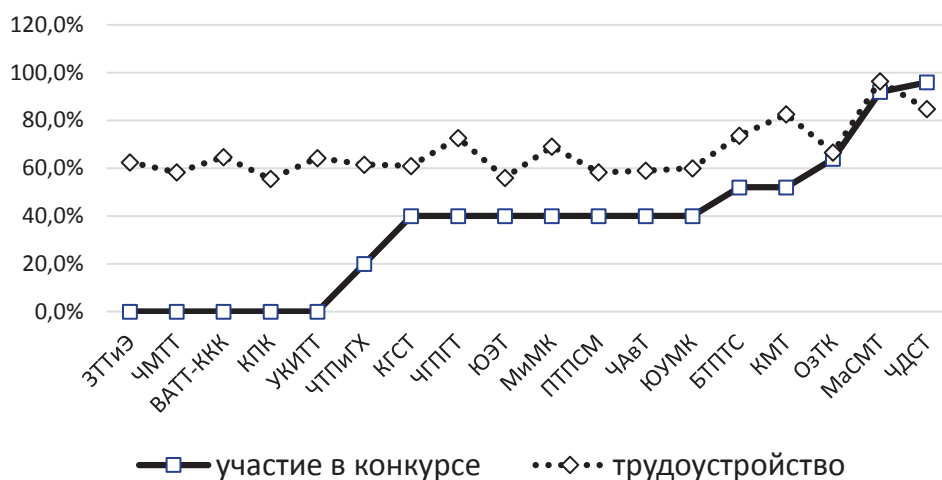


Рис. 3. Показатели успешности участия ПОО в конкурсе профессионального мастерства и трудоустройства выпускников ПОО по профессии «автомеханик»

Примечательно, что связь между показателями трудоустройства и успешности участия в конкурсах профессионального мастерства по профессиям (рис. 3, 4) устанавливается с существенно большим значением корреляции (0,3–0,55), что говорит об *умеренной*, а в некоторых случаях даже *заметной* ее ин-

тенсивности. Объяснение этому обстоятельству мы видим как в непосредственном участии работодателей в проведении конкурсов, так и в формировании благодаря конкурсам профессионального мастерства более активной жизненной позиции студентов, что способствует их трудоустройству.

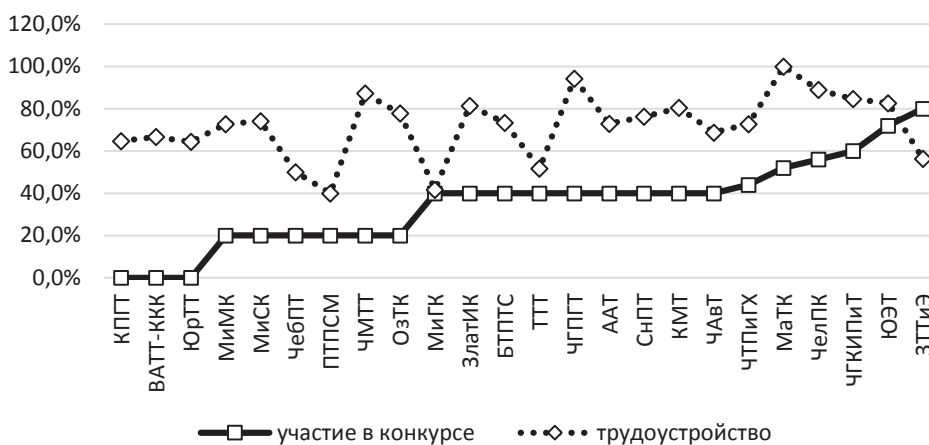


Рис. 4. Показатели успешности участия ПОО в конкурсе профессионального мастерства и трудоустройства выпускников ПОО по профессии «повар, кондитер»

Подобный представленному выше анализ взаимозависимости успешности участия профессиональных образовательных организаций в олимпиадах профессионального мастерства по специальностям СПО с качественной успеваемо-

стью студентов и показателями их трудоустройства был проведен нами на примере двух специальностей: «техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» и «технология производства общественного питания» (рис. 5, 6).

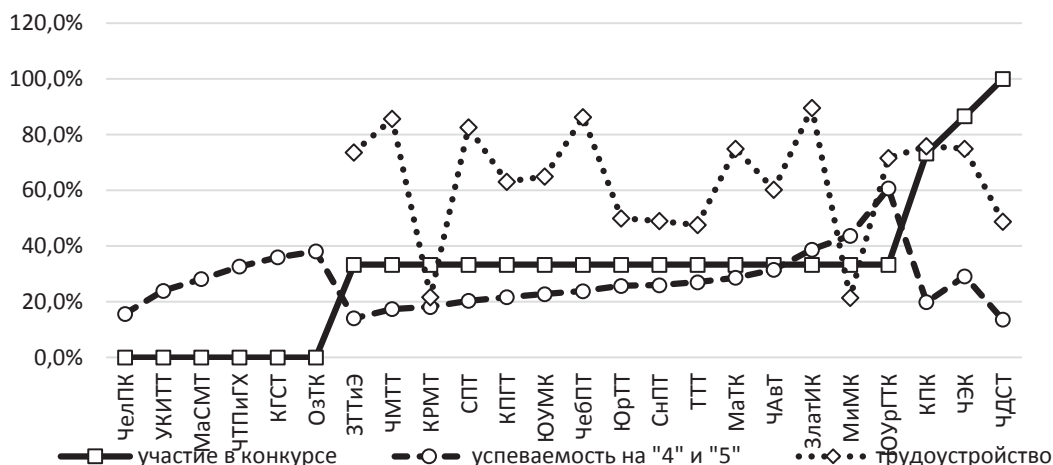


Рис. 5. Показатели успешности участия ПОО в олимпиаде профессионального мастерства, качественной успеваемости студентов и трудоустройства выпускников ПОО по специальности «техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»

На графиках установленные зависимости представлены сразу по трем параметрам, поскольку трудоустройство и успеваемость оказались связаны с результатами олимпиад практически одинаково, с умеренной интен-

сивностью, в среднем соответствующей коэффициенту корреляции 0,4, что по успеваемости чуть больше, чем в случае с подготовкой по профессиям, а по трудоустройству — чуть меньше.

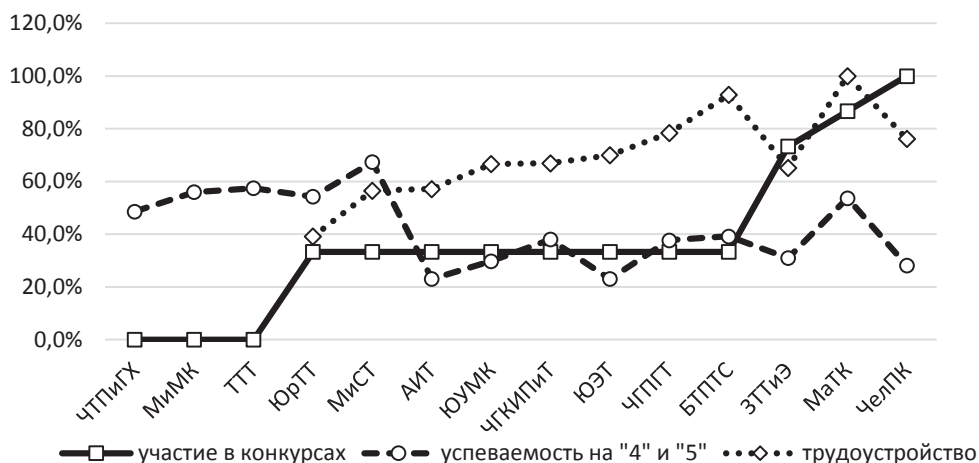


Рис. 6. Показатели успешности участия ПОО в олимпиаде профессионального мастерства, качественной успеваемости студентов и трудоустройства выпускников ПОО по специальности «технология производства общественного питания»

Обобщенный показатель успешности участия профессиональной образовательной организации в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства по профессиям и специальностям СПО мы сравнили с обобщенным показателем результатов профессионального образования выпускников этой

организации (по всем реализуемым в ней профессиям и специальностям), выбрав для этого относительное количество выпускников, сдавших ГИА на 4 и 5, а также с обобщенным в целом по профессиональной образовательной организации показателем трудоустройства выпускников (рис. 7).

возможности дополнены конкурсами по остальным профессиям и специальностям, подготовка по которым осуществляется в организации, даже в том случае, если региональные соревнования по ним не проводятся.

Такие мероприятия расширяют возможности для самореализации и раскрытия творческого потенциала студентов, способствуют формированию у них активной профессиональной позиции, повышают мотивацию к обучению, что отражается на качестве профессионального образования.

Второе направление развития конкурсов связано с повышением квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации, что способствует повышению качества профессионального образования.

Необходимо стремиться к расширению числа педагогов, задействованных в конкурсах профессионального мастерства, не только увеличивая их непосредственное участие в конкурсных соревнованиях мастеров п/о, но и привлекая как можно большее число к разработке конкурсных заданий, экспертной работе и другим видам деятельности в соответствующих профессиональных сообществах.

Кроме того, выявленный в ходе конкурсов профессионального мастерства лучший педагогический опыт обязательно должен анализироваться и распространяться на всю систему профессионального образования Челябинской области.

Третье направление связано с расширением форм участия работодателей в организации

и проведении конкурсов профессионального мастерства, что не только максимально приближает качество подготовки конкурсантов к требованиям, предъявляемым к работникам на предприятиях, но и способствует трансляции этих требований на содержание профессионального образования, а также сближает между собой *независимую* и *зависимую* оценки качества профессионального образования, способствует скорейшей адаптации выпускников ПОО на рынке труда Челябинской области.

Конечно, об эффективности конкурсов профессионального мастерства можно судить и по достижению других целей, стоящих перед конкурсами, таких как повышение престижа рабочих профессий или мотивация к активной творческой профессиональной деятельности. Наш анализ не охватывает всех направлений, но и он позволяет сделать заключение о том, что конкурсы профессионального мастерства являются эффективным механизмом управления качеством профессионального образования.

Именно поэтому перечень поручений по реализации Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 4 декабря 2014 г. содержит задание создать систему мониторинга качества подготовки кадров, установив, что одним из критериев качества такой подготовки являются результаты участия региональных и отраслевых команд в национальных чемпионатах профессионального мастерства, в том числе в национальном чемпионате *WorldSkills Russia*.

Библиографический список

1. Краткий терминологический словарь в области управления качеством высшего и среднего профессионального образования [Текст] — СПб. : Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2006. — 44 с.
2. Стариченко, Б. К. Обработка и представление данных пед. исследований с помощью компьютера [Текст] / Б. К. Стариченко ; Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург, 2004. — 108 с.

УДК 377

Т. Г. Калугина, ген. директор
АНО «Челябинское региональное агентство
развития квалификаций» (ЧРАРК), член ЧРОО
«Союз промышленников и предпринимателей»,
д-р пед. наук, проф., г. Челябинск,
e-mail: spj-2012@list.ru

К ВОПРОСУ О МЕРАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются проблемы профессионального образования, в частности, комплекс мер по совершенствованию системы среднего профессионального образования на

2015–2020 гг.; предлагается реальный механизм их решения через включение в Национальную систему компетенций и квалификаций, показаны преимущества такого подхода и пути достижения необходимых результатов.

Ключевые слова: комплекс мер, государственная программа развития профессионального образования, национальная рамка квалификаций, профессиональные стандарты, каталоги национальных квалификаций, независимая оценка качества профессионального образования, сертификация квалификации выпускников и педагогов, отраслевые производственно-отраслевые кластеры, профессионально-общественная экспертиза образовательных программ, реестры сертифицированных работников и независимых экспертов.

Очевидно, что при постоянных реформах начального профессионального и высшего образования мы упустили уровень образования, который является надежным поставщиком специалистов среднего звена в реальный сектор экономики.

В России среднее профессиональное образование (СПО) становится все менее привлекательным для молодежи. Сегодня школьники стремятся получить высшее образование, и не важно, будут ли они в дальнейшем работать по специальности или нет, главное для них — диплом. Между тем экономика РФ испытывает дефицит специалистов рабочих профессий.

Количество студентов вузов у нас за период с 1993 г. практически удвоилось (с 2,6 млн до 5,65 млн человек), а объем подготовки рабочих кадров существенно снизился (было 1,75 млн человек, сейчас 770 тыс., снижение почти в 2,5 раза). Количество же специалистов среднего звена практически не изменилось — в пределах 2 млн. Такова российская статистика. Аналогична она и в Челябинской области [1].

Проблема дефицита рабочих кадров как в инновационных, так и в обычных отраслях экономики с каждым годом становится все более актуальной. И все это понимают. СПО оказалось на обочине реформ образования. Проблемы модернизации и качества СПО, безусловно, требуют повышенного внимания со стороны органов государственной власти, но это и задача крупного бизнеса.

Комплекс мер по совершенствованию системы среднего профессионального образования на 2015–2020 гг., который утвержден распоряжением Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р, подготовлен Министерством образования и науки РФ как решение задачи, поставленной перед Правительством РФ в декабрьском Послании Президента РФ Федеральному собранию РФ [2; 3].

Несмотря на то что среди ответственных за мероприятия перечислены все игроки, в том числе и работодатели, упущено, на наш взгляд, самое главное — механизмы и средства их ре-

ализации. Видимо, потому что разработчик один — министерство. И интерес работодателей, как всегда, не учтен.

Комплекс мер включает четыре направления: во-первых, нужно создать условия для совершенствования системы СПО; во-вторых, создать условия для обеспечения соответствия квалификаций выпускников требованиям международных стандартов и передовым технологиям. В-третьих, необходимо консолидировать ресурсы бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы СПО. И в-четвертых, запустить систему мониторинга качества подготовки кадров [2].

Между тем, на наш взгляд, есть реальный механизм решения многих мер из числа предложенных. Это национальная система квалификаций. Она включает все элементы, которые отражены в комплексе мер: национальную рамку квалификаций, профессиональные стандарты, каталоги национальных квалификаций, независимую оценку качества профессионального образования через систему сертификации квалификации выпускников и педагогов, работников отраслевых производств и профессионально-общественную экспертизу образовательных программ, реестры сертифицированных работников и независимых экспертов.

Сейчас разрабатывается перечень 50 профессий среднего профессионального образования. В этот список должны войти профессии наиболее популярные и востребованные в сфере металлургии, машиностроения, строительства, атомной промышленности и энергетики, ракетно-космической деятельности, сельского хозяйства, туризма, информационных технологий и т. д. [3].

Для этого нужно внести изменения в Государственную программу развития профессионального образования Челябинской области до 2020 г., привести ее в соответствие с программой социально-экономического развития области «Стратегия-2020». Она должна содержать комплекс мероприятий, направленных на создание условий для сбалансированности профессиональной

подготовки кадров с перспективными потребностями экономики, обеспечение условий для ускоренного роста человеческого капитала с учетом модернизации и технологического развития приоритетных отраслей экономики. И в ней особое место должна занять система мер по поддержке и развитию среднего профессионального образования.

Цель программы — разработка, апробация и распространение современных моделей эффективной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в региональной системе профессионального образования для повышения инвестиционной привлекательности и устойчивого социально-экономического развития Челябинской области.

К приоритетным направлениям государственной политики в сфере реализации государственной программы могут быть отнесены следующие: обеспечение экономики региона трудовыми ресурсами, необходимыми для его устойчивого социально-экономического развития; повышение адаптивности системы профессионального образования к потребностям рынка труда; улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, обучения и переобучения, развития системы профессиональной ориентации.

Средства реализации госпрограммы: целевая подготовка кадров под госзаказ и заказ реального сектора экономики; привлечение предприятий — заказчиков рабочих кадров к формированию содержания вариативной части учебных программ в системе СПО; короткие образовательные программы по запросам работодателей; привлечение к педагогической деятельности ведущих специалистов предприятий; создание системы повышения квалификации на базе стажировочных площадок производства, формирование учебно-производственных кластеров и т. д.

И механизмом, как уже было отмечено выше, должна выступать Национальная система квалификаций, в том числе ее важнейший элемент — профессионально-общественная аккредитация образовательных программ СПО (далее — ПОА).

Положение о профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность, утверждено Постановлением общероссийских объединений работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» и «Объединение

предпринимателей — организаций работодателей малого и среднего бизнеса» («ОПОРА РОССИИ») от 30 дек. 2013 г. № 224/04-р [4].

В соответствии с этим положением ПОА проводится на добровольной основе по заявлениям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и рассматривается как признание качества и уровня подготовки лиц, освоивших образовательные программы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, отвечающих требованиям профессиональных стандартов и иным общероссийским квалификационным требованиям, а также требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Профессионально-общественная экспертиза качества образовательного процесса в образовательной организации гарантирует:

- *государству* — достоверную независимую информацию о тенденциях развития образовательной программы в целом, при большой выборке, о тенденциях развития системы профессионального образования, а также анализ, обобщение и распространение передового опыта обучения;

- *абитуриентам и студентам* — выбор учебного заведения на основании разносторонней и правдивой информации о состоянии образовательного процесса; обучение профессиональным компетенциям на уровне, удовлетворяющем требованиям будущего работодателя; качественное оснащение учебного процесса; разностороннее развитие личности; участие в научно-исследовательской работе; конкурентоспособный на российском и международном рынках труда уровень подготовки по специальности; современные технологии обучения; интересную и хорошо оплачиваемую работу по специальности после окончания техникума или колледжа;

- *работодателям* — квалификацию выпускников, соответствующую российским и мировым стандартам; объективную информацию для принятия решений о выборе образовательной организации для сотрудничества по целевой подготовке специалистов;

- *преподавателям и сотрудникам* — повышение имиджа; принятие управленческих решений, позволяющих привлечь бюджетные и иные средства для развития.

Информация о результатах ПОА, представленная аккредитуемыми организациями в базовую организацию, *вносится в реестр образовательных программ, прошедших ПОА,*

и размещается в сети Интернет, и это обеспечивает открытость и гласность образовательной системы по отношению к рынку труда.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления могут учитывать наличие ПОА при распределении контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, а также при принятии иных управленческих решений.

Нужно также предусмотреть внесение изменений в налоговое законодательство, так как необходимо мотивировать предприятия к участию в практико-ориентированной модели подготовки высококвалифицированных кадров.

С появлением профстандарта как инструмента замера квалификаций у работодателей появилась возможность предъявлять заказ системе образования на необходимые квалификации, а задача профобразования состоит в согласовании содержания ПС и ФГОС, что явно повлияет на качество профессиональных образовательных программ с последующей ведомственной оценкой их освоения. И уровень квалификации выпускников должен оценивать только работодатель на соответствие требованиям ПС.

В связи с этим необходимо оперативно начать работу по созданию отраслевых советов (это могут быть комитеты СПП), центров оценки и сертификации квалификаций и проводить независимую оценку выпускников. Полученный выпускником (работником) сертификат должен признаваться и использоваться работодателем в деятельности служб управления персоналом, а образованием — для непрерывного совершенствования образовательных программ.

На наш взгляд, такой подход позволит иметь открытую информацию о качестве профессиональной подготовки, сократит непроизводительные затраты работодателя на «доводку» молодых работников, создаст им преимущества на рынке труда. Так может формироваться современный рынок труда, связанный с современной системой образования, где ценность каждого работника определяется его реальной квалификацией, а не дипломом о прохождении обучения.

Нами была сделана попытка соотнести приоритетные отрасли (исходя из стратегии развития экономики Челябинской области до 2020 г.), с укрупненными группами направлений отраслевой подготовки кадров в регионе. Полученные данные мы пока приняли как информацию

к размышлению, но это должен быть отдельный разговор на тему реально существующих условий создания и развития отраслевых кластеров на основе соцпартнерства бизнес-предприятий, профессиональных образовательных организаций, отраслевых профсоюзов и власти.

Понятно, что в условиях повышения спроса на человеческий капитал объективно возросла необходимость эффективного социального партнерства, и решать проблему создания региональной системы развития квалификаций возможно только при взаимодействии всех независимых и равноправных сторон: власти, бизнеса, образования и профсоюзов, каждая из которых решает свои специфические проблемы.

Сегодня нам всем предстоит учиться по-новому осознавать и выстраивать партнерские отношения. Поэтому нужно заключить трехстороннее соглашение между ЧРОР СПП, Министерством образования и науки (НПО, СПО), советом ректоров (СПО, ВПО). Возможно, с учетом вышесказанного в нем можно будет предусмотреть еще одну сторону — правительство Челябинской области.

Целесообразно также на уровне Челябинской области принять закон о частно-государственном партнерстве, тем более что такой опыт у региона уже был в 1999 г., когда был принят закон № 68-ЗО. Однако в 2003 г. он был отменен Постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 27 марта 2003 г. № 815 «О Законе Челябинской области “О признании утратившим силу Закона Челябинской области «О социальном партнерстве в Челябинской области»»».

Реализация этих мер в регионе получит признание и станет возможной только в том случае, если региональная система образования создаст и развернет ведомственную систему оценки качества образования, построенную на основе единой концепции по уровням образования и обеспечит стыковку результатов независимой и ведомственной оценки, направленную на непрерывное улучшение качества образовательных программ, результатов их освоения с последующим сравнением результатов, полученных в разных субъектах РФ.

Поскольку кластеры в Челябинской области сложились не во всех отраслях, то на этом этапе нашей задачей должно являться определение типологии кластера, его потенциальных участников, расчет фаз его развития, механизма объединения производителей и потребителей кадров, других заинтересованных сторон для достижения сбалансированности объемных параметров

кадрового спроса-предложения, соуправления качеством образования и последующего введения независимой оценки квалификаций.

Именно кластерный подход может стать новым вектором качества экономического роста таких крупных российских индустриально развитых регионов с диверсифицированной экономикой и мощным научно-инновационным потенциалом, как Челябинская область, уже накопившая определенный опыт в данном направлении.

Статистические данные за последние годы позволяют выделить двадцать развитых отраслей, являющихся крупными самостоятельными секторами экономики региона, внутри которых, по оценкам экспертов, могут образовываться кластеры: пищевая промышленность; сельское хозяйство; добыча полезных ископаемых, металлургия, машиностроение, электротехническая промышленность, транспортная промышленность, энергетика и водоснабжение; строительство, гостиницы и рестораны; транспорт, телекоммуникации и связь; образование; здравоохранение и социальные услуги, туризм и сервис и т. д.

Министерством образования и науки Челябинской области подготовлен долгосрочный прогноз потребности в профессиональном кадровом обеспечении на период до 2032 г. Разработка прогноза предусмотрена областной целевой Программой развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг. [5].

Однако проведенный нами анализ соотношения приоритетных отраслей (исходя из Стратегии развития экономики Челябинской области до 2020 г.) с укрупненными группами направлений отраслевой подготовки кадров в регионе показал неравномерность и разбросанность системы образовательных сегментов в структуре отраслевых кластеров [6].

Например, к металлургическому кластеру отнесено 57 ОО СПО и НПО, к кластеру продовольственных продуктов и потребительских товаров — 50, к транспортному — 46, к энергетическому — 27, к стройиндустрии — 26. В агропромышленный кластер, один из крупнейших в регионе, входит 18 ОО, а в активно развивающийся кластер индустрии туризма и сервиса — только три.

Уже сегодня можно представить такую систематизацию по 16 отраслевым кластерам, складывающимся в региональной экономике, рассмотреть привлечение широкого круга работодателей для создания отраслевых кластеров по направлениям. А для наполнения кластеров

квалифицированными кадрами рабочих и специалистов среднего звена с учетом их потребности необходимо, конечно, профилировать образовательные организации.

Эта работа должна стать приоритетной для объединений консолидированных работодателей и отраслевых министерств, МОиН, которое должно проводить системную работу по профилизации организаций СПО в соответствии с предусмотренными экономикой региона кластерами. Тогда будет исключена непрофильная подготовка, проведена специализация организаций по отраслевой (кластерной) принадлежности.

Следует признать, что сами предприятия из-за отсутствия профессиональных стандартов не всегда могут сформулировать внятный заказ образованию на подготовку специалистов, использовать новые технологии работы с персоналом. В то же время они довольно активно критикуют качество подготовки кадров в системе начального, среднего и высшего профессионального образования, но сами, как правило, не участвуют в процедурах оценивания результатов обучения.

Существующая же сегодня практика оценки качества подготовки выпускников российской системы профессионального образования носит ведомственный характер. В то же время п. 5 ст. 15 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает, что контроль качества профессионального образования должен осуществляться независимой от органов управления образованием организацией, при этом она должна быть внешней по отношению к образованию [7].

В реальности оценка качества продолжает отражать потребности и интересы только одного заказчика образования — государства, и поэтому ее нельзя характеризовать как независимую по отношению к производителям образовательных услуг.

Между тем каждая из представленных в экономике региона отраслей имеет целую сеть образовательных организаций, реализующих программы начального, среднего и высшего профессионального образования, которые могли бы системно участвовать в кадровой стратегии своих профилирующих отраслей. Почему этого не происходит?

Причина — в отсутствии региональной системы управления престижностью профессий, наличии системного кризиса на рынке труда и профессий, обусловленного хроническим отсутствием системы формирования и размещения заказа на подготовку рабочих и специалистов,

последовательной профориентации школьников. Нужно заинтересовывать молодых людей получать образование в техникумах и колледжах, для этого они должны быть уверены, что получают действительно хорошее образование и будут востребованы на рынке труда. При массовом закрытии бывших ПТУ необходимо сохранить в техникумах и колледжах программы начального профессионального обучения (НПО), а в вузах — программы НПО и СПО.

Для того чтобы изменить положение дел, каждой из отраслей, составляющих экономику области, необходима собственная кадровая стратегия. Эту задачу в полной мере могут и должны решать отраслевые производственные кластеры.

Но главной проблемой остается проблема отсутствия профессиональных стандартов по видам экономической деятельности. Как известно, система профессиональных стандартов призвана регулировать взаимодействие трудовой сферы и сферы профессионального образования и обучения. Она формулирует требования к будущим профессиям выпускников образовательных организаций всех уровней, которые работодатель должен предъявлять системе образования как техническое задание на подготовку нужных специалистов.

Благодаря профессиональным стандартам образовательная организация без особых трудностей определит содержание вариативной части образовательной программы, а значит, будет иметь возможность подготовить востребованных специалистов. Кроме того, профессиональные стандарты сегодня должны применяться для разработки программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, программ корпоративного обучения.

Это во многом сократило бы расходы предприятий на переподготовку кадров и содержание кадровых агентств. А использование реестров сертифицированных выпускников профессиональных образовательных организаций во мно-

гом облегчило бы их трудоустройство, проектирование карьеры и последующее повышение квалификации. На наш взгляд, это позволит:

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, в том числе планировать различные индивидуальные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;

- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;

- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификации;

- решить задачу сокращения срока адаптации выпускников на рынке труда.

Экономике региона это даст возможность:

- разработать карту профессий и квалификаций, необходимых для развития экономики области;

- формировать профессионально-квалификационную структуру под потребности экономики и формулировать потребность в квалифицированных кадрах;

- создать реальные условия для формирования системы независимой оценки качества профессионального образования;

- привлечь отраслевые и межотраслевые системы сертификации к профессиям, которые требуют общенациональной или международной сертификации;

- упорядочить работу с трудовыми мигрантами, которые зачастую не имеют никаких документов об образовании и уровне квалификации.

Решение обозначенных проблем позволит реально и эффективно модернизировать систему среднего профессионального образования и наполнить рынок труда квалифицированными кадрами новой формации.

Библиографический список

1. Баталина, О. План по совершенствованию профобразования доработают [Электронный ресурс] : материалы круглого стола Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов «Совершенствование системы среднего профессионального образования» / О. Баталина. — Режим доступа : / <http://er.ru/news/127275/>.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://government.ru/media/files/cWukCnDBv5U.pdf>.
3. Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.kremlin.ru/events/president/news/19825>.
4. Постановление общероссийских объединений работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» и «Объединение предпринимателей — организаций работодателей малого и среднего бизнеса» («ОПОРА РОССИИ») от 30 дек. 2013 г. № 224/04-р

[Текст] // Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ : сб. орг.-метод. документов. — М. : Изд-во «Перо», 2014. — 72 с.

5. Об областной целевой Программе развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс] : Постановление правительства Челябинской области от 12 июля 2011 г. № 228-П (в ред. Постановлений правительства Челябинской области от 20.12.2011 № 454-П, от 28.08.2012 № 470-П «Об областной целевой Программе развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг.»). — Режим доступа : <http://szn74.ru/LegalActs/Show/172>.

6. Стратегия социально-экономического развития Челябинской области до 2020 г. [Электронный ресурс] : [Постановление Законодательного собрания Челябинской обл. от 26.03.2014 г. № 1949]. — Режим доступа : <http://www.econom-chelreg.ru/>.

7. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. — Режим доступа : <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

УДК 37.0/377

С. Г. Молчанов, проф. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р пед. наук, проф., академик Академии гуманитарных наук (АГН), г. Челябинск, e-mail: molchanov_chel@mail.ru

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ КОМПОНЕНТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Уже на протяжении полутора лет Первомайский техникум промышленности строительных материалов инновизирует¹ инструментальное обеспечение социализации обучающихся, создавая систему оценивания, формирования и измерения социализованности (освоенности социальных компетенций).

Поручения из послания Президента РФ В. В. Путина («12.12.12») о создании новой, современной воспитательной компоненты исполняются внедрением технологии «Духовные скрепы», которая опирается на созданную нами теорию оценивания образовательных объектов, многократно апробированную в виде инструментального обеспечения и подкрепленную многолетней позитивной статистикой, а также данными экспертного оценивания. Новая воспитательная компонента обеспечена тремя методиками.

Ключевые слова: *гендерность, социализация, воспитание, содержание социализации, содержание образования, социализованность (социальная компетентность), образованность (образовательная компетентность), реципрокность, социальная (образовательная) компетенция, технология, методика.*

«Эффект Герострата», или пассионарность

Февральский, 2014 г., инцидент в школе № 263 г. Москвы поселил ужас в сердца и души работников образования и еще раз продемон-

стрировал, с одной стороны, несовершенство нынешней воспитательной работы в образовательных организациях и, с другой стороны, чрезвычайную своевременность поручений Президента РФ В. В. Путина из его посланий: от 12.12.2012 г. — о создании «...современной... программы полноценного развития воспитательной компоненты²...» [2] и от 12.12.2013 г. —

¹ Мы воспользовались опытом наших французских коллег, которые давно пользуются термином *innover*. Калька этого слова в русском языке может выглядеть как «инновировать», что будет означать «вносить обновление во что-либо». Пользуются же наши законодатели термином «новеллы» в значении «обновленные пункты закона», «внесенные изменения», «включенные новации». Хотя правильнее было бы говорить «инновеллы», потому что приставка «ин-» (лат. *in-*) несет смысл «помещение во-внутрь чего-то». А «новеллы» — просто «новости», а не «обновления».

² В дальнейшем мы будем пользоваться этим термином, который не мог быть вставлен в текст послания без согласования с Минобром РФ. Но почему «компонента»? Такого термина среди «основных понятий» [1, с. 2–8] Закона РФ «Об образовании...» — нет! Нет такого слова и в более чем 120-тысячном словнике словаря С. А. Кузнецова, но есть слово «компонент», что означает «составляющий». Таким образом, «воспитательная компонента»

о противостоянии «аморальному интернационалу» [3], а также о сохранении, поддержании и развитии традиционных ценностей.

Когда где-то происходит что-то подобное, мы ужасаемся, а потом опять успокаиваемся... до поры до времени... Однако радует, что появился специальный правительственный (не ведомственный) документ «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г.» [4], который мы склонны квалифицировать как важную веху в развитии теории и практики воспитания и социализации в России.

Гибель учителя от руки ученика воспринята всей страной с глубокой печалью и с болью в сердце. И все мы еще раз убедились, что человек, у которого нет позитивных социальных компетенций, нет «духовных скреп» [2] с окружающими его людьми и, следовательно, не могущий проявить себя в хорошем, но желающий быть оцененным, замеченным, проявляет себя в плохом, в разрушительном. Этот феномен мы квалифицировали, как «эффект Герострата». Этот феномен является оппозитивным «пассионарности»³, которую В. В. Путин определил как стремление к гражданственности, к добру, к созиданию [2; 3].

Управлять — значит оценивать

Послания Президента 2012 и 2013 гг. [2; 3] ориентируют всех граждан, включая и работников профессионального образования, не только на предупреждение «ценностной» и «демографической» «катастроф» [2], но и на обязательное противодействие, противостояние этим явлениям, провоцирующим «кризисы» [2]. И это означает, что **инновационная** «воспитательная компонента» должна отвечать на вопросы:

1) какие ценности (социальные компетенции) воспитывать (формировать);

оказывается «воспитательной составляющей... образования», которое есть «процесс воспитания и обучения» [1, с. 2]. Значит, вторая «составляющая» — «обучение» [1, с. 2], или «обучательная компонента»? Если президенту это пояснить, то он, наверное, пожурит составителей текста, своих помощников. И мне представляется важным как можно правильное употреблять слова, отражающие реалии, а не гнаться за модными неологизмами.

³ В телепередаче «Вечер с В. Соловьевым» от 14.06.2015 г. один из известных политических деятелей термин «пассионарность» определил как *активность* и назвал бандитов из ИГИЛ *пассионарными*. Как будто он не присутствовал при оглашении послания «12.12.2012», в котором В. В. Путин употребил этот термин как позитивный, следуя теории Н. Л. Гумилева, в значении «СОЗИДАТЕЛЬНОСТЬ». И назвал «пассионарность» (созидательность) важным и нужным качеством для современного россиянина. Таким образом, неудачное словоупотребление авторитетного политика может дать повод думать о России как об агрессоре.

2) как это делать: а) эффективно, б) адекватно вызовам, в) экономично (с учетом сложившихся социально-экономических условий), г) операционально (обеспечивая комфортное для воспитателей и воспитанников социальное вмешательство в социализацию последних);

3) как измерять (оценивать) прирост позитивной социализованности воспитанников.

По большому счету ФГОС отвечают именно на эти вопросы, но вот формулировки не совсем адекватно отражают вышеназванные смыслы.

Учитывая все это, система профессионального образования должна отвечать на актуальные вызовы, а это ответы на вопросы «ЧТО?», «КАК?» и «КАКОВ?», т. е.: «ЧТО воспитывать?», «КАК воспитывать?» и «КАКОВ уровень воспитанности?»⁴.

И если на первые два вопроса («ЧТО?» и «КАК?») в традиционной «воспитательной компоненте» есть не очень внятный, но все-таки ответ, то третий вопрос до недавнего времени оставался без ответа. А между тем педагоги нуждаются весьма и очень давно в инструментарии для оценивания образовательного объекта «социализованность» обучающихся (воспитанников): без измерения этого образовательного объекта, без его оценивания они действуют *вслепую*. Профессор Ж. Ладсу, известный во Франции социальный педагог, пишет по этому поводу: «*Gérer, c'est aussi évaluer*»⁵ [5, с. 3].

Объекты измерения (оценивания)

Оценивание (измерение) социализованности совершенно необходимо с позиции исполнения поручений из послания президента «12.12.2012», который говорит, что все должно быть не только «прозрачно», но и «измеримо». Поэтому, когда мы говорим о противостоянии «ценностной» и «демографической» «катастрофам», необходимо говорить и об измерении освоенности универсальных и гендерных ценностей. Таким образом, если противостояние первой («ценностной катастрофе») предполагает оценивание универсальных социальных компетенций, то второй («демографической катастрофе») — оценивание гендерных.

⁴ Нужна, однако, новая, более современная парадигма, в которой «ЧТО?» будет означать «содержание социализации, т. е. совокупность позитивных социальных компетенций, подлежащих обязательному освоению»; «КАК?» — «способы формирования (организации освоения) и оценивания»; «КАКОВ?» — «инструменты для измерения и оценивания освоенности социальных компетенций, т. е. позитивной социализованности».

⁵ Управлять — значит и оценивать, и измерять (перевод наш — С. М.).

А теперь сравним «мишени» оценивания. А это — два образовательных объекта: 1) образованность и 2) социализованность. И зафиксируем, что, когда речь идет об образованности, мы не делаем различий в «образованности» юношей и девушек. И итоги аттестации⁶ (например, в рамках ЕГЭ) в школе выступают индикатором образованности очередного поколения выпускников школ, по которому можно оценить **эффективность**⁷ образовательных воздействий педагогического персонала общего среднего образования. Образованность универсальна и не несет в себе гендерности⁸.

Принцип гендерности

Социализованности же имманентна прежде всего гендерность, и только потом — универсальность.

В связи с этим в формировании социализованности юношей и девушек просто необходимо реализовывать принцип **гендерности**, поскольку социализованность мужчины — это прежде всего готовность к отцовству, а социализованность женщины — готовность прежде всего к материнству.

Недооценивание принципа гендерности [6] в воспитании и привело (как один из факторов) к «демографической катастрофе» [2].

Все это от того, что мы игнорируем тот факт, что материнские и отцовские качества (компетенции) необходимо формировать с момента осознания ребенком своей гендерной идентичности, т. е. с трех-четырёхлетнего возраста (А. А. Реан и др.). Ведь потом, «вдруг», они у уже взрослого человека не появятся.

Дельта позитивной социализованности

Итак, мы считаем, что управлять социализацией означает прежде всего измерять гендерную социализованность [6] воспитанников (обучающихся). Поэтому мы в рамках внедрения наших методик в практику работы Первомайского техникума включаем в качестве приоритетного

показателя эффективности социализаторской⁹ (Ж. Ладсу [5] называет ее «социальным вмешательством») деятельности педагога такой показатель, как дельта прироста ПОЗИТИВНОЙ СОЦИАЛИЗОВАННОСТИ обучающихся (воспитанников) — это и есть приоритетный «измеримый, прозрачный и понятный для общества результат работы» [3]. К сожалению, мы вынуждены констатировать, что во ФГОС не заложены ни «измеримость», ни «прозрачность», ни «понятность». И авторы ФГОС должны это либо признать, либо оспорить.

Тем более, что в этой части все новые ФГОС должны будут приводиться в соответствие с новой «Стратегией развития воспитания...» [4].

Субъект оценивания (измерения)

Следующая проблема, которую мы предлагаем обсудить: кто выступит субъектом оценивания? Только после внятного и определенного ответа на этот вопрос можно дальше обсуждать инструментальное обеспечение оценивания и его процедуры. Но сначала о субъекте оценивания.

Субъектом оценивания (измерения) образованности выступает специалист в предметной области (педагог-предметник, например, учитель/преподаватель физики и т. д.): ему присваивается наибольший коэффициент доверия.

Субъектом оценивания социализованности как объекта оценивания (измерения) может выступать и педагог, и родитель, и просто взрослый, и, наконец, сами обучающиеся (воспитанники). Причем сверстники и сверстницы выступают как эксперты, которые могут дать более полную и более достоверную информацию, тем более, что их в академической группе, как правило, около двадцати пяти.

Доверие к результатам оценивания

Таким образом, субъектом оценивания социализованности могут выступать не только 1) педагоги, но и 2) сверстники, и 3) родители, и 4) общественность (родительский комитет, например). По сравнению с образованностью, где оценивание производится из одной позиции (преподаватель), оценивание социализованности может производиться из всех этих четырех.

⁶ Например, новый ФГОС ДО не позволяет «...вмешать ребенку ответственность за результат...» в части пяти образовательных областей, но не запрещает оценивать социализованность с позиции родителя, что позволяет исполнять ст. 44 и 89 Закона РФ «Об образовании...».

⁷ Это вербальная оценка. Часть биполярной шкалы «эффективный — неэффективный». Но не критерий. Сейчас министерство этот критерий в оценивании вузов и других образовательных организаций не учитывает. Всем, по недоразумению, сегодня больше нравится критерий «успешность».

⁸ Хотя в некоторых общеобразовательных предметах также просматривается гендерность. Например, физическая культура (различные комплексы упражнений и заданий для девушек и юношей) и т. п.

⁹ Термин новый. Мы хотим суффиксом *-атор-* подчеркнуть активную позицию субъекта воздействия (социального вмешательства или, точнее, социализационного, т. е. имеющего отношение к социализации). Однако у «социализации» как процесса нет субъекта. Это процесс, не зависящий от воли и сознания педагога. Но он может в него вмешаться. Для того чтобы подчеркнуть его активность, его «вмешательство», мы и используем этот неологизм — «социализатор». По аналогии с «новатор», «терминатор», «организатор» и т. д.

Но какова их иерархия с точки зрения присвоения им коэффициента доверия?

Экспертный опрос¹⁰ 367 педагогов, 264 родителей и 467 обучающихся (воспитанников) показал, что наибольший коэффициент доверия присваивается взаимной оценке сверстников.

Экспертное оценивание предполагает фиксацию итогового экспертного суждения в виде числовых значений, внесенных в экспертный лист [6], что позволяет визуализировать результаты в виде диаграмм и/или шкал.

Источники информации для оценивания

Это означает, что обучающиеся (воспитанники) могут реализовать для оформления экспертного суждения непосредственное оценивание (*при условии, что они знакомы, сталкивались с проявлениями компетенций оцениваемого сверстника, сверстницы*).

В этом случае обучающиеся (воспитанники), опираясь на свои субъективные представления, выставляют субъективную оценку выраженности (явленности) качеств у члена социальной группы. Одно условие в этом случае является обязательным: нужно знать этого члена группы, быть с ним лично знакомым, иметь возможность наблюдать его поступки.

В случае необходимости мы можем инициировать и родителя на проведение *экспертного опроса*¹¹ своего сына (дочери) относительно количества поступков, совершенных его (ее) сверстниками и сверстницами по отношению именно к его сыну (дочери). Родитель точно так же, как и обучающийся, будет фиксировать свою эгоистическую позицию, потому что, естественно, он заинтересован, чтобы все члены этой социальной группы совершали по отношению к его сыну (дочери) только позитивные поступки. И фиксирует он ее (эту позицию) в виде числовых значений в экспертных листах. При этом каждое числовое значение означает количество поступков (в которых проявилось каждое из 10 качеств), совершенных по отношению к его сыну (дочери).

При такой организации оценивания родитель будет *дотошно* расспрашивать своего сына (свою дочь) относительно того, какие поступки (действия) совершил тот или иной член группы по отношению к его сыну (дочери).

¹⁰ Экспертный опрос проводился в течение года в организациях системы СПО, на родительских собраниях, на курсах повышения квалификации в ЧИРПО, на социализационных занятиях с обучающимися (воспитанниками) в Каслях, Катав-Ивановске, Копейске, Кыштыме, Миассе, Томске, Уфе, Челябинске.

¹¹ По существу, сын или дочь здесь выступают как эксперты, а родитель (взрослый) только фиксирует их экспертную позицию в виде числового значения.

Для педагогов же важно, чтобы количество позитивных поступков членов группы по отношению друг к другу увеличивалось.

Принцип реципрокности

Итог реципрокного оценивания социальных статусов членов группы выступает индикатором социализованности каждого и всех вместе [6].

Сравнение числовых значений путем вычитания предыдущего из актуального дает нам показатель дельты увеличения или уменьшения позитивных поступков члена группы. Этот показатель укажет педагогам (родителям и др.) вектор развития члена группы: прогрессивный или регрессивный.

Кроме того, это и есть идентификатор социальных компетенций в группе. По проявлениям компетенций члена группы можно сделать достоверный вывод о векторе социализации, причем оценивание (идентификация) производится без интервенции в группу¹².

Дополнительные эффекты

Таким образом, использование методик ОСС и ОС [6] позволяет получить несколько дополнительных эффектов.

1. Идентификация количества позитивных поступков каждого члена в группе.

2. Включение обучающихся (воспитанников) и их родителей в:

а) отбор содержания социализации [в виде перечня референтных социальных компетенций, который есть, по существу, социальный заказ конкретной социальной (академической) группы, семьи, каждого из родителей в адрес воспитателя (куратора), всего учреждения, всей системы профессионального образования];

б) оценивание позитивной социализованности каждого сверстника (сверстницы) и его самого (ее самой)¹³ относительно каждого другого и всех других¹⁴.

3. Определение иерархии членов группы и/или каждой группы в образовательной организации и идентификация отдельных членов группы и/или группы в целом, «сползающих» к кризису.

4. Осуществление тотальной профилактики «кризисных» членов группы (или групп) с при-

¹² Здесь мы реализуем инновационный принцип инфантоинтервенции.

¹³ Авторы ФГОС и МОиН РФ настоятельно подчеркивают, что измерять «достижения» обучающегося (воспитанника) можно только относительно предыдущего его «достижения». Наши методики в этом смысле весьма информативны и достоверны.

¹⁴ Обучающийся (воспитанник) и/или родитель начинает идентифицировать социальный статус своего сына (дочери) в социальной группе.

влечением органов социальной защиты, уполномоченных по правам ребенка (человека)¹⁵ и т. д.

5. Противодействие влиянию на обучающихся (воспитанников) девиантных и делинквентных членов группы с привлечением органов здравоохранения, социальной защиты, общественных организаций и движений.

6. Фиксация дельты увеличения (уменьшения) позитивной социализованности у каждого члена социальной группы в различных социальных институтах.

7. Фиксация эффективности социального вмешательства каждого педагога, персонала образовательной организации в целом, каждой семьи и др.

Индикатор эффективности — дельта-У

В связи с изложенным мы предлагаем каждому руководителю (педагогу) включить этот индикатор — **дельту увеличения/уменьшения (дельта-У) позитивной социализованности** — «в свою операционную модель» [7, с. 22]. Мы привыкли «отвечать за процесс» [7, с. 22], а нужно — «за результат» [7, с. 22], который «...должен быть измерим... сроками, стоимостью, количеством процедур» [7, с. 22], количественными и качественными индикаторами продукта: «...по каждому пункту... целевой индикатор. А если его невозможно определить, то весь пункт... убирать: не можешь четко сформулировать, что хочешь, значит, это не нужно» [7, с. 22]. Так сегодня организована работа Правительства РФ и так должна работать любая организация, по мнению А. Никитина¹⁶ [7, с. 22].

По этому индикатору (**дельта-У**) можно оценить: а) действенность социализационных (воспитательных) воздействий персонала образовательной организации; б) адекватность «воспитательной компоненты» каждой образовательной организации, каждого воспитателя приоритетам социализации («ответственность», «гражданственность», «духовность»)[2]; в) **крепость** «духовных скреп»[2] и другие показатели.

Технология «Духовные скрепы»

Представим описание совокупности процедур инновационной технологии «Духовные скрепы» [2]. Еще раз подчеркнем, что технология ориентирована на исполнение поручений президента о «создании новой современной воспитательной компоненты...» [2, с. 3], а, следовательно, и на усиление позиций госу-

дарственно-общественного управления [1] социализацией, т. е. привлечения и активизации участия родителей в процессе воспитания [1] в образовательной организации.

Технология «Духовные скрепы» становится особенно актуальной после послания президента, объявившего об «аморальном интернационале» и «давлении на традиционные ценности» [3, с. 12]: он вновь говорил о моральных ценностях, о дефиците «духовных скреп» [3], поэтому каждая семья, каждая образовательная организация **вместе** должны формировать и укреплять в обучающемся (воспитаннике), сыне (дочери) ответственность, честность, порядочность, справедливость и другие одобряемые обществом качества хорошего, нормального гражданина России [3; 8].

Процедуры реализации технологии

Технология «Духовные скрепы» [6] состоит из трех процедур и трех инструментов: 1) отбора содержания социализации, 2) измерения социализованности членов социальной группы и 3) оценивания эффективности социализационного (воспитательного) воздействия.

Первая процедура предполагает проведение социализационного занятия в виде классного часа. Оно, по существу, оформлено как процедура экспертного оценивания для отбора содержания социализации (ОСС). Обучающиеся (как эксперты) должны назвать качества, которые они хотели бы видеть у сверстников и сверстниц. Заметим, что здесь *включается эгоизм* участников этого экспертного оценивания-отбора. Ведь они выберут из предложенного перечня те качества, которые сделают окружающих их сверстников комфортными для них. При этом обучающиеся (воспитанники) начинают понимать, что если и у них самих будут наличествовать эти качества, то и они будут комфортны для своего окружения¹⁷. Для педагогов это означает, что обучающийся встанет на их сторону и начинает помогать педагогу инициировать только позитивные поступки членов группы.

При этом обучающимся (воспитанникам) предлагается перечень позитивных компетенций в виде таблицы¹⁸ [6], из которого они должны выбрать десять качеств (компетенций),

¹⁷ Родителям становится понятен смысл древнего правила: «Поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы эти другие поступали по отношению к тебе».

¹⁸ Тем родителям, которые по каким-то причинам не присутствуют, можно передать эту таблицу-перечень на бумажном или электронном носителе для самостоятельной домашней работы.

¹⁵ В рамках специального проекта «Тотальная профилактика...».

¹⁶ А. Никитин, генеральный директор Агентства стратегических инициатив (АСИ) в интервью.

которые хотели бы видеть в своих сверстниках (-цах) в группе¹⁹ [6].

Вторая процедура может быть реализована также в форме классного часа: обучающимся предлагается провести экспертное оценивание, заполнив экспертный лист в рамках реализации методики оценивания социализованности [6].

Оценивание социализованности (в рамках второй процедуры)

Итак, каждый обучающийся (воспитанник) и/или родитель принимает участие в экспертном оценивании. Отметим, что предложенный нами инструмент предполагает «включение» эгоизма, но в этом случае эгоизму придается позитивный вектор. Ведь обучающийся (воспитанник) и/или родитель должен измерить (количество) и оценить (качество) поступков других членов группы по отношению к нему самому и/или по отношению к своему сыну (своей дочери). И он будет искренен и честен как никогда.

При этом эгоизму одного оценивающего будет противопоставлен эгоизм другого и даже эгоизм всех оценивающих в этой группе. Таким образом, один эгоизм, многократно умноженный на эгоизмы других, рождает альтруизм и «гасит», приглушает эгоизм каждого.

Мы убедились, что технология «Духовные скрепы» позволит видеть динамику позитивного: 1) педагогам — в каждой группе, каждом обучающемся (воспитаннике); 2) родителям — в каждом (-ой) сыне (дочери), в формальной и неформальной группе.

Следовательно, совокупная экспертная оценка всех членов группы даст объективизированное представление либо о возрастающей «пассионарности» (В. В. Путин), либо о «сползании» к негативному проявлению.

Третья процедура обеспечивает оценивание эффективности воспитательного воздействия педагога, которая фиксируется дельтой увеличения (уменьшения) позитивной социализованности [6]. Сравнение дельт, полученных в разных группах, позволяет установить иерархию педагогических работников по основанию «**эффективность воздействия**», а также определить рейтинг каждого воспитателя среди других его коллег по показателю «дельта позитивной социализованности».

В связи с изложенным мы сформулировали следующие **предложения по обновлению «воспитательной компоненты»** в образовательной организации профессионального образования:

1) включить в перечень показателей эффективности функционирования образовательной организации **индикатор «дельта прироста позитивной социализованности воспитанников»**;

2) инновировать, нормировать и стандартизировать технологию «Духовные скрепы» в практике новой «воспитательной компоненты»;

3) апробировать и провести экспертное оценивание инновационного программного обеспечения методики оценивания эффективности воспитательной работы (социализационного воздействия) персонала.

Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации» : сб. — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.
2. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ [Текст] // Рос. газ. — 2012. — 13 дек. — № 287 (5960). — С. 2–4.
3. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ [Текст] // Рос. газ. — 2013. — 13 дек. — № 282 (6258). — С. 2–4.
4. Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г. [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р]. — Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/.
5. Ladsous, J. Travail social [Texte] / J. Ladsous. — Montpellier : Actif, 1990. — 118 p.
6. Молчанов, С. Г. Отбор содержания социализации и оценивание социализованности [Текст] / С. Г. Молчанов. — Saarbrücken (Germany), LAP (LAMBERT Academic Publishing), 2014. — 47 с.
7. Сигал, Е. Над бизнесом опять идут дожди [Текст] / Е. Сигал // Деньги. — 2013. — № 23. — С. 19–23.
8. Сурначева, Е. Реформы и выборы [Текст] / Е. Сурначева // Власть. — 2013. — 23 дек. — № 50. — С. 9–14.

¹⁹ Более подробно можно ознакомиться с конспектом классного часа в нашей методике [6].

Образовательные технологии: наука и практика

УДК 65.0

Н. Ю. Андреева, доц. Челябинского
института развития профессионального
образования (ГБОУ ДПО ЧИРПО),
канд. психол. наук, г. Челябинск,
e-mail: 1970_nata70@mail.ru
Н. В. Трусова, доц. ГБОУ ДПО ЧИРПО,
канд. психол. наук,
e-mail: NVTrusova@mail.ru

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК ПРОЦЕСС И ТЕХНОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В данной статье рассматриваются особенности командообразования как процесса и технологии, которая представлена на примере тренинга.

Ключевые слова: командообразование (тимбилдинг), команда, формирование и развитие командной работы, командный дух, формирование команды, тренинг.

Решение теоретических и практических задач управления образовательной организацией приобретает все больший вес в связи с гуманизацией и демократизацией, возрастанием роли и значимости защиты прав и свобод человека, развитием рыночных отношений, созданием новых социальных структур и форм управления. Поэтому современному руководителю для эффективного влияния на деятельность подчиненных необходимо глубокое понимание психологических основ управления. Хотя эти механизмы все еще мало изучены, имеющиеся в настоящий момент результаты научных исследований могут существенно расширить возможности руководителя создавать условия, способствующие формированию заинтересованности членов коллектива в продуктивной работе организации.

Создать слаженную, четко работающую команду — одна из основных задач любого руководителя. Обучить коллектив работать как одно целое — это значит избежать многих проблем, возникающих на почве различных конфликтов

внутри группы людей. Именно команда способна эффективно, качественно и в кратчайшие сроки решать поставленные перед ней задачи, поэтому любому управленцу рано или поздно придется узнать, что такое командообразование, или тимбилдинг (от англ. *team building* — «построение команды»), и как формируются навыки командного взаимодействия.

Командообразование — термин, применимый к широкому диапазону действий, общей целью которых является повышение эффективности команды. Идея о целенаправленном использовании методов командной работы пришла в менеджмент из мира спорта в 60–70-е гг. XX в. В наше время данное направление бурно развивается и все чаще используется в практике управления персоналом. Тимбилдинг направлен на создание групп равноправных специалистов различной специализации, сообща несущих ответственность за результаты своей деятельности и на равной основе осуществляющих разделение труда в команде [1].

Командообразование — сложный процесс, состоящий из нескольких компонентов, которые мы перечислим ниже.

1. Формирование и развитие навыков командной работы (*team skills*), которые являются основой системы внедрения командного менеджмента. Сюда можно отнести следующие навыки:

- гармонизация общей цели с целями каждого члена команды;
- принятие ответственности за результаты работы команды;
- ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи;
- конструктивное взаимодействие и самоуправление;
- принятие единого командного решения и его согласование с членами команды.

2. Формирование командного духа (*team spirit*), т. е. совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальное отношение сотрудников к коллегам и организации. Развитие командного духа, по сути, представляет собой комплекс мер, направленных:

- на усиление чувства сплоченности, формирование устойчивого чувства «мы»;
- формирование доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга, создание мотивации на совместную деятельность;
- создание опыта высокоэффективных совместных действий;
- повышение неформального авторитета руководителей;
- развитие лояльности участников программы по отношению к организации.

3. Формирование команды (*team building*) — механические действия по подбору команды, оптимизации ее структуры и функционально-ролевого распределения, в том числе:

- эффективное использование сильных сторон состава команды;
- распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов;
- формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации предприятия;
- создание рабочей обстановки при формировании проектных команд;
- налаживание горизонтальных связей внутри коллектива, региональных подразделений.

Для достижения описанных результатов часто проводятся различные тренинги по командообразованию, корпоративные праздники, совместные выезды за город. В данной статье мы

представляем элементы тренинга по командообразованию [2; 3].

Тренинг командообразования в форме игровой оболочки

Вводная часть. Мотивирование

Тренинг (англ. *training* от *train* — «обучать», «воспитывать») — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

Для продуктивной работы все участники должны придерживаться определенных принципов, таких как:

- 1) «у нас нет зрителей» (активность);
- 2) «здесь и сейчас»;
- 3) «говорим “Я”, а не “МЫ”» (персонификация);
- 4) предельная доброжелательность;
- 5) отсутствие физической и вербальной агрессии;
- 6) конфиденциальность.

Основная часть

1. Теоретическая часть.

Команда (от франц. *commande*) — крепко сплоченная группа людей, специально подготовленных для совместной работы (например, команда руководителя). Люди работают сообща над одной проблемой и специально подготовлены для совместной деятельности. Особым типом команды является когорта.

Образование и развитие команд естественно и неизбежно, поскольку:

- руководители создают их для выполнения какой-либо работы (проектные группы, производственные бригады, различные комитеты и коллегии), при этом цель, стоящая перед командой, может не всегда осознаваться ее членами;
- люди сами спонтанно формируют команды для защиты своих интересов (профсоюзы, политические партии);
- люди могут удовлетворить многие свои потребности только в случае принадлежности к какой-либо команде.

Принадлежность к команде помогает человеку удовлетворить свои социальные потребности, сформировать себя как личность, получить помощь и поддержку при достижении своих собственных целей, которые не всегда могут совпадать с целями команды или организации, получить возможность психологической разгрузки, находя взаимопонимание с другими членами команды, получить право участвовать

в совместной деятельности, приносящей определенную, не обязательно финансовую, выгоду.

Руководитель, формирующий команду, должен в обязательном порядке учитывать:

- цели, стоящие перед командой;
- необходимые знания, умения, опыт и навыки привлекаемого персонала;
- психологические требования к будущим членам команды;
- время, в течение которого будет функционировать команда.

Этапы создания команд:

- отбор подходящих сотрудников;
- регулирование численности команды;
- четкая постановка целей и задач.

Первый способ формирования команды предполагает создание суровых должностных

инструкций, оргструктур, разделение обязанностей, многочисленные совещания. В данном случае люди говорят: «Мы работаем командой», но в реальности это псевдокоманда, или формальная команда, группа людей, между собой не связанных. В действительности «команда» — это системное понятие, которое несводимо к простой совокупности отдельных людей.

Второй способ создания команды предполагает использование механизма человеческих взаимоотношений — получается психологически комфортная команда. Но может сформироваться дружеская атмосфера, «теплая компания». И тогда власть неизбежно вступает в противоречие с атмосферой, царящей в таком коллективе.

2. Практическая часть.

Блок	Содержание	Материалы, техническое обеспечение
Знакомство	Стулья заранее поставлены в большой общий круг (по количеству участников + двое ведущих), на двух столах разложены необходимые материалы. 1. Представление ведущих. Краткая информация о целях и структуре работы. 2. «В нашей команде есть замечательный человек» (знакомство и представление участников). Участники в кругу выбирают пару — человека, сидящего напротив. В течение пяти минут их задача — узнать друг о друге как можно больше. Затем в общем кругу каждый представляет своего партнера, начиная со слов «В нашей команде есть замечательный человек...». 3. Разбивка на четыре микрогруппы. 4. «Поиск сходств». В каждой микрогруппе в течение пяти-семи минут участникам нужно найти максимальное количество внешних и внутренних сходств, присущих всем участникам этой микрогруппы. Затем устраивается соревнование — каждая группа по очереди называет одно сходство. Если сходства заканчиваются, команда выбывает из соревнования. Побеждают те, кто назвал больше сходств. 5. Задание на перерыв: каждый участник делает себе бейджик	Флипчарт; блокнот для флипчарта и маркеры; фотоаппарат
Игровое действие	«Кроссворд из имен». Участники в течение 30 секунд составляют кроссворд из собственных имен. <i>Критерии оценки:</i> – время; – использование всех имен; – правильность составления. «Трубопровод». Задание выполняется молча в течение трех минут. Каждой команде необходимо построить «трубопровод». Для этого перед командами лежат спички. Участники должны, не договариваясь и не произнося никаких слов, сложить из спичек максимально длинное слово — самый длинный «трубопровод». Команда, которая первой справится с этим заданием, становится победителем в конкурсе. <i>Критерии оценки:</i> – время; – использование максимального числа букв; – отсутствие нарушений правил.	• Двухсторонний скотч; • каминные (большие) спички — 15 коробок; • бумага формата А4 (черновики) — много (не менее 500 листов); • бумага формата А4 — 100 листов; • яйцо — 1 шт.; • широкий прозрачный скотч — 5 рулонов; • нитки — 5 катушек;

	«Башня из бумаги». Выполняется в течение десяти минут. Командам необходимо создать макет башни. Участники получают комплект материалов, из которых необходимо построить самую высокую и устойчивую башню. Побеждают те, кто выполнил данные требования в заданное время. <i>Критерии оценки:</i> – время; – высота башни; – устойчивость (если подуть). «Спасатели». Выполняется в течение десяти минут. Командам предлагается создать проект «универсального спасательного средства» (УСС). Необходимо с помощью материалов (бумага, пакет, нитка, ножницы, сырое яйцо, скотч) сконструировать такое УСС, чтобы яйцо при скидывании оставалось целым. <i>Критерии оценки:</i> – время, – неразбитое яйцо	• ножницы — 5 шт.; • скрепки канцелярские — 5 коробок; • малярный скотч; • рулетка; • коктейльные трубочки — 5 упаковок по 50–100 шт.; • маркеры — 2 пачки по 5 цветов; • пастель — 1 пачка (не менее 20 цветов); • фломастеры — 1 пачка (24 цвета); • цветная бумага — 5 пачек; • клей-карандаш — 5 шт.; • ножницы — 5 шт.; • ватман — 4 листа; • фотоаппарат
Финальная часть	Комплименты («Ты сегодня молодец...») в двух кругах. Участники стоят в двух кругах — внутреннем и внешнем. Таким образом, получаются пары. Участник из внутреннего круга говорит участнику из внешнего: «Ты сегодня молодец, потому что...». Тот отвечает: «А еще я — молодец, потому что...». Затем участники передвигаются на одного человека. Процедура повторяется. В итоге каждый скажет комплимент кому-то и себе. Слайд-шоу с фотографиями тренинга. Шеринг («Для меня как для члена команды результат сегодняшнего дня...»). «Листок на спине». Каждому участнику прикрепляют на спину листок бумаги и дают фломастер. В течение 15 минут участники свободно ходят по комнате и пишут на листках тех, кому хочется что-то написать. Затем листки снимают, каждый читает свой, вставляет в рамку и забирает с собой	• Листы бумаги формата А4 — по количеству участников + 3 шт.; • подарки (фото-рамка + карта памяти с фотографиями с тренинга)

В современных условиях профессионализм персонала играет определяющую роль в развитии организации. Однако помимо профессиональных навыков важны командообразование, сплоченность и личностные качества сотрудников. Поэтому команда должна быть не просто группой людей, а сплоченным коллективом, работающим над определенной целью. Возглавлять ее должен руководитель, обладающий всеми необходимыми

для этого личностными качествами; именно ему предстоит не только сформировать команду, но и сделать так, чтобы она эффективно работала.

Тренинг по командообразованию способствует эффективности командной работы, позволяет снять эмоциональное напряжение в коллективе. Проведение такого тренинга может стать частью грамотной работы с персоналом организации.

Библиографический список

1. Фопель, К. Команда : Консультирование и тренинг организаций [Текст] / К. Фопель. — М. : Генезис, 2005. — 395 с.
2. Игра в тренинге : Возможности игрового взаимодействия [Текст] / Е. Леванова., А. Волошина., В. Плешаков., А. Соболева., И. Телегина. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2013. — 202 с.
3. Телегина, И. О. Большая психологическая игра, или Игра не в тренинге [Текст] / И. О. Телегина. — СПб. : Питер, 2013. — 160 с.

УДК 377

Т. А. Кудрявцева, методист Чебаркульского
профессионального техникума (ЧПТ),
Челябинская обл., г. Чебаркуль,
e-mail: Chptt2012@gmail.com
Т. И. Пуртова, преп. ЧПТ
М. Г. Соколова, зам. директора ЧПТ,
e-mail: Sokolovamargen1@rambler.ru

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

В статье показаны проблемы организации самостоятельной работы студентов в ПОО СПО, возникающие в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования третьего поколения, предложены пути их решения на примере Чебаркульского профессионального техникума.

Ключевые слова: самостоятельная работа студентов, проблемы, этапы, условия организации самостоятельной работы студентов.

В соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования третьего поколения (далее ФГОС СПО — 3) программа изучения каждой из дисциплин, входящих в учебный план, предусматривает, кроме обязательных часов аудиторной работы, также и определенные объемы самостоятельной работы студента. Таким образом, в концепции ФГОС СПО — 3 самостоятельная работа студентов постепенно превращается в ведущую форму организации учебного процесса, в которой более всего могут проявляться мотивация студента, его целенаправленность, а также самоорганизованность, самостоятельность, самоконтроль и другие личностные качества. Мы согласны с мнением И. А. Зимней, что самостоятельная работа обучающегося может служить основой перестройки его позиций в учебном процессе [1].

Для рассмотрения процесса организации самостоятельной работы в профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования (далее — ПОО СПО) необходимо определить содержание понятия «самостоятельная работа». Исследователи, занимающиеся данной проблемой в профессиональном образовании (С. И. Архангельский, М. Г. Гарунов, И. И. Ильясов, Б. Г. Иогансен, В. Я. Ляудис, А. Г. Молибог, П. И. Пидкасистый и др.), вкладывают различное содержание в термин «самостоятельная работа», определяя его как:

— поиск необходимой информации, приобретение знаний, использование этих знаний

для решения учебных, научных и профессиональных задач [1];

— многоаспектную деятельность, складывающуюся из многих элементов (творческого восприятия и осмысления учебного материала в ходе лекции, подготовки к занятиям, экзаменам, зачетам, выполнения курсовых, дипломных работ и т. д.) [2];

— выполнение различных заданий учебного, производственного, исследовательского и самообразовательного характера, выступающих как средство усвоения системы профессиональных знаний, способов познавательной и профессиональной деятельности, формирования навыков и умений творческой деятельности и профессионального мастерства [3];

— систему организации педагогических условий для управления учебной деятельностью, протекающей в отсутствие преподавателя [4];

— работу, организуемую самим человеком в силу его внутренних познавательных мотивов и осуществляемую им в наиболее удобное время, контролируемую им самим в процессе и по результату деятельности, которая осуществляется на основе внешнего опосредованного системного управления ею со стороны преподавателя или обучающей программы, компьютера [5].

Многообразие подходов к определению самостоятельной работы говорит не только об ее многоаспектности, но и о возрастающей роли такого вида работы в обучении.

Вместе с тем множественность толкований данного понятия и наличие разных подходов

к выбору базовых критериев оценки эффективности ее организации вызывают трудности в проведении как со стороны преподавателей, так и со стороны студентов. Анализ научно-методической литературы и наш педагогический опыт позволили выделить ряд общих проблем и некоторые причины неэффективности существующих технологий организации и контроля самостоятельной работы студентов, с которыми столкнулись преподаватели Чебаркульского профессионального техникума при реализации ФГОС СПО — 3, это:

1) неразработанность форм и методов организации индивидуальной работы студентов, подходящих для достижения оптимального результата;

2) отсутствие прямой связи между содержанием самостоятельной работы, реализуемой разными преподавателями в рамках читаемых курсов, и новыми целями — формированием компетенций;

3) недостаточное количество учебных и методических пособий для организации самостоятельной работы;

4) недостаток заданий, которые были бы интересны по содержанию и одновременно позволяли бы студентам работать самостоятельно.

В свою очередь, студенты испытали трудности, к которым можно отнести:

1) неумение планировать самостоятельную работу;

2) несформированность у них психологической готовности к выполнению самостоятельной работы;

3) низкую сознательность, самостоятельность и активность в процессе решения поставленных задач, отсутствие личностного смысла;

4) отсутствие сформированных навыков самостоятельной работы: они не умеют (а часто и не хотят) работать самостоятельно, потому что их не научили этому в школе;

5) неспособность самостоятельно организовывать распределение учебных действий во времени и контролировать их выполнение;

6) недостаточный уровень познавательного интереса к целому ряду учебных дисциплин, в том числе к физике, химии, математике и т. д.;

7) слабые навыки в оформлении самостоятельной работы (обучающиеся не умеют кратко и рационально оформить выписки, тезисы, план, конспект, аннотацию, рецензию, реферат и т. д.) и поиске информации (работа с каталогами, словарями, энциклопедиями, сетевыми ресурсами).

Кроме того, в организации самостоятельной деятельности студентов как достаточно слож-

ной и трудоемкой работы выявились проблемы, связанные с недостаточной подготовленностью к ее проведению самими педагогическими работниками, а именно:

1) недостаточное знание технологий, способствующих развитию самостоятельности студентов, активизирующих саморазвитие личности;

2) использование видов самостоятельных работ, которые сформулированы недиагностично, не связаны с каким-либо образовательным результатом, которые можно оценить, когда виды этих работ указывают на процессы, а не на результаты (например, подготовка к лабораторным и практическим работам, проработка конспектов занятий, учебной и специальной литературы и т. д.);

3) неумение рассчитать трудоемкость самостоятельной работы, когда затраты времени на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания не соответствуют его объему или сложности;

4) неумение четко конструировать учебно-познавательные и практические задания для организации самостоятельной работы, когда задания не носят деятельностного характера и обучающимся предлагается просто прочитать и пересказать учебный материал;

5) поверхностное знание инструментов оценивания, учета продуктов самостоятельной деятельности обучающихся, сроков ее предоставления.

Главный путь преодоления этих трудностей — грамотная организация самостоятельной работы студентов, создание условий для успешной организации самостоятельной работы в ПОО СПО.

Для реализации нормативных требований выстраивания аудиторной и внеаудиторной работы в Чебаркульском профессиональном техникуме введена система эффективной организации самостоятельной работы студентов, которую мы разделили на этапы:

1) подготовительный — составление рабочей программы с выделением тем и заданий для самостоятельной работы, определение уровня подготовки студентов и разработка учебно-методических материалов;

2) организационный — определение целей индивидуально-групповой работы обучающихся, проведение индивидуальных и групповых установочных консультаций, установление сроков и форм представления промежуточных результатов;

3) мотивационно-деятельностный — создание преподавателем положительной мотивации

деятельности студентов, контроль промежуточных результатов, организация самоконтроля и самокоррекции, взаимообмен и взаимопроверка в соответствии с выбранной целью;

4) контрольно-оценочный — отчеты обучающихся в индивидуальной или групповой формах и их оценка, письменные контрольные работы, коллоквиумы, промежуточные и итоговые тестирования, проводимые в аудитории, и др.

Разработанная нами система по организации самостоятельной работы студентов техникума в условиях внедрения ФГОС СПО — 3 позволяет повысить успешность обучения студентов и их мотивацию.

Анализ научной литературы [6; 7] и педагогический опыт [8] позволили нам также определить условия, способствующие более рациональной организации самостоятельной работы как в учебной, так и во внеучебной деятельности техникума, к которым мы отнесли: нормативные, организационные, материально-технические, учебно-методические и информационные, кадровые, содержательные, технологические.

1. *Нормативные условия*, регламентирующие самостоятельную работу студентов. Для реализации этих условий наряду с использованием документов федерального уровня в техникуме разработаны локальные акты образовательной организации, а именно: положение о самостоятельной работе студентов, определяющее сущность их самостоятельной работы, ее назначение, планирование, формы организации и виды контроля; положение о журнале учета самостоятельной работы студентов, определяющее порядок оформления и ведения журналов учета данной работы.

2. *Организационные* — все те педагогические условия, которые способствует саморазвитию, самообразованию, самоопределению студентов. Это институты тьюторов, кураторов, службы психологической поддержки студентов техникума. Задача педагогов-тьюторов — создание условий для построения и реализации индивидуальных программ развития студентов, осуществления их психолого-педагогической поддержки и сопровождения по формированию субъектной позиции. С первого дня учебы в техникуме деятельность каждого студента находится под контролем преподавателя: совместно они составляют индивидуальный план аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы, подготавливают и реализуют учебные и социальные проекты, решают учебные и социально-бытовые проблемы, занимаются учебно-исследовательской работой. Тьютор помогает начинающему

студенту адаптироваться в условиях техникума, объясняет особенности самостоятельной работы в открытой образовательной среде образовательной организации, раскрывает возможности получения дополнительного профессионального образования и т. п.

Первостепенная цель службы психологов техникума — психологическое сопровождение участников образовательного процесса, содействие их личностному росту, профессиональному становлению и самосовершенствованию, а также создание условий для сохранения и укрепления психического здоровья всех участников образовательного процесса.

3. *Материально-технические условия*, предполагающие наличие необходимого аудиторного фонда, включая профильные кабинеты, читальные залы, высокий уровень оснащенности аудиторий мультимедийным оборудованием, организацию свободного дня для работы в библиотеке. Для самостоятельной работы студентов техникума имеется необходимая материальная база: кабинет дипломного и курсового проектирования, библиотека с читальным залом, в котором есть возможность воспользоваться электронными ресурсами в сети Интернет, кабинет социально-экономических дисциплин. Студентам техникума разрешается в рабочее время использовать свободные от аудиторных занятий помещения для самостоятельной работы. Компьютерные классы для самоподготовки выделяются в соответствии с отдельным расписанием.

4. *Учебно-методические и информационные условия*, включающие необходимое количество учебной литературы, учебно-методических комплексов, учебных материалов на электронных носителях, большой набор вариантов заданий и методических рекомендаций по их выполнению в режиме индивидуальной самостоятельной работы, наличие периодических изданий.

Для методического обеспечения и руководства самостоятельной работой техникум располагает необходимыми учебно-методическими материалами и литературой, в полной мере отражающими содержание программ по дисциплинам, а также учебными пособиями по изучаемым дисциплинам, методическими указаниями по самостоятельной подготовке к различным видам занятий (семинарские, практические, лабораторные и т. п.) с учетом специальности, особенностей контингента группы, объема и содержания самостоятельной работы, форм контроля и т. п. В библиотеке и на сайте организации имеются учебные, учебно-методические материалы, которые знакомят

обучающихся с правилами оформления конспектов уроков, контрольных, курсовых и дипломных работ по действующим стандартам. В библиотеке и учебно-методическом кабинете постоянно действуют тематические выставки.

5. *Кадровые условия*, выражающиеся в наличии высококвалифицированных преподавателей, а также в организации курсов повышения квалификации преподавательского состава в разных формах, в том числе в виде круглых столов, семинаров по вопросам организации самостоятельной работы студентов. При проектировании самостоятельной работы каждый педагог техникума имеет возможность воспользоваться методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы студентов, которые разработаны методической службой техникума. Рекомендации содержат вопросы планирования, организации самостоятельной работы, контроля за качеством ее выполнения, конструктор учебно-познавательных заданий, материал по классификации видов самостоятельной работы и примерные нормы времени для реализации этих видов. В техникуме проводятся круглые столы, семинары-дискуссии, семинары-диспуты, обучающие семинары для педагогов, направленные на изучение позитивного опыта работы, повышение качества организации самостоятельной работы, например: «Технология организации самостоятельной работы», «Типология педагогических условий по обеспечению самостоятельной работы студентов в ПОО», «Планирование, организация и контроль самостоятельной работы студентов в системе управляемого самостоятельного обучения» и т. д.

6. *Содержательные условия*, предполагающие разработку программ курсов и консультаций для студентов. В техникуме проводятся курсы, помогающие обучающимся в организации учебной и внеучебной самостоятельной работы, направленной на профессиональное становление личности, например: «Методика самостоятельной работы студента», «Основы учебно-исследовательской деятельности студентов» и др. Преподаватели техникума проводят консультации (групповые, индивидуальные, письменные, устные, интерактивные).

7. *Технологические условия*, выражающиеся в использовании инновационных технологий, интерактивных форм обучения: деловых игр, телекоммуникационных проектов, предполагающих работу в тематических интернет-форумах и обмен информацией по электронной почте. Среди современных технологий в контексте ФГОС СПО — 3 педагоги техникума при организации самостоятельной работы студентов используют технологии развития критического мышления, кейс-метод, метод проектов, технологию портфолио и др. Современные педагогические технологии дают возможность кардинально реформировать мотивационную, деятельностьную и оценочную составляющие самостоятельной работы.

Итак, опыт организации самостоятельной работы студентов в нашем техникуме показал, что грамотно организованная самостоятельная работа при соблюдении указанных условий способствует повышению уровня самостоятельности в учебно-познавательной деятельности студентов и качества выполнения самостоятельных работ, что влечет за собой и повышение качества обучения.

Библиографический список

1. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] / И. А. Зимняя. — М. : Логос, 2003.
2. Архангельский, С. И. Учебный процесс в высшей школе [Текст] / С. И. Архангельский. — М., 1980.
3. Молибог, А. Г. Вопросы научной организации педагогического труда в высшей школе [Текст] / А. Г. Молибог. — Минск : Высшая школа, 1975.
4. Гарунов, М. Г. Проблемы активизации самостоятельной работы студентов [Текст] / М. Г. Гарунов // Материалы Всесоюзного совещания-семинара. — Пермь : Изд-во ПГУ, 1979.
5. Иоганзен, Б. Г. Контроль как средство управления учебно-познавательной деятельностью студентов в обучении [Текст] / Б. Г. Иоганзен. — М., 2005.
6. Ананьина, Н. В. Организация самостоятельной работы студентов в условиях реализации ФГОС [Текст] / Н. В. Ананьина // Образование. Карьера. Общество. — 2013–2014. — № 4–1 (40). — С. 51–55.
7. Затева, Т. Г. — Типология педагогических условий по обеспечению самостоятельной работы студентов в вузе [Текст] / Т. Г. Затева // Дискуссия. — 2014. — № 2. — С. 85–89.
8. Соколова, М. Г. Внеаудиторная самостоятельная работа по химии как важный элемент формирования профессиональной компетентности будущего специалиста лесного хозяйства в ссузе [Текст] / М. Г. Соколова, С. В. Митрофанов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2012. — № 1. — С. 97–101.

УДК 377

С. Л. Павлов, ст. методист
Южно-Уральского многопрофильного
колледжа (ЮУМК), г. Челябинск,
e-mail: psl_1965@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

В настоящей статье рассматривается вопрос организации самостоятельной работы студентов, обучающихся в юридическом комплексе государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Южно-Уральский многопрофильный колледж» по специальности «право и организация социального обеспечения». В статье рассматривается процесс выбора программных средств для организации самостоятельной работы и метода проектирования производственной ситуации с помощью таких программных средств.

Ключевые слова: самостоятельная работа студентов, LMS Moodle, метод проектирования производственной ситуации.

В настоящее время предъявление работодателями высоких требований к профессиональной подготовленности выпускников средних специальных учебных заведений неизбежно ведет к изменениям в организации их обучения, в том числе к увеличению роли самостоятельной работы студентов. Выступая неотъемлемой частью основной профессиональной образовательной программы, самостоятельная работа является одной из важнейших составляющих учебного процесса в колледже. В ходе реализации учебного процесса происходит формирование профессиональных компетенций будущих специалистов и обеспечивается усвоение ими методов познавательной деятельности, пробуждается и поддерживается интерес к избранной профессии и к творческой работе. В конечном итоге в результате эффективно организованной и проделанной студентом самостоятельной работы проявляется его способность решать как производственные задачи, так и задачи научного исследования в различных областях профессиональных знаний. Именно в ходе самостоятельной работы могут проявляться такие качества обучающегося, как мотивация, целенаправленность и целеустремленность, воля к достижению цели, самоорганизация и самостоятельность, самоконтроль, внимательность и другие положительные личностные качества.

По этой причине планирование, организация и реализация работы студента в отсутствие преподавателя является важным условием его успешного обучения в колледже и условием полного выполнения требований федерального государственного образовательного стандар-

та. Именно поэтому процесс самостоятельного обучения должен быть организован так, чтобы студент гарантированно усвоил не только содержание преподаваемых дисциплин, но и основные способы получения новых знаний, а значит, смог бы в дальнейшем приобретать и развивать умения, становясь в конечном итоге более компетентным и востребованным специалистом.

Безусловно, в рамках аудиторных занятий хороший преподаватель может раскрыть основное содержание дисциплины, дать студенту определенный багаж знаний и сформировать комплекс умений. В ходе практических занятий такой преподаватель сформирует также и основные профессиональные компетенции будущего специалиста. Однако следует принять и тот факт, что под профессиональной компетентностью в известной степени понимается способность субъекта обучения трансформировать полученные первоначальные знания в новые, углубленные профессиональные знания, в умения и навыки. Если принять во внимание это суждение, становится понятно, что только работы преподавателя, каким бы специалистом он ни был, явно недостаточно для достижения поставленной цели в профессиональном обучении. Для реализации стоящих перед будущим специалистом задач требуется кропотливая и усердная самостоятельная работа студента еще на этапе его обучения.

Учитывая это, в колледже как при очной форме обучения, так и на заочном отделении давно, целенаправленно и планомерно организуют самостоятельную работу студентов и развивают их способность к принятию самостоятельных волевых решений.

Анализ различных аспектов образовательного процесса выявил в качестве наиболее эффективного компонента организацию самостоятельной работы студентов на основе применения информационно-коммуникационных технологий, поначалу как простое сетевое взаимодействие обучаемых друг с другом и с преподавателем, в основном с применением кейсовой технологии, а также интернет-технологий с использованием возможностей электронной почты и социально-сетевого взаимодействия, потом — с использованием всевозможных веб-сервисов. Однако использование возможностей информационно-коммуникационных технологий в отсутствие унификации требований, предъявляемых к организации самостоятельной образовательной деятельности студентов, прежде всего унификации оперативного контроля и учета преподавателем выполнения студентами этой обязательной для них работы, привело в конечном итоге к очередной формализации и замыливанию образовательного процесса в этой части ФГОС. Кроме того, студенты, попадая каждый раз в новую ситуацию у каждого из преподавателей, использующих разные веб-сервисы, оказывались в конечном итоге неподготовленными к работе с ними, поскольку им приходилось самостоятельно сочетать и координировать разные виды деятельности в условиях существенных различий сайтов, предоставляющих такие услуги.

Учитывая вышеизложенное, мы пришли к выводу, что решение проблемы лежит в унификации организации самостоятельной работы студентов на базе существующих программных платформ, специально предназначенных для организации образовательного процесса. Такое предположение естественно, потому что самостоятельная работа студентов в принципе должна свестись к углубленному изучению материала через решение реальных практических задач — можно либо смоделировать их на базе специального программного обеспечения, либо предоставить студенту возможность для их решения на реальном производственном объекте. Второе сегодня оказалось достаточно проблематичным, поэтому выбор пал на первый метод.

В соответствии с этим суждением возникла необходимость определить требования, которые должны быть предъявлены для программной платформы, на которой в дальнейшем будет построена организация всей самостоятельной работы студентов. Нами были определены следующие требования:

- бесплатность и простота инсталляции программного обеспечения на сервере колледжа;
- соответствие программного кода существующим стандартам и легкость его поддержки;
- открытый разработчиками исходный код для написания носящих специфический характер программных модулей;
- производительность, интерактивность, функциональность, гибкость и надежность;
- удобство использования и эффективность для достижения конечного результата;
- безопасность использования и возможность защиты персональных данных пользователей;
- ресурсоемкость и вариативность средств организации самостоятельной работы, прежде всего средств тестирования;
- интуитивно понятный интерфейс и доступность для обучения преподавателей;
- наличие форума технической и методической поддержки.

Определив основные требования к системе, выбрав для организации самостоятельной работы студентов моделирование реальных производственных ситуаций, связанных с их будущей профессиональной деятельностью, мы пришли к выводу, что наиболее пригодной для решения такого рода задачи программной платформой является *LMS Moodle*.

Полагая, что решение проблемы организации самостоятельной работы должно свестись к углубленному изучению материала через решение реальной практической задачи, посредством адаптации и внедрения в учебный процесс существующего и наработанного годами методического, дидактического и проверочного материала, но в совершенно новых технологических условиях, мы предположили, что это позволит:

- использовать электронную среду *LMS Moodle* в качестве поэтапного путеводителя в проектировании и организации практико-направленной самостоятельной работы студентов и ее эффективного учета и оценки;
- применять инновационный метод проектирования и решения производственных задач;
- эффективно привлекать к работе колледжа внешних потребителей информационных систем (работодателей, профессорско-преподавательский состав вузов, специалистов, работающих в организациях, и др.), которые лучше ориентируются в современных тенденциях развития профессионального сообщества, без необходимости нахождения их непосредственно

в образовательной организации, создавая только их учетные записи в системе и предоставляя право доступа к ней;

- организовать высокую мобильность передачи знаний от пользователя пользователю;
- эффективно и контролируемо развивать организованность, грамотность, инициативность и самостоятельность у студентов колледжа.

Особое внимание в организации самостоятельной работы мы обращаем на инновационный метод проектирования и решения производственных задач, так как, по нашему мнению, он имеет ряд преимуществ, приближающих познавательную деятельность студентов к практике. Применение названного метода позволяет:

- реализовать индивидуальный подход к обучению, поскольку при его использовании каждый обучающийся становится творцом в достижении поставленной цели, а это способствует формированию знаний и умений у студента в соответствии с его интеллектуальными возможностями;

- повысить значимость обратной связи «студент — преподаватель», учитывать интересы и потребности студента, его интеллектуальный потенциал;

- эффективно моделировать практическую ситуацию и ориентировать учебный процесс на осязаемый конечный результат, что дает возможность преодолеть затеоретизированность учебного процесса, неэффективную в подготовке современного специалиста, который должен быть мобилен не только территориально, но и в приобретении новых знаний и умений;

- построить учебный процесс проблемным методом, что дает возможность студентам участвовать в разработке множества вариантов, альтернатив решения определенной задачи, находить выход из ошибочных суждений и действий, мыслить и действовать нестандартно;

- сформировать у студентов потребность делать осознанный выбор, а не действовать по указке преподавателя, пробуждая тем самым их интерес к обучению и делая его более свободным и объемным;

- объективно оценить деятельность студента с учетом его вклада в общую работу по разрешению проблемной задачи, что имеет значение для конструирования и оптимизации рейтинговой системы оценки знаний.

При работе над проектом производственного моделирования преподаватель проводит анализ содержания компетенций, которые должны быть сформированы у студентов при решении поставленной производственной задачи. На основе

проведенного анализа преподаватель планирует самостоятельную работу студентов путем постановки таких задач, которые максимально приближают модель решаемой ситуации к реальной производственной обстановке. При этом в ходе решения, например, юридических проблем для формирования компетенций в толковании нормативных правовых актов могут использоваться возможности юридических форумов, где студенты-юристы могут давать консультации реально существующим людям с реальными жизненными проблемами. Впоследствии преподаватель всегда имеет возможность проверить такую консультацию, при необходимости внести правку в работу студента и, кроме того, поставить оценку за выполненную работу. Это развивает ответственность студентов за выполняемую работу, поскольку деятельность осуществляется в среде, максимально приближенной к реальности.

Для организации самостоятельной работы студентов, обучающихся в юридическом комплексе колледжа, активно используются возможности электронных курсов, созданных в среде *LMS Moodle*. При организации самостоятельной работы помимо недельного плана, включающего в себя систему обязательных, предусмотренных рабочей программой дисциплины работ, студенты также намечают удобный для себя режим их выполнения, но в пределах сроков, установленные преподавателем. Элементы электронного курса, используемые для организации самостоятельной работы, позволяют жестко привязать время выполнения того или иного задания к продолжительности работы, предусмотренной программой. Поэтому, не нарушая требований основной профессиональной образовательной программы, преподаватель способен корректировать процесс обучения в пределах времени, отведенного на изучение соответствующей дисциплины.

При использовании в образовательном процессе информационных технологий возрастает объем и расширяются организационные формы самостоятельной работы студентов. Увеличение доли самостоятельной работы студентов приводит в конечном итоге к уменьшению нагрузки преподавателя.

Безусловно, при организации и контроле самостоятельной работы студентов компьютер, Интернет и соответствующее программное обеспечение — эффективные и надежные помощники. Однако следует помнить, что в каждом конкретном случае необходимо выявлять те участки образовательного процесса, где применение современных технологий существенно улучшит его

качество. Улучшение качества образовательного процесса, в свою очередь, повлечет за собой необходимость более глубокого анализа образовательных программ и внесения в них известных изменений и дополнений, что в конечном итоге будет гарантированно способствовать достижению цели профессионального обучения — формированию подготовленного к самостоятельной производственной деятельности компетентного специалиста.

Внедрение информационных технологий в образовательный процесс позволяет организовать самостоятельную работу студентов на совершенно ином качественном уровне. Однако при этом следует придерживаться принципа разумного сочетания используемых методов и средств, поскольку, несмотря на достаточно широкие возможности и преимущества, информационные технологии все же не могут полностью заменить преподавателя и книгу [1].

Библиографический список

1. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] : учеб. пособие для студентов пед. вузов и системы повышения квалификации пед. кадров / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров ; под ред. Е. С. Полат. — М. : Академия, 2001. — 272 с.

УДК 377/371

Л. С. Посадских, преподаватель Челябинского педагогического колледжа № 1 (ЧПК № 1), г. Челябинск, e-mail: chgpk@chel.surnet.ru

ПРОЕКТНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ-ПРАКТИКАНТОВ

В статье освещается опыт использования проектной технологии в рамках различных видов производственной практики студентов педагогического колледжа. Особое внимание автор обращает на целесообразность использования данной образовательной технологии при формировании отдельных компетенций (общих и профессиональных) согласно ФГОС СПО по специальности 050146 «Преподавание в начальных классах».

Ключевые слова: федеральный государственный образовательный стандарт, проектная технология, компетенция, компетентность.

Федеральный государственный образовательный стандарт требует принципиально новых подходов к профессиональному образовательному процессу. Современная система педагогического образования призвана подготовить компетентного специалиста, способного проектировать свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС. В образовательном процессе у студентов СПО формируются и развиваются профессиональные компетенции, определяющие готовность к педагогической деятельности. Под компетентностью мы понимаем интегральное качество личности, характеризующее готовность решать проблемы, возникающие в процессе жизни и профессиональной деятельности, с использованием знаний, опыта, индивидуальных способностей [1].

Необходимость становления профессиональной педагогической компетентности в педагогическом образовании рассматривается в работах В. А. Адольфа, Ю. В. Варданяна, Э. Ф. Зеера, Л. А. Петровской. Эти и многие другие исследователи раскрывают специфику профессионального образования в становлении профессиональной компетентности педагога. Э. Ф. Зеер рассматривает компетенции как следующие социально значимые и профессиональные качества обучаемых: умение жить, учиться и работать в группе, команде, коллективе; развитие способности к совместной деятельности; умение предупреждать конфликты [2].

Наиболее благоприятное развитие и саморазвитие личности будущего специалиста осуществляется в условиях подготовки к организации проектной деятельности студентов,

ведущей к получению продуктов, носящих творческий характер и отражающих личностные достижения каждого участника. Разработкой и анализом основ проектной деятельности, изучением особенностей ее организации занимались Е. М. Борисова, Н. Ю. Ерофеева, В. В. Копылова, О. Е. Ломакина, В. М. Монахов, Т. А. Новикова, Н. В. Тарасова и др. [3–7].

В условиях реализации ФГОС среднего профессионального образования третьего поколения особое значение приобретают различные виды производственной практики. Практическая деятельность студентов — это базисная основа становления его профессионализма. Качественными результатами практической деятельности студента можно назвать комплекс общих и профессиональных компетенций: гуманность, саморазвитие, самопознание, творчество.

Студентам Челябинского педагогического колледжа № 1 предоставляется возможность выбора формы прохождения психолого-педагогической и внеурочной практики в режиме проектной деятельности. Проектный метод предполагает определение направления и содержания проектной идеи, отход от авторитарного стиля взаимодействия его участников, предусматривает хорошо продуманное, обоснованное сочетание методов, форм и средств обучения. Качество подготовки студентов к реализации проектной деятельности обеспечивается за счет организации методического сопровождения. Основной формой организации сопровождения на всех этапах является консультация, содержание и организационная структура которой определяется в соответствии с задачами конкретного этапа.

Технология методического сопровождения включает в себя несколько этапов (по Д. Иванову).

Задача *первого этапа* — создание условий для самоопределения студентов в проектном пространстве осуществляется в процессе презентации возможных и имеющихся проектных идей студентов и преподавателей.

В результате прохождения *второго этапа* идея студентов по реализации проекта в период практики культурно оформляется в соответствии с нормами проектной деятельности.

Основная часть подготовки осуществляется на *третьем этапе*, когда студенты в проектных командах работают над разработкой содержания своего авторского проекта. На этом этапе поддержку студенты получают в режиме консультаций по дополнительным знаниям методического характера, необходимым при разработке содержания проекта.

Заключительный этап сопровождения подготовки студентов к реализации проектов предполагает процедуру экспертизы на основании общественной презентации и защиты разработанных проектов.

В ходе осуществления проектной деятельности студенты-практиканты становятся действительными организаторами совместной работы, что способствует переходу к целесообразному сотрудничеству с учащимися, учителями, родителями, методистами по практике. Наличие такой формы прохождения практики дает возможность выбора студентом собственной траектории профессионального становления, развития самостоятельности и ответственности, что не только отвечает интересам образовательного учреждения, но и способствует формированию профессиональной компетентности будущего педагога. Студенту в проектной деятельности отводится активная роль, смысл которой можно представить следующим образом: он координирует процесс проектной деятельности; иницирует, стимулирует участников; является источником информации; осуществляет анализ проектной деятельности; подготавливает дидактический материал.

Проектная деятельность — это период осмысления и формирования общих и профессиональных компетенций. Рассмотрим показатели выраженности компетенций, необходимых для осуществления проектной деятельности.

ОК 4, ПК 4.1, ПК 5.1.

1. Осуществляет выбор различных информационных источников для поиска диагностического инструментария.

2. Использует диагностический инструментарий в соответствии с возрастными особенностями учащихся.

ОК 5, ОК 7, ОК 11, ПК 3.1.

1. Вступает во взаимодействие с учащимся, сотрудничает с методистами по практике и учителями.

2. Свободно излагает материал, инструктируя учащихся при работе с диагностическим инструментарием (тестами, анкетами).

3. Оформляет протокол исследования.

4. Использует данные исследования при планировании содержания проектной работы.

ОК 2, ОК 6, ПК 1.4, ПК 4.4.

1. Осуществляет рефлексию процесса и результатов собственной деятельности в русле проблемно ориентированного анализа.

2. Оформляет документы по психолого-педагогической практике.

3. Принимает активное участие в анализе и обсуждении итогов практики.

ОК 10.13.

1. Создает оптимальные для здоровья и развития учащихся условия организации проектной деятельности.

Проектная деятельность строится на следующих *принципах*:

- 1) принцип открытости;
- 2) принцип привлекательности будущего дела;
- 3) принцип деятельности;
- 4) принцип свободы участия;
- 5) принцип обратной связи;
- 6) принцип сотворчества;
- 7) принцип успешности.

Проектная деятельность предлагает использование следующих методов:

- психодиагностические процедуры;
- дискуссионный метод (обсуждение содержания занятий, выбор методических приемов, способов, форм);
- групповой метод (проектирование процесса, ситуации, моделирование психологического образа);
- метод исследования и анализа научной литературы.

Перечисленные методы стимулируют профессиональное становление, развивают творческую интуицию, формируют индивидуальный педагогический стиль, повышают уровень профессиональной готовности к реализации психолого-педагогических задач в проектной деятельности.

Этапы осуществления проекта:

- определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования;
- выдвижение гипотезы их решения;
- обсуждение методов исследования;
- оформление конечных результатов;
- анализ полученных данных;

- подведение итогов;
- корректировка.

Формы проведения занятий в рамках проекта:

- психологические, интерактивные, ролевые игры;
- викторины;
- конкурсы сочинений, рисунков, поделок, стенгазет;
- фотовыставки, выставки поделок;
- рассказывание и сочинение сказок;
- импровизированные сценки;
- мозговой штурм;
- изготовление газеты;
- опросы;
- анкетирование.

Занятия строятся в следующей последовательности: мотивация, определение темы, осуществление процесса целеполагания в рамках предложенной темы, обозначение в содержании главного, анализ содержания в соответствии с наличием теоретических знаний, практических умений учащихся.

Осуществляется выбор формы занятия, диагностических методик, отбор методов, способов, приемов, творческих заданий.

Психолого-педагогическая внеурочная практика в проектом режиме осуществляется в течение двух семестров. Подготовка студентов-практикантов сопровождается теоретическими и практическими занятиями: семинары, практические занятия, деловая игра, тренинг, просмотр и анализ видеоматериалов. Консультации (методическое сопровождение) проводятся два раза в месяц, по два часа в течение первого и второго семестра учебного года.

Примерный календарно-тематический план организации *методического сопровождения* практики в проектом режиме приведен в таблице 1.

Таблица 1

Методическое сопровождение практики в проектом режиме

№	Тема	Форма занятия	Часы	Сроки
1	Цели и задачи психолого-педагогической практики. Гуманистическая направленность проектной деятельности самопознания и саморазвития младшего школьника	Консультация, семинар-практикум	2	сентябрь
2	Специфика методов и форм воспитательной работы в период психолого-педагогической практики. Нестандартные занятия по проблемам самопознания	Деловая игра	2	сентябрь
3	Педагогическое общение и его компоненты. Профессиональные техники и приемы общения учителя на занятиях по самопознанию учащихся	Коммуникативный тренинг	2	сентябрь
4	Диагностические умения студентов-практикантов. Направление диагностической работы (отбор диагностических методик)	Практическая работа	2	октябрь

Окончание таблицы 1

№	Тема	Форма занятия	Часы	Сроки
5	Коррекция и развитие личности ребенка на уроках самопознания (разработка комплексов методов, приемов, направленных на коррекцию самооценки), снижение тревожности, агрессии, формирование мотивации на самопознание	Практическая работа, деловая игра	4	ноябрь
6	Психологические основы саморегуляции учителя и ученика	Тренинг	2	ноябрь
7	Роль педагогического сотрудничества и межличностных отношений учащихся в самопознании личности (анализ и просмотр видеоматериалов)	Практическая работа	2	декабрь
8	Педагогическая эмпатия: развитие толерантности, эмоциональная воспитанность, культура чувств учителя	Семинар-практикум	2	декабрь
9	Специфика методов и форм: игровое проектирование, групповая работа, решение проблемных ситуаций, игра-путешествие	Деловая игра	2	январь
10	Ситуация успеха в процессе самопознания	Тренинг	2	февраль
11	Понятие обратной связи и механизмы ее действия	Деловая игра	2	март
12	Роль рефлексии в формировании умений и навыков самопознания	Практическая работа	2	апрель
13	Рефлексивные задания по выявлению уровня сформированности общих и профессиональных компетенций в проектной деятельности	Практическая работа	2	май

Диагностика студентов в рамках проектной деятельности:

- выявление динамики формирования социально-психологической компетентности;
- выявление мотивации личностного и профессионального роста, саморазвития и актуализации потенциала;
- определение преобладающего стиля педагогического общения будущего учителя;
- определение личностно-смысловых установок, стремление к сотрудничеству.

Формой подведения итогов практики в ЧПК № 1 является конференция, где студенты демонстрируют полученный опыт и результаты реализации как проекта, так и педагогической деятельности в целом.

Подведение итогов реализации проекта в ЧПК № 1 осуществляется на конференции; студенты готовят творческий отчет, оформляют отчетную документацию, выполняют диагностические задания по выявлению уровня сформированности общих и профессиональных компетенций в проектной деятельности.

Рефлексивные задания.

Задание № 1.

Поставь на каждой строке «+» в том месте, где вы считаете нужным.

Оцените свое отношение к выполнению творческого проекта по предложенным шкалам.

При выполнении творческого проекта я считаю его:

- | | |
|-----------------|------------------|
| – однообразным; | – разнообразным; |
| – интересным; | – скучным; |

- | | |
|----------------|------------------|
| – желательным; | – нежелательным; |
| – легким; | – трудным; |
| – нужным; | – ненужным; |
| – простым; | – сложным; |
| – полезным; | – бесполезным. |

Задание № 2.

Выберите только один вариант ответа, отметьте его знаком «+».

Какой этап проектной деятельности оцениваете относительно себя как более результативный?

- I. Подготовка проекта.
- II. Выполнение и оформление проекта.
- III. Презентация проекта.

Задание № 3.

Выберите только один вариант ответа, отметьте его знаком «+».

Оцените свое участие в проектной деятельности:

- а) участвую с удовольствием;
- б) не очень нравится;
- в) совсем не нравится;
- г) не знаю, мне все равно.

Презентация проектов.

Выбор формы презентации проекта — задача не менее, а возможно, и более сложная, чем выбор формы продукта проектной деятельности.

Формы презентации проекта могут быть различными: деловая игра, творческая игра; демонстрация видеофильма — продукта, выполненного на основе информационных технологий; телепередача.

ФИО студента: _____ Специальность: _____ Группа, курс: _____

База практики: _____ ФИО методиста: _____

**Рейтинг-лист деятельности студента,
работающего в режиме проектной деятельности**

Вид ОК	Вид ПК	Признаки проявления компетенций	Оценка	
			Само-оценка	Оценка методиста
ОК 4	ПК 4.1, ПК 5.1	1. Самостоятельно осуществляет выбор различных информационных источников для поиска материала к уроку		
		2. Составляет содержание урока в соответствии с возрастными особенностями		
ОК 5, ОК 7, ОК 11	ПК 3.1	3. Вступает во взаимодействие с учащимся, педагогами		
		4. Свободно излагает материал, инструктируя учащихся при работе		
		5. Составляет и грамотно оформляет конспект урока		
		6. Использует данные содержания при составлении презентации к занятию		
ОК 5	ПК 1.2	7. Проектирует методы и приемы личностного и интеллектуального развития обучающегося в соответствии с поставленными целями и задачами		
		8. Организует и проводит исследование личностного и интеллектуального развития обучающегося		
		9. Организует коммуникативное пространство (установлен контакт с классом, знает учащихся по именам, проявляет педагогический такт, использует опыт учащихся в ходе обсуждения проблем по теме урока)		
ОК 2, ОК 6	ПК 1.4, ПК 4.4	10. Осуществляет рефлексию процесса и результатов собственной деятельности и учащихся в русле проблемно ориентированного анализа		
		11. Оформляет документы по психолого-педагогической практике		
		12. Принимает активное участие в обсуждении итогов практики, презентации собственных результатов		
ОК 10		13. Создает оптимальные для здоровья обучающихся условия организации взаимодействия учащихся		
Общий балл:				
Отметка:				

Рис. 1. Рейтинг-лист оценки деятельности студента на психолого-педагогической практике

Контроль работы практикантов и отчетность.

Для оценки результатов проектной деятельности студентов используются такие методы, как:

- наблюдение за студентами в процессе работы и анализ качества отдельных видов работы;
- анализ отчетной документации студентов;
- анкетирование студентов по подготовленности к практической деятельности.

Учет и оценку деятельности осуществляют методисты практики.

Деятельность практикантов оценивается с учетом эффективности самостоятельной работы, творческого подхода к практике, уровня аналитической и рефлексивной деятельности, качества отчетной документации и трудовой дисциплины.

Критерии выставления итоговой оценки по практике в режиме проектной деятельности.

Отметка *отлично* выставляется студенту, который самостоятельно проводит работу с учащимися: целесообразно выбирает формы проектной работы и способы организации деятельности

учащихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей. Обладает организаторскими способностями, широтой кругозора и эрудицией, умением использовать идеи педагогов-новаторов.

Отметка *хорошо* ставится студенту, который полностью выполнил намеченную на период проектной деятельности практики программу, проявил умения определять и решать задачи проектной работы, опираясь на теоретические знания по изученным дисциплинам, но допускал незначительные ошибки в определении целей и выборе методов воспитания, затрудняется в решении педагогических задач.

Отметка *удовлетворительно* ставится студенту, который в основном выполнил программу проектной деятельности, однако не обнаружил глубоких теоретических знаний, не в полной мере овладел умением их применять, допускал ошибки в планировании и проведении отдельных видов работ.

Отметка *неудовлетворительно* выставляется студенту, который не выполнил основных задач проектной деятельности, имеет слабые теоретические знания и не овладел умениями ставить и решать конкретные исследовательские задачи, не научился устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с учащимися и педагогами.

Рейтинг-лист оценки деятельности студента на психолого-педагогической практике в режиме проектной деятельности показан на рисунке 1.

Для оценки используется четырехбалльная шкала:

- 0 баллов — качество отсутствует;
- 1 балл — качество проявляется слабо;
- 2 балла — качество проявляется в достаточной мере в большинстве ситуаций;
- 3 балла — качество проявляется в полном объеме всегда.

Библиографический список

1. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании [Текст] / Д. Иванов. — М., 2007.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. — М. : Академия, 2009. — 240 с.
3. Байденко, В. И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) [Текст] / В. И. Байденко // Высшее образование в России. — 2004. — № 11. — С. 3–13.
4. Бухтиярова, И. Н. Метод проектов и индивидуальные программы в продуктивном обучении [Текст] / И. Н. Бухтиярова // Школьные технологии. — 2001. — № 2. — С. 108–114.
5. Васильев, В. Проектно-исследовательская технология : развитие мотивации [Текст] / В. Васильев // Народное образование. — 2000. — № 9. — С. 177–180.
6. Громыко, Ю. В. Исследование и проектирование в образовании [Текст] / Ю. В. Громыко // Школьные технологии. — 2005. — № 2. — С. 66–69.
7. Землянская, Е. Н. Учебные проекты младших школьников [Текст] / Е. Н. Землянская // Начальная школа. — 2013. — № 9. — С. 55–59.

Исходя из общей суммы баллов выставляется отметка:

- 5 — 35–39 баллов;
- 4 — 29–34 балла;
- 3 — 23–28 баллов;
- 2 — 22 и менее баллов.

Результаты диагностики успешности студента-практиканта ЧПК № 1 в выполнении проекта «Я и моя школа» (2013/14 уч. г.):

1) уровень осмысления проблемы и формулирования цели проекта/исследования (высокий — 60 %; средний — 40 %; низкий — 0 %);

2) уровень организации и проведения презентации проекта (высокий — 50 %; средний — 40 %; низкий — 10 %);

3) уровень творческого подхода в подготовке объектов наглядности презентации (высокий — 60 %; средний — 35 %; низкий — 0,5 %);

4) уровень владения рефлексией (высокий — 60 %; средний — 40 %).

Выводы.

1. В условиях проектной деятельности студент-практикант становится активным организатором совместной работы учащихся. Проектная деятельность способствует целесообразному сотрудничеству студентов, методистов по практике, учителей школы и учащихся.

2. Проекты и проектная деятельность служат средством развития творческой активности, способности к анализу ситуаций и постановке задач, умения нестандартно решать проблему.

3. В процессе наблюдения и самонаблюдения, в рефлексивных процессах установлено, что у студентов, занимающихся проектной деятельностью, учебная мотивация в целом выражена выше.

4. Наибольшие изменения произошли в способностях студентов и учащихся генерировать большое количество идей и применять различные коммуникативные стратегии.

УДК 377+376.5

А. В. Савченков, доц. Челябинского государственного педагогического университета (ЧГПУ), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: alex2107@mail.ru

РЕЗУЛЬТАТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ СПО С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Данная статья посвящена основным итогам инновационной деятельности, проводимой на базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум». В статье описаны основные результаты инновационной работы, а также дальнейшие перспективы исследования.

Ключевые слова: *девиантное поведение, девиация, профессиональные компетенции, профессиональное образование, обучающиеся.*

Девиантные проявления в поведении подростков не являются уникальными и новыми, однако их исследование становится особенно актуальным в настоящее время, в переломный период развития нашего общества. В современном обществе взаимодействие личности, семьи и социума осуществляется в условиях качественного преобразования общественных отношений, которые вызывают не только позитивные, но и негативные изменения в различных сферах социальной жизни. Различные трудности, возникающие в процессе адаптации представителей тех или иных социальных групп к рыночной экономике, порождают деформацию межличностных связей, разобщение поколений, утрату традиций.

В данное время введены федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) третьего поколения, предполагающие развитие компетенций, на основе которых формируется профессиональная компетентность будущего специалиста.

В то же время никто не рассматривал проблему формирования профессиональных компетенций у подростков с девиантным поведением, поэтому актуальность нашей инновационной деятельности не подвергается сомнению.

На данный момент нами проведена достаточно большая работа, включающая следующие мероприятия как организационного, так и учебно-методического и воспитательного направлений.

1. Проведен цикл учебных занятий с преподавателями и мастерами производственного обучения на тему «Компетентностный подход в развитии профессионально важных качеств личности обучающегося».

2. Проведен цикл занятий с педагогическими кадрами по теме «Психолого-педагогическая поддержка обучающихся с девиантным поведением».

3. Проводился обучающий семинар «Особенности организации учебно-воспитательного процесса для подростков с девиантным поведением», на котором не только присутствовали педагоги техникума, но и приглашались представители школ города и специалисты комплексного центра и детского дома.

4. Проведено совместное совещание с администрацией и руководителями ведомств и организаций Усть-Катавского городского округа, на котором была затронута проблема девиантного поведения подростков.

5. Проведено анкетирование обучающихся с целью выявления уровня их адаптированности к условиям среднего профессионального образования, издан информационно-аналитический отчет.

6. Разработаны критерии и уровни девиантного поведения обучающихся, выделена экспериментальная группа, проведен констатирующий эксперимент.

Апробированы методики «Ролевые ожидания и притязания в браке» (РОП), опросник «Подростки о родителях» (ADOR), опросник для родителей «Анализ семейных взаимоотношений» (АСВ), опросник для идентификации типов акцентуаций характера у подростков (ПДО) А. Е. Личко и др.

7. Проведен теоретический анализ проблемы, коллективом издано больше 20 статей в научных журналах, в том числе одна статья в сборнике, рекомендованном Высшей аттестационной комиссией России (ВАК).

8. Проведен семинар «Профилактика и методы борьбы с алкоголизмом и наркоманией в подростковой среде».

9. На данный момент ведется работа по выбору профессиональных компетенций, которые мы будем формировать в ходе инновационной деятельности, по выбору дисциплин, на которых они будут формироваться; нами ведется разработка контрольно-измерительных материалов для оценки сформированности каждой профессиональной компетентности в отдельности, результаты данной работы в дальнейшем, как мы надеемся, позволят полностью перейти к компетентностному подходу.

10. Нами планируется внедрение системы компетентностно ориентированных задач, направленных на формирование у студентов профессиональных компетенций. Основой нашего подхода к проектированию содержания системы задач стало единство всех компонентов профессиональной компетенции (общих и специальных знаний, умений и навыков, профессионально значимых качеств личности), отраженное в компетентностно ориентированных ситуациях.

Система включает предметно ориентированные, практико-ориентированные и профессиональные задачи, используемые в зависимости от их функционального назначения на разных этапах изучения учебных дисциплин профессиональных циклов.

Предметно ориентированные задачи выступают средством формирования у учащихся СПО совокупности знаний по учебным дисциплинам профессиональных циклов, необходимых и достаточных для освоения умений и навыков специалиста в составе конкретных профессиональных компетенций, а также развития профессионально значимых качеств личности. Такие задачи строятся на основе ситуаций, соответствующих темам (разделам) учебной дисциплины. Они предлагаются учащимся СПО в виде устного или тестового задания, практической или лабораторной работы, обычно содержащих научное противоречие, представленное в виде познавательной проблемы и способствующее приобретению студентами творческого или эмоционально-ценностного опыта [1].

11. Нами планируется внедрение системы практико-ориентированных задач, которые выступают средством формирования у студентов системы интегрированных умений и навыков, необходимых для освоения профессиональной компетенции специалиста, развития у студен-

тов профессионально значимых качеств личности. Они строятся путем отбора таких практико-ориентированных ситуаций, в которых отрабатываются умения и навыки студентов, являющиеся базовыми для решения профессиональных задач, входящих в состав компетенции специалиста.

Нами разработан комплекс тренинговых занятий, в том числе *тренинг резистентности (устойчивости) к негативному социальному влиянию*. В ходе тренинга изменяются установки на девиантное поведение, формируются навыки распознавания рекламных стратегий, развивается способность говорить «нет» в случае давления сверстников, дается информация о возможном негативном влиянии родителей и других взрослых (например, употребляющих алкоголь) и т. д.

Тренинг ассертивности, или аффективно-ценностного обучения, основан на представлении, что девиантное поведение непосредственно связано с эмоциональными нарушениями. Для предупреждения данной проблемы учащихся СПО обучают распознавать эмоции, выражать их приемлемым образом и продуктивно справляться со стрессом. В ходе групповой психологической работы также формируются навыки принятия решения, повышается самооценка, стимулируются процессы самоопределения и развития позитивных ценностей.

Тренинг формирования жизненных навыков. Под жизненными навыками понимают наиболее важные социальные умения личности. Прежде всего, это умение общаться, поддерживать дружеские связи и конструктивно разрешать конфликты в межличностных отношениях. Также это способность принимать на себя ответственность, ставить цели, отстаивать свою позицию и интересы. Наконец, жизненно важными являются навыки самоконтроля, уверенного поведения, изменения себя и окружающей ситуации [2].

12. Нами ведется разработка методических рекомендаций по организации образовательного процесса, направленных на формирование профессиональных компетенций обучающихся с девиантным поведением на базе СПО.

С обучающимися ведется постоянная воспитательная работа, направленная на профилактику девиантного поведения, они активно участвуют не только в городских, но и в областных конкурсах. За счет этого происходит компенсация пробелов и недостатков в общем развитии подростка, усиление деятельности в той

области, которую он любит, в которой может добиться хороших результатов (компенсация в области интересного дела, увлечения подростка спортом, техникой, музыкой и др.).

В заключение хочется сказать о том, что результаты инновационной деятельности видны уже сейчас и несомненным достоинством, на наш взгляд, является ее практико-ориентированность.

Библиографический список

1. Лозовой, В. В. Профилактика наркомании : школа, семья [Текст] : учеб. пособие / В. В. Лозовой. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2010. — 168 с.
2. Матги, Л. Криминология и социология отклоняющегося поведения [Текст] / Л. Матги. — Хельсинки, 2004. — 259 с.

УДК 334/377

Е. А. Серебренникова, зам. директора по НМР
Южно-Уральского многопрофильного колледжа
(ЮУМК), соискатель ГБОУ ДПО ЧИРПО,
г. Челябинск, e-mail: lenas-77@inbox.ru

АКТУАЛЬНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ И СОЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО

В статье приведены ссылки на нормативные источники и выдержки из них, убедительно доказывающие актуальность внедрения и реализации программ предпринимательской направленности в образовательных организациях. Приведены и обоснованы организационно-педагогические условия, в которых реализуется учебный процесс; отражена практическая составляющая процесса формирования компетенций предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: компетенции предпринимательской деятельности, организационно-педагогические условия, учебный план, дисциплина, профессиональный модуль.

В апреле 2012 г. нашей образовательной организации был присвоен статус областной экспериментальной (инновационной) площадки по теме «Формирование компетенций предпринимательской деятельности у студентов учреждения СПО, обучающихся по специальностям технического профиля».

При вхождении в эксперимент мы разработали опросник, опросили студентов четвертого курса технических специальностей и обработали результаты.

При разработке опросника за основу был взят термин «образованность», введенный С. И. Гессеном и развитый Г. Н. Сериковым в модели образованности человека, в рамках которой образованность понимается как результат образования и воспитания, т. е. набор свойств и качеств, возникающих у человека в процессе обучения и воспитания на основе его природных данных.

В нашем исследовании *осведомленность* проявляется в информированности студентов

об известных им сведениях, о предпринимательской деятельности в процессе усвоения социального опыта. Выражается осведомленность полнотой, точностью представлений.

Сознательность проявляется в собственном отношении к деятельности, внутренней направленности на активные действия. Выражается целеустремленностью, логичностью.

Действенность проявляется в отношении к усвоенным знаниям и умениям. Выражается активностью личности. Степень активности является критерием сформированности готовности к деятельности, намерения действовать в соответствии с усвоенными знаниями и умениями.

Умелость проявляется в способности человека пользоваться усвоенными знаниями и умениями, регулировать свое поведение, ориентируясь на нормы морали и принципы взаимоотношений с окружающими. Выражается в результативности деятельности и приобретается в процессе жизни и профессиональной деятельности.

	ДА	НЕТ
СУБТЕСТ «ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ»		
1. Знакомы ли вы с мерами поддержки правительством Челябинской области субъектов малого и среднего предпринимательства?		
2. Знаете ли вы, где получить информацию о том, с чего начать свой бизнес? (если ДА, назовите источник)		
3. Знакомы ли вы с правилами составления бизнес-плана?		
СУБТЕСТ «СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ»		
4. Собираетесь ли вы начать свой бизнес после получения диплома?		
5. Если ДА, знаете ли вы, какой продукт (услугу) будете производить (оказывать)?		
6. Будет ли спрос на продукт (услугу), который вы собираетесь предлагать?		
СУБТЕСТ «ДЕЙСТВЕННОСТЬ»		
7. Можете ли вы одновременно заниматься несколькими направлениями и быстро переключать внимание?		
8. Расставьте в порядке приоритета понятия: 1) «умение рисковать»; 2) «гибкость»; 3) «осторожность»		
9. Готовы ли вы к тому, что ваша работа и личные цели будут взаимно дополнять друг друга?		
СУБТЕСТ «УМЕЛОСТЬ»		
10. Вы согласны с утверждением: «В бизнесе допустимы не совсем этические решения»?		
11. Как вы считаете, значимы ли для предпринимателя такие черты, как этика поведения и моральные принципы?		

Рис. 1. Опросник на выявление уровня образованности в области предпринимательства

Вопросы опросника были разбиты на блоки. Опросник представлен на рисунке 1.

Анализ опроса студентов, обучающихся специальностям технического профиля, позволяет сделать вывод, что подготовка к предпринимательской деятельности не является для них самоцелью. Значительная часть выпускников не планирует связывать свою деятельность с предпринимательством, и определенная часть не сможет сделать это по личностным показателям.

Результаты опроса находятся в пределах областей от ниже среднего до выше среднего уровня. Прогнозируемый результат предполагает нахождение точек в области только высокого уровня. Большой диапазон перепада точек свидетельствует о несистемности представлений об объекте деятельности (это связано с тем, что знания об объекте студенты получили только в процессе социального опыта, направленная содержательная подготовка отсутствовала). Выявлена нелогичность представлений и знаний, получены противоречащие друг другу данные.

В экспериментальных группах технического профиля:

1) при низкой осведомленности о предмете (34,1 %) действенность составила 76,1 %, т. е. *информированность о деятельности достаточно низкая, а готовность к активным действиям достаточно высокая*;

2) *умелость, т. е. способность регулировать свое поведение, ориентируясь на нормы морали*, составила 46 %, при этом действенность достаточно высокая (76,1 %), что говорит о количественном, а не о качественном показателе, так как этика поведения современного предпринимателя сегодня ставится на одно из первых мест; среди опрошенных 82,6 % ответили положительно на вопрос: «Согласны ли вы с утверждением, что в бизнесе допустимы не совсем этические решения?».

В контрольной группе студентов экономической специальности при осведомленности в 64,6 % сознательность, т. е. готовность к активным действиям, составила всего лишь 31 %.

По результатам трех семестров работы в экспериментальных группах прирост этого показателя составил в среднем 20,8 %.

Умелость, т. е. сформированность этического компонента, выросла с 46 % до 74 %.

Однако в современных условиях рыночной экономики, по нашему мнению, у каждого человека должны быть сформированы компетенции в области предпринимательства, что подтверждается и нормативно-правовыми источниками.

В документах, утвержденных в период с 2000 по 2008 гг. [Концепция Федеральной целевой программы развития образования на

2011–2015 гг., Национальная доктрина образования в РФ (2000–2025 гг.), доклад «Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г., Стратегия государственной молодежной политики в РФ до 2016 г.], прослеживается лишь косвенный призыв к реализации программ по предпринимательской подготовке.

В Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования квалификаций в РФ на период до 2020 г., одобренной Коллегией Минобрнауки России, одной из задач является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся [1]. В качестве мероприятий для реализации данной задачи предусмотрено «...развитие социальных и предпринимательских компетенций обучающихся, обеспечивающих их адаптацию к изменениям внешних условий» [1]. В разделе VIII «Успешная социализация и эффективная самореализация молодежи» сказано: «Важным направлением обеспечения трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций рассматривается создание условий для развития “адаптивных ресурсов” выпускников с точки зрения обеспечения их занятости и самозанятости. Для этого в профессиональных образовательных организациях получают развитие содержание и технологии обучения, обеспечивающие:

- получение обучающимися дополнительных смежных квалификаций;
- целевое обучение умениям предпринимательства, в том числе путем поддержки проектов, направленных на развитие предпринимательских умений обучающихся;
- подготовку в области эффективного поведения на рынке труда;
- формирование социальных компетенций, включая работу в команде, в том числе на основе развития студенческих объединений, проектных форм учебной работы» [5].

Однако уже в 2012 г. в нашей образовательной организации созданы следующие организационно-педагогические условия для реализации программ предпринимательской подготовки.

Для специальностей технического профиля:

- 1) построение образовательного процесса на основе интеграции программ базовой отраслевой и предпринимательской подготовки;
- 2) реализация программы дисциплины «Теория решения изобретательских задач»;

3) реализация программы профессионального модуля «Организация и управление предпринимательской деятельностью»;

4) формирование компетенций предпринимательской деятельности, основанное на мотивации к предпринимательской деятельности путем вовлечения будущих предпринимателей в проект «Волонтерское движение».

Для профессий технического профиля:

1) реализация программы дисциплины «Теория решения изобретательских задач»;

2) формирование компетенций предпринимательской деятельности, основанное на мотивации к предпринимательской деятельности путем вовлечения будущих предпринимателей в проект «Волонтерское движение».

Для специальностей социально-экономического профиля:

1) реализация программы дисциплины «Выпускник в условиях регионального рынка труда»;

2) формирование компетенций предпринимательской деятельности, основанное на мотивации к предпринимательской деятельности путем вовлечения будущих предпринимателей в проект «Волонтерское движение».

В данной статье мы раскроем первое и второе организационно-педагогические условия для специальностей технического профиля.

В 2012/13 и 2013/14 уч. гг. реализация профессионального модуля «Организация и управление предпринимательской деятельностью» осуществлялась за счет часов дополнительных образовательных услуг. В 2014/15 уч. г. программа данного модуля внесена в учебные планы специальностей технического профиля за счет часов вариативной части. Предполагается, что на выпуске студент параллельно с выпускной квалификационной работой представляет готовый бизнес-план, разработанный в направлении получаемой специальности. Элемент учебного плана представлен на рисунке 2.

Исходя из выявленной специфики предпринимательской деятельности и опираясь на собственные исследования [2–5], отметим, что компоненты компетенций, входящие в выделенные нами группы — проектные, управленческие, профессиональные (отраслевые), рефлексивные, — формируются более успешно при реализации дисциплины «Теория решения изобретательских задач». Личностные качества, которыми предприниматель должен обладать, по утверждению многих авторов, для осуществления успешной деятельности, по нашему мнению, развиваются и активизируются в процессе освоения данной дисциплины.

Образовательные технологии: наука и практика

ПМ.05	Выполнение работ по профессиям 19727 «Штукатур», 13450 «Маляр»	Эк	468	48	420	38		0	0	136	140	144	0	0	0
МДК.05.01	Технология работы с профессиональным электроинструментом	ДЗ	48	16	32	16				32					
МДК.05.02	Технология выполнения штукатурных работ	–	48	16	32	12				32					
МДК.05.03	Технология выполнения малярных работ	–	48	16	32	10					32				
УП.05	Учебная практика	ДЗ	252		252					72	108	72			
ПП.05	Производственная практика	ДЗ	72		72							72			
ПМ.06	Организация и управление предпринимательской деятельностью	Эк	468	144	324	128		0	0	22	78	40	67	117	0
МДК.06.01	Организация и планирование экономической деятельности		324	108	216	86				22	56	24	51	63	
МДК.06.02	Психология предпринимательской деятельности		108	36	72	42					22	16	16	18	
УП.06	Учебная практика	ДЗ	36		36									36	
	Всего	/38ДЗ/ 18э	7506	2214	5292	1956	165	612	792	576	828	576	864	576	468
ПДП	Преддипломная практика														4
ГИА	Государственная итоговая аттестация														6

Рис. 2. Элемент учебного плана специальности «строительство и эксплуатация зданий и сооружений»

Умения генерировать бизнес-идеи; владеть методами оценки конкурентоспособности бизнеса.

Задачей на данном этапе является стимулирование творческой деятельности по поиску нестандартных решений. Для этого используются

методы психологической активизации творчества (мозговой штурм и его модификации, синектика, ассоциативные методы, морфологический анализ и его модификации, метод фокальных объектов), методы систематизации перебора вариантов (морфологический анализ, метод контрольных вопросов), методы направленного поиска (АРИЗ). Применение ФСА с целью увеличения конкурентоспособности эффективно в условиях малого и среднего предпринимательства.

Умения планировать, анализировать собственную деятельность; регулировать свое поведение.

Данные элементы компетенций формируются при сопоставлении себя с критериями творческой личности. Такими критериями (по Г. С. Альтшуллеру) являются: умение держать удар; наличие большой достойной цели; наличие динамической системы планов для достижения цели; наличие системы планирования и контроля личного времени, направленной на достижение цели; промежуточная результативность; оптимальная техника выполнения работ по достижению цели, особенно при решении творческих задач; высокая работоспособность, а также соотношение личных целей и целей бизнеса с критериями достойной цели (новизна, общественность, практичность, конкретность, независимость, значительность).

Умение решать стандартные профессиональные (технологические) задачи.

Решать профессиональные задачи самостоятельно и с большей эффективностью по-

могают знание теории причинно-следственных связей и умение применять способы устранения нежелательных эффектов (ликвидация, изоляция, компенсация вредного действия, «оттягивание» вредного действия и/или его последствий).

Умение превращать идею в новую технологию.

Данному процессу способствует знание основных понятий системного подхода (системный анализ, система, надсистема, подсистема, функции системы, законы развития систем, законы статики, кинематики, динамики, цель системы как смысл ее функционирования, этапы развития системы, средства достижения поставленной цели, ресурсы, модель, идеальная модель, сверхэффект, факторы расплаты), кроме того, ему способствует знание этапов и закономерностей развития технических систем.

Дисциплина «Теория решения изобретательских задач» позволяет сформировать предпринимательское мышление и выступает инструментом, позволяющим превратить любой ресурс в товар.

Освоение программ предпринимательской направленности при прохождении основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования позволит выпускнику среднего специального учебного заведения успешно социализироваться в обществе и даст ему возможность адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке труда.

Библиографический список

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://edu.inesnet.ru/wp-content/uploads/2013/11/strategy_06.pdf.
2. Серебренникова, Е. А. Подготовка специалиста технического профиля для экономики России [Текст] / Е. А. Серебренникова // Россия и Европа : связь культуры и экономики : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (29 окт. 2012 г.). В 2 ч. Ч. 1. — Прага, Чешская Респ. : Изд-во WORLD PRESS s. r. o., 2012. — С. 177–180.
3. Серебренникова, Е. А. Методологические подходы к формированию компетенций предпринимательской деятельности [Текст] / Е. А. Серебренникова // Инновационное развитие профессионального образования : науч.-практ. журнал. — 2012. — № 2 (02). — Челябинск : Изд-во ЧИРПО. — С. 36–38.
4. Серебренникова, Е. А. Компетенции предпринимательской деятельности и их формирование в условиях среднего профессионального образования [Текст] / Е. А. Серебренникова // Инновационное развитие профессионального образования : науч.-практ. журнал. — 2015. — № 1 (07) — Челябинск : Изд-во ЧИРПО.
5. Серебренникова, Е. А. Методы ТРИЗ как инструмент подготовки студентов технических профилей к предпринимательской деятельности [Текст] / Е. А. Серебренникова // Проблемы и перспективы развития образования : материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2015 г.). — Пермь : Меркурий, 2015 — С. 240–241.

УДК 377

*М. А. Энгельман, директор Челябинского педагогического колледжа № 1 (ЧПК № 1), г. Челябинск, e-mail: chgpk@chel.surnet.ru
И. Л. Анищенко, зам. директора по науч.-метод. работе ЧПК № 1*

СОВРЕМЕННОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОЕКТНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

Современный учитель начальных классов — это педагог, отвечающий требованиям времени, владеющий не только содержанием образования, но и современными формами, методами, приемами и средствами обучения. Это профессионал, готовый к использованию в процессе обучения и воспитания младших школьников различных образовательных технологий, способствующих повышению уровня их образованности и социализованности.

Ключевые слова: стандарт, компетенция, компетентность, готовность, проектная деятельность, проектная технология, универсальные учебные действия.

Проблема профессиональной готовности будущих педагогических кадров — одна из центральных в теории, науке и практике педагогики.

Современный выпускник педагогического колледжа должен обладать, согласно федеральному государственному образовательному стандарту, общими и профессиональными компетенциями, содержание которых ориентировано на его успешную личностную и профессиональную социализацию [1].

Системно-деятельностный подход, положенный в основу ФГОС СПО, предполагает освоение содержания профессиональной образовательной программы через новые формы, методы, приемы и средства. Уход от знаниевой парадигмы образования, предполагающей передачу знаний в готовом виде, к компетентностной образованности — практическому результату процесса профессионального обучения — ориентирует на выстраивание нового содержания практико-ориентированной профессиональной подготовки, адаптацию форм, технологий и методов профессионального обучения будущих педагогов к реальным запросам школы.

Этот же подход лежит в основе ФГОС НОО (начального общего образования) и предполагает воспитание и развитие качеств личности, отвечающих требованиям информационного общества, задачам построения демократического гражданского общества на основе диалога культур. Чтобы решать эти задачи, каждому педагогу начальной школы важно понять, что, зачем и каким образом изменить в своей деятельности [2].

Следует отметить, что для подготовки современного подрастающего поколения к самостоятельной жизни педагог должен сам быть сформирован как личность, обладать высоким профессионализмом, новым педагогическим мышлением. Поэтому перед профессиональной школой стоит задача усиления воспитательного потенциала образовательного пространства (учебного процесса и внеучебной деятельности).

Средняя профессиональная школа России переживает сложный процесс обновления. Ведущая цель преобразований — максимально приблизить обучение и воспитание будущего специалиста к запросам времени, помочь раскрытию всех дарований личности, создать условия для развития ее творческой активности. Современному учителю недостаточно просто иметь глубокие предметные знания и владеть практическими умениями и навыками. Выполнение профессиональных функций предусматривает единство интенсивной духовной жизни, творческого подхода к педагогической деятельности и организации развивающей среды для своих воспитанников.

Характеристика профессиональной деятельности выпускников по специальности «преподавание в начальных классах» сводится к готовности к следующим видам деятельности: преподавание по программам начального общего образования, организация внеурочной деятельности и общения младших школьников, классное руководство и методическая работа. Каждый из этих видов профессиональной деятельности

содержит перечень общих или профессиональных компетенций, готовность к реализации которых у выпускника определяется в ходе аттестационных испытаний с помощью компетентностно ориентированных оценочных средств.

Одной из наиболее приемлемых образовательных технологий для решения поставленной проблемы мы считаем проектную технологию, получившую в мировой образовательной практике широкое распространение.

История развития метода проектов в России связана с именами отечественных педагогов: П. П. Блонского, Б. В. Игнатьева, Е. Г. Кагарова, Б. Комаровского, Т. Д. Корнейчика, А. П. Пинкевича, С. Т. Шацкого, В. Н. Шульгина и др.

Общим теоретическим проблемам организации проектного обучения на современном этапе посвящены исследования В. Васильева, В. В. Гузеева, Е. С. Заир-Бек, И. А. Зимней, Л. М. Иляевой, И. Ю. Малковой, Е. С. Полат, П. А. Петрякова и др.

В инновационной российской педагогике проектное обучение рассматривается в контексте организации учебного исследования (М. В. Кларин, А. И. Савенков, А. В. Хуторской и др.), так как исследовательская деятельность основывается на принципах проектирования (Н. Г. Алексеев).

Педагогический опыт Г. В. Балаян, М. И. Башмакова, О. С. Кругловой, О. М. Моисеевой, А. С. Обухова, А. И. Савенкова, И. Д. Чечель и др. доказал эффективность использования проектов в воспитательном процессе школы.

Перечисленные научные исследования отражают педагогический потенциал проектной технологии, многообразие подходов и идей к ее использованию в образовательной практике. Однако понимание важности метода проектов в современной школе не подкреплено широкой практикой подготовки будущих педагогов к осуществлению проектной деятельности в школе.

Осуществление проектной деятельности как одного из видов профессиональной деятельности в образовательном учреждении (ПК 4.5. Участвовать в исследовательской и проектной деятельности в области начального образования) требует специальной работы по формированию готовности студентов к ее организации.

Эта проблема стала ключевой при определении темы областной инновационной площадки Челябинского педагогического колледжа № 1 «Формирование готовности будущего педагога к реализации проектной технологии» [3; 4].

В соответствии с темой площадки была определена цель работы: разработать и обосновать

научно-методические основания, позволяющие повысить эффективность формирования готовности будущего педагога к реализации проектной технологии в профессиональной деятельности в условиях педагогического колледжа.

В основу данного исследования положена гипотеза, в соответствии с которой формирование готовности будущего педагога к реализации проектной технологии в профессиональной деятельности будет осуществляться успешно, если:

- уточнены сущность и критерии готовности будущего педагога к профессиональной деятельности с использованием проектной технологии;

- присутствует ориентация на компетентностный подход в формировании готовности будущего педагога к профессиональной деятельности с использованием проектной технологии;

- разработано содержательное обеспечение теоретического и практического разделов профессиональной подготовки в данном направлении, адекватных психолого-педагогическим основаниям профессиональной деятельности.

В этой связи мы считаем, что выпускник педагогического колледжа, владеющий теоретическими знаниями и практическими навыками реализации проектной технологии, будет более осознанно и профессионально работать над формированием универсальных учебных действий у младших школьников, что, в свою очередь, повысит уровень их образованности и социализированности и, конечно, станет фундаментом для позитивного отношения к образовательному процессу в целом.

Такая позиция находит подтверждение в научной статье А. В. Федотовой. «Вот почему перед школой остро встала и в настоящее время остается актуальной *проблема самостоятельного успешного усвоения учащимися новых знаний, умений и компетенций, включая умение учиться*. Большие возможности для этого предоставляет освоение универсальных учебных действий (УУД). Именно поэтому “планируемые результаты” стандартов образования (ФГОС) второго поколения определяют не только предметные, но метапредметные и личностные результаты.

Принципиальным отличием школьных стандартов нового поколения является их ориентация на достижение не только предметных образовательных результатов, но, прежде всего, на формирование личности учащихся, овладение ими универсальными способами учебной деятельности, обеспечивающими успешность в познавательной деятельности на всех этапах дальнейшего образования» [5].

Методологические положения исследования опираются на использование диалектического подхода, предполагающее всестороннее взаимодействие субъекта и объекта процесса в его развитии; комплексный подход, основанный на единстве знаний, умений и навыков; принцип детерминизма; личностно ориентированный деятельностный подход к организации процесса формирования готовности к деятельности в условиях профессиональной школы.

В состав участников областной инновационной площадки вошли администрация, преподаватели и студенты четырех групп второго

курса школьного отделения (обучающиеся по специальности 050146 «Преподавание в начальных классах», всего около 100 человек). Выбор данного контингента обусловлен спецификой образовательной программы по данной специальности: период обучения — 3 года 10 месяцев, начало изучения профессионального цикла дисциплин — на втором курсе.

Согласно поставленной цели и задачам областной инновационной площадки определены сроки и этапы реализации программы мероприятий инновационной деятельности ЧПК № 1 (табл. 1).

Таблица 1

Сроки реализации деятельности областной инновационной площадки

№ этапа	Этап	Сроки
I	Мотивационно-прогностический	апрель 2013 г. — июнь 2013 г.
II	Теоретико-поисковый	сентябрь 2013 г. — декабрь 2013 г.
III	Преобразующий	январь 2014 г. — декабрь 2015 г.
IV	Заключительно-обобщающий	январь 2016 г. — март 2016 г.

В настоящий момент деятельность областной инновационной площадки находится на третьем, преобразующем этапе, который продлится до конца 2015 г.

Программные мероприятия площадки реализуются в таких направлениях, как: организационно-управленческая деятельность; проведение научных исследований; научно-методическая деятельность; организация социального партнерства и поддержание имиджа учреждения; повышение квалификации преподавателей и сотрудников.

Диагностические процедуры среди участников площадки проводятся в двух формах:

1) анкетирование преподавателей на бумажных и электронных носителях;

2) электронное тестирование каждого обучающегося в системе «Индивидуальный образовательный маршрут».

Положительная динамика промежуточных результатов диагностики позволяет нам с уверенностью продолжать реализацию мероприятий площадки, направленных на формирование готовности будущего педагога к использованию проектной технологии в начальной школе.

На четвертом этапе (заключительно-обобщающем) предстоит проведение итоговой диагностики участников областной инновационной площадки, по результатам которой можно будет оценить уровень готовности выпускников к реализации проектной технологии в начальной школе и сделать выводы о работе площадки в целом.

Библиографический список

1. Федеральный государственный образовательный стандарт : специальность 050146 Преподавание в начальных классах [Электронный ресурс] : [приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.11.2009 г. № 535]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru>.
2. Проектирование уроков на основе системно-деятельностного подхода в образовательном процессе начальной школы [Текст] : метод. рекомендации / под ред. М. И. Солодковой, Л. Н. Чипышевой. — Челябинск : ИИУМЦ «Образование», 2011. — 39 с.
3. Об открытии областной инновационной площадки [Электронный ресурс] : [приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 17.06 2013 г. № 01/2059]. — Режим доступа: www.minobr74.ru.
4. Программа областной инновационной площадки «Формирование готовности будущего педагога к реализации проектной технологии» [Текст] / Челябинск, 2013. — 30 с.
5. Федотова, А. В. Роль универсальных учебных действий в системе современного общего образования [Электронный ресурс] / А. В. Федотова // Режим доступа: <http://www.zankov.ru>.
6. Девятова, И. Е. Организация проектного обучения как фактора формирования самостоятельности учащихся общеобразовательной школы [Электронный ресурс] / И. Е. Девятова // Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com>.

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

УДК 65.0/377

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

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье представлены результаты исследований Челябинского института развития профессионального образования в области управления профессиональными образовательными организациями в условиях рынка потребителя на основе принципов и методов менеджмента качества.

Ключевые слова: качество, менеджмент качества, качество образования, система менеджмента качества, процессный подход.

Многочисленные исследования доказывают, что развитие принципов и методов менеджмента качества представляет собой лестницу восхождения к совершенству логической связи «менеджмент качества — развитие организации».

Возникает вопрос: почему менеджмент качества до сих пор не стал общей идеологией развития профессиональных образовательных организаций? Анализ эволюции мышления качества позволяет ответить на этот вопрос.

Следует сразу уточнить, что до конца XIX в. люди мало задумывались о понятии качества. Основным методом управления качеством основывался на совершенствовании личного мастерства учителя с использованием схемы работы по вертикали «мастер — ученик». При появлении в начале XX в. предшественника массового производства — мелкосерийного выпуска продукции понятие качества подверглось пересмотру. Качественной стала считаться продукция, которая работает, будучи собрана из однотипных деталей, изготовленных в разных местах. Поскольку в то время

объемы выпускаемой продукции были невелики, качество достигалось контролем всей выпускаемой продукции. Этот период развития менеджмента качества характеризуется как *QC (Quality Control)* — индивидуальный контроль качества.

При анализе имевшихся тогда подходов к оценке качества профессионального обучения необходимо учитывать следующее. Осваиваемые на тот момент учащимися объемы знаний, по сравнению с современными, были намного меньше. Существовавшая парадигма субъект-объектного обучения ориентировалась на преподавателя (субъекта), передающего знания обучающемуся (объекту). Все это позволяло определять качество профессионального образования как качество преподавателя, отвечающего за уровень профессиональной подготовки обучающегося.

Ситуация с пониманием качества вообще и качества профессионального образования в частности снова изменилась в период двадцатых — сороковых годов прошлого столетия.

Тогда в основных отраслях промышленности развитых стран произошел переход к массовому производству.

В 1920-е гг. были заложены основы статистических методов управления качеством, прежде всего за счет разработки контрольных карт (В. Шухарт), а также ключевых понятий и таблиц выборочного контроля качества (Х. Додж и Х. Роминг). Их использование позволило проводить цеховой контроль качества продукции и осуществлять управление качеством процессов на основе анализа фактических данных. Этот период развития менеджмента качества определен как *SQC (Statistical Quality Control)* — управление качеством статистическими методами. Во многом вследствие появления статистических методов выборочного контроля качество товара (работы/услуги) стали понимать как соответствие некоторой спецификации (набору числовых параметров).

В этот период уровень развития производства привел к тому, что в развитых странах, в том числе и в России, начался бурный рост числа работников со средним и высшим профессиональным образованием. Образование быстро переняло существовавшие на тот период принципы оценки качества — периодические проверки учебных заведений на соответствие перечню требований к определенным, установленным органами руководства образованием параметрам, т. е. спецификации.

В 1950-е гг. стали развиваться системные, комплексные принципы управления качеством, получившие название тотального управления качеством [*TQC (Total Quality Control)* — всеобщее управление качеством (технологическое)]. Эти принципы позволили объединить и скоординировать оперативную работу всех подразделений предприятия на основе четкого установления и распределения ответственности, полномочий и взаимодействия между ними.

В мировой экономике начиная с 1970-х гг. условия для производителей стали меняться, рынок производителя постепенно перерастал в рынок потребителя, который часто оказывался непредсказуемым, непонятным, неконтролируемым. Первым, кто осознал, понял и оценил влияние нестабильности в менеджменте как на качество продукции, так и на работу системы в целом, был Э. Деминг.

Э. Демингом, Дж. М. Джураном, Х. Сарасоном и другими специалистами в области менеджмента качества было открыто, что ключом к лучшему управлению является исследование процессов производства продукции. Если устра-

нить источники изменчивости на каждом этапе производства, то результат станет более предсказуемым и, следовательно, производство — более управляемым. По существу, Э. Деминг и его последователи представили миру принципиально новую концепцию менеджмента, ориентированную на потребителя и получившую название «всеобщее управление качеством», или «тотальный менеджмент качества» (*TQM — Total Quality Management*).

Идеи *TQM*, в частности, положили конец «механистическому» взгляду на человека, господствовавшему с самого начала эры индустриализации, переключили внимание управленцев с машин, механизмов и инструкций на людей и процессы (включая процессы взаимоотношений поставщиков и потребителей). Наиболее значительным достижением *TQM* является тот факт, что мировое сообщество получило возможность взглянуть на бизнес с новой точки зрения — как на процесс достижения справедливо сбалансированных целей всех заинтересованных сторон — владельцев, акционеров, инвесторов, субподрядчиков, менеджеров, рабочих, потребителей, поставщиков, государства, общества. Конечная цель *TQM* гораздо шире, чем просто выпуск качественной продукции — это эффективность бизнеса в целом.

К 1980-м гг. в мировой практике были сформулированы принципы тотального менеджмента качества. Эти принципы направлены на достижение успеха путем удовлетворения существующих и предполагаемых требований потребителя и получение устойчивой выгоды для всех членов организации и общества в целом.

В 1990-е гг. в мировой практике сформировались принципы универсального менеджмента качества (*UQM*), позволяющие одинаково успешно применять концепцию *TQM* не только промышленными предприятиями, но и некоммерческими организациями, в том числе государственными.

Пытаясь решить проблемы качества, в конце XX века мировое сообщество пришло к пониманию, что для достижения долгосрочного успеха необходимо обратить взгляд на людей, признать их главной ценностью любой организации. Работа над качеством кристаллизовала фундаментальный смысл обучения и вовлечения персонала. Значительно изменив, таким образом, взаимоотношения работника и работодателя во всем мире, *TQM* стал главной гуманистической доктриной развития организаций на рубеже XX–XXI вв.

Возвращаясь к 1960–1970-м гг., следует сказать, что в бывшем СССР системному

управлению качеством также уделялось большое внимание, возникали новые, как тогда говорили, починки в этой области. Наиболее известными среди них были саратовская система бездефектного изготовления продукции (БИП), система «качество, надежность, ресурс с первого исполнения» (КАНАРСПИ), комплексная система управления качеством продукции (КС УКП). В частности, комплексная система управления качеством продукции представляла собой совокупность мероприятий, методов и средств, устанавливающих, обеспечивающих и поддерживающих необходимый уровень качества продукции при разработке, подготовке производства, изготовлении, обращении и эксплуатации. Опыт применения этой системы показал, что на предприятиях улучшались не только качество продукции, но и экономические показатели.

Изучение опыта России говорит о том, что реализация методических основ управления качеством шла в СССР параллельно передовому мировому опыту, но с отставанием примерно на 15 лет (если иметь в виду создание на предприятиях комплексных систем управления качеством продукции и внедрения идей, реализованных в стандартах ИСО серии 9000).

Почему же, несмотря на определенные успехи, все-таки не происходило коренного улучшения качества продукции в СССР? Главной причиной, скорее всего, являлась настроенность хозяйственного механизма бывшего Советского Союза на количественные (валовые) показатели, что исключало возможность эффективного использования методов, получивших развитие при решении проблем качества в рыночной экономике. Развитие работ по обеспечению качества в России происходило вплоть до 1990-х гг. в условиях административно-плановой экономики. На первом месте стояло не качество, а количество, что и привело к заметному отставанию российских предприятий от передовой зарубежной практики в решении проблем качества. Можно назвать еще несколько причин. Внедрение КС УКП велось директивным порядком, по указаниям «сверху» под давлением Госстандарта. Многие руководители, не понимая долговременного характера проблемы, отнеслись к созданию КС УКП формально как к временной системе, нарушив при этом основные принципы системного подхода. Экономическая система в целом не побуждала работников к качественному труду. Персонал на предприятиях не был заинтересован в качественной работе, не было и материальных стимулов.

В профессиональном образовании Приказом Минвуза СССР от 25.07.80 г № 851 «Об усилении контроля за деятельностью вузов, техникумов и училищ, улучшении организации проверки исполнения в высшей и средней специальной школе» было введено всеобщее управление качеством на основе концепции *TQC*. В учреждениях НПО и СПО на единой плановой и методической основе начали формироваться системы внутриучилищного и внутритехникумовского контроля, охватывающие деятельность всех структурных подразделений, преподавателей, работников и обучающихся [1].

Для системы российского профессионального образования идеи Деминга до 2000 г. оставались, к сожалению, «закрытыми знаниями».

В 2002 г. в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. главной задачей российской образовательной политики становится *обеспечение высокого качества образования* на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Концепция дала толчок к изучению и использованию принципов и методов *TQM* в российской системе образования. В рамках Федеральной программы развития образования на 2005 г. был сформирован проект «Научно-методическое обеспечение по созданию и внедрению системы управления качеством в образовательных учреждениях профессионального образования».

Санкт-Петербургским государственным электротехническим университетом «ЛЭТИ» в рамках этого проекта были подготовлены «Практические рекомендации по выбору типовой модели системы управления качеством образования для вузов и ссузов» и «Методические рекомендации для вузов и ссузов по организации и проведению самооценки эффективности функционирования систем управления в области менеджмента качества на основе модели совершенствования деятельности». Важнейшими результатами разработок университета стали структура понятия гарантии качества в образовании и типовая модель системы качества образовательного учреждения (рис. 1) [2].

Система качества — совокупность организационной структуры, методик, процессов и ресурсов, необходимых для общего руководства качеством. Она ориентирована на обеспечение реализации стандартов внутренней гарантии качества и предоставления объективной отчетности о качестве предоставляемых образовательным учреждением образовательных и иных

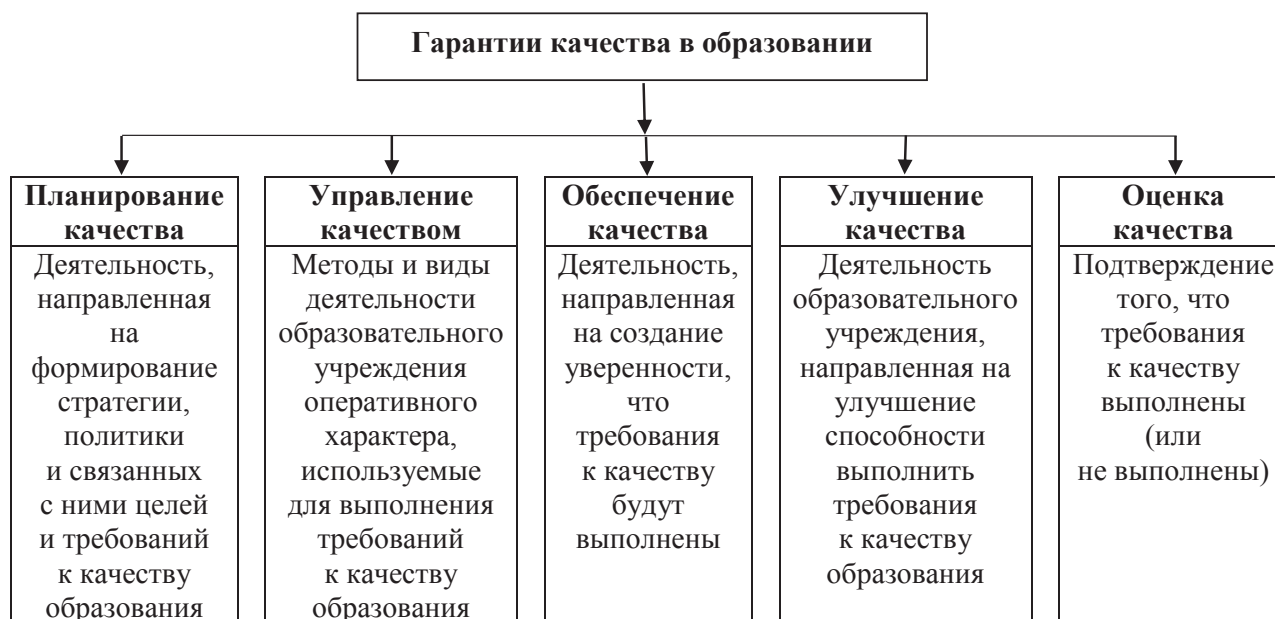


Рис. 1. Структура понятия «гарантии качества в образовании»

услуг всем заинтересованным сторонам, учитывает требования «Стандартов и директив гарантии качества высшего образования на территории Европы», разработанных Европейской ассоциацией гарантии качества в высшем образовании (ENQA), а также требования стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2001. Система качества предназначена для постоянного улучшения деятельности, повышения конкурентоспособности образовательной организации на рынке образовательных услуг, она определяет конкурентоспособность образовательной организации.

Следует отметить, что широкого распространения предложенная типовая модель системы качества в начальном и среднем профессиональном образовании не получила по ряду причин.

Во-первых, система начального и среднего профессионального образования не вписывалась в Болонский процесс, основной направленностью которого являются вузы, была искусственно притянута в него.

Во-вторых, в системе начального и среднего профессионального образования продолжала преобладать государственная модель управления, и образовательные учреждения работали по принципу освоения требований вышестоящих организаций. В то же время разработка и внедрение систем менеджмента качества является выбором самой организации, а к такому подходу большая часть образовательных организаций оказалась не готова.

В-третьих, образовательные организации, разработавшие систему менеджмента качества на основе национального стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2001, столкнулись с феноменом ее изоляции в системе управления в связи с несовершенством своего правового положения на рынке потребителя.

Федеральный закон Российской Федерации 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» положил начало реализации важнейшей, фундаментальной реформы системы оказания государственных и муниципальных услуг. Принятые решения о разделении учреждений на три типа (казенные, бюджетные и автономные) позволили изменить формат финансового обеспечения их деятельности. Использование инструмента государственного задания при бюджетном планировании позволяет увязать объем финансового обеспечения деятельности образовательной организации с объемом оказываемых услуг и с соблюдением установленных стандартов и показателей качества, а также права образовательных организаций формировать многоканальную систему финансирования, позволяющую осуществлять нормальное воспроизводство всех факторов образовательной деятельности.

В свою очередь, закон «Об образовании в Российской Федерации», принятый в 2012 г.,

дал четкое определение таких понятий, как «образовательная организация» и «качество образования».

В Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., разработанном в 2013 г. Министерством экономического развития, предусмотрена необходимость формирования гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики, как в части образовательных программ, так и в части условий и материально-технического оснащения процесса обучения.

В совокупности эти законодательные документы обеспечили необходимую правовую и экономическую основу для функционирования профессиональных образовательных орга-

низаций в условиях рынка потребителя, а выбор механизма развития остается их прерогативой, то есть делом добровольным.

Принятие образовательной организацией принципов менеджмента в качестве критериев эффективности является стратегическим решением руководства.

Возможность получения профессиональной образовательной организацией финансового и экономического эффектов от применения принципов менеджмента качества и на этой основе обеспечение своего развития в постоянном режиме могут быть достигнуты в результате внедрения и поддержания в рабочем состоянии системы менеджмента качества, разработанной с учетом потребностей всех заинтересованных сторон и приведенной в соответствие стандарту качества ГОСТ ISO 9001-2011 (рис. 2) [4].



Рис. 2. Эффекты от применения принципов менеджмента в управлении профессиональной образовательной организацией в соответствии с ГОСТ Р ИСО 10014-2008

В процессе разработки и внедрения системы менеджмента качества проводятся следующие мероприятия.

1. Анализ потребностей рынка образовательных услуг, рынка рабочей силы и других заинтересованных сторон. Формулировка стратегии, политики, целей и задач ПОО в области качества.

2. Обучение высшего руководства и части персонала, задействованного в процессе разработки СМК ПОО.

3. Проецирование стратегии и политики в области качества на все уровни управления и структурные подразделения ПОО.

4. Создание организационной структуры системы менеджмента качества, обучение персонала.

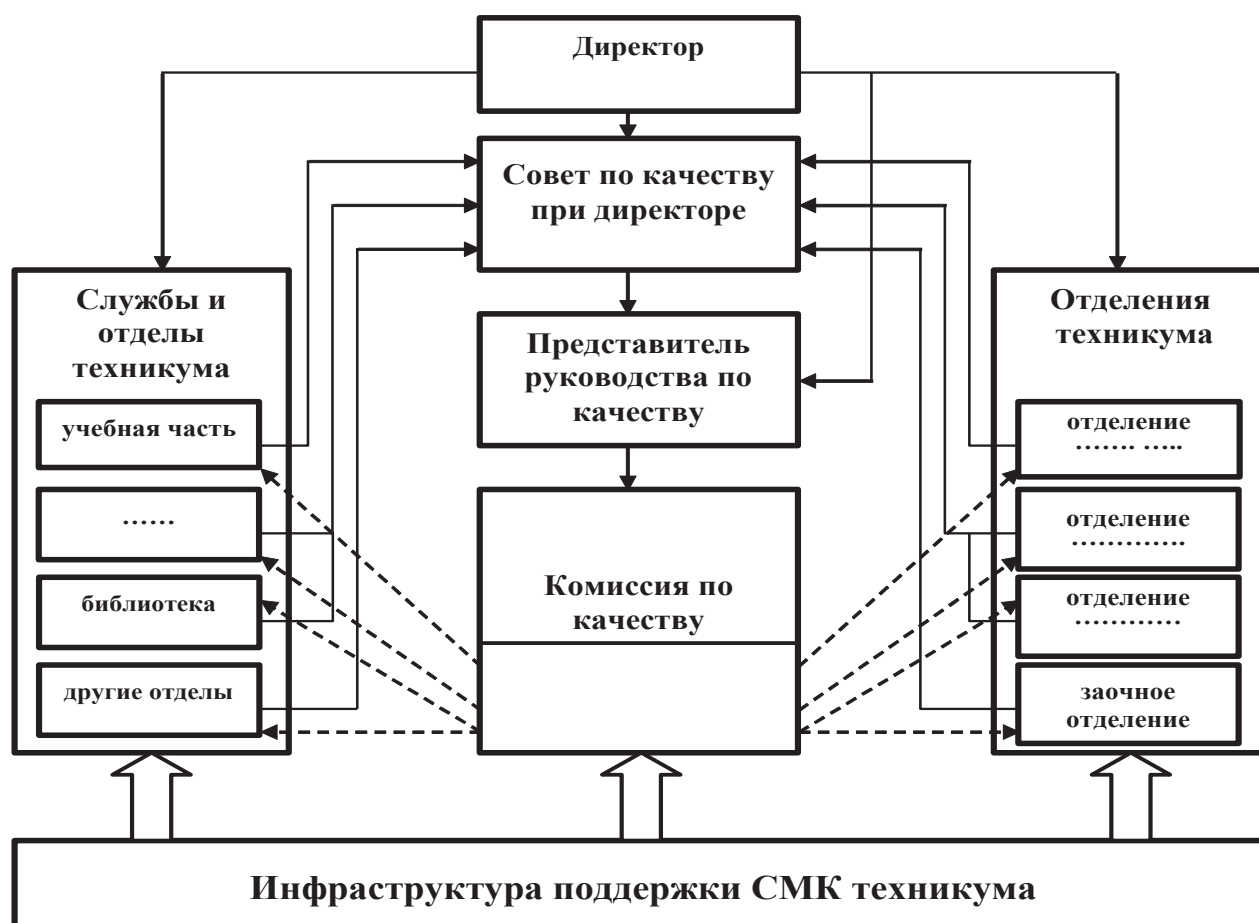


Рис. 3. Организационно-функциональная структура СМК ПОО

5. Самооценка ПОО (обследование рабочих процессов) и анализ существующей документации.

6. Определение и описание рабочих процессов, упорядочивание существующей документации.

Таблица 1

Примерный реестр процессов СМК [2]

№ п/п	Наименование процессов или вида деятельности
<i>1. Деятельность руководства в СМК</i>	
1	Стратегия, политика и цели в области качества
2	Планирование и развитие СМК
3	Распределение ответственности и полномочий
4	Подготовка к сертификации СМК
5	Подготовка и проведение лицензирования и аккредитации техникума
6	Информирование общества
7	Финансирование СМК
8	Анализ СМК со стороны руководства
<i>2. Основные процессы СМК</i>	
9	Маркетинг
10	Проектирование и разработка основных образовательных программ
11	Допрофессиональная подготовка (ДП) и прием студентов
12	Реализация основных образовательных программ СПО
13	Воспитательная и внеучебная работа с обучаемыми
14	Проектирование и реализация образовательных программ дополнительного образования

Окончание таблицы 1

№ п/п	Наименование процессов или вида деятельности
15	Инновационная деятельность
16	Трудоустройство выпускников
<i>3. Обеспечивающие процессы СМК</i>	
17	Управление персоналом
18	Управление образовательной средой
19	Библиотечное и информационное обслуживание
20	Управление информационной средой
21	Управление закупками
22	Управление инфраструктурой, производственной средой
23	Обеспечение безопасности жизнедеятельности
24	Социальная поддержка студентов и сотрудников
<i>4. Измерения, анализ и улучшение в рамках основных и обеспечивающих процессов</i>	
25	Мониторинг, измерение и анализ процессов
26	Управление несоответствиями
27	Улучшение процессов (внутренние аудиты, анализ данных)
28	Измерения, анализ и улучшение в рамках основных и обеспечивающих процессов
29	Мониторинг, измерение и анализ процессов

7. Разработка документации системы менеджмента качества (рабочие инструкции, документированные процедуры, руководство по качеству).



Рис. 4. Структура документации СМК

Документированная система менеджмента качества — это модель, которая описывает систему управления организацией на основе принципов и критериев качества, сформулированных в стандартах ISO 9000.

Документация системы менеджмента качества включает: политику в области качества, планы качества, руководство по качеству, доку-

ментированные процедуры, рабочие инструкции, формы, спецификации, внешнюю документацию, внутреннюю документацию, записи.

8. Разработка системы измерения основных показателей и характеристик рабочих процессов.

9. Разработка системы корректирующих и предупреждающих действий.

Библиографический список

1. Об усилении контроля за деятельностью вузов, техникумов и училищ, улучшении организации проверки исполнения в высшей и средней специальной школе : [приказ Министерства высшего образования СССР (Минвуза СССР) от 25.07.1980 г № 851].

2. Методические рекомендации по внедрению типовой модели системы качества образовательного учреждения [Текст]. — СПб. : Изд-во СПбГЭТУ, 2006.

3. ГОСТ ISO 9001-2011. Системы менеджмента качества. Требования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://standartgost.ru/g/ГОСТ_ISO_9001-2011.

4. ГОСТ Р ИСО 10014-2008. Менеджмент организации. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://standartgost.ru/g/ГОСТ_Р_ИСО_10014-2008.

УДК 377

*Е. Ю. Иванова, зав. школьным отделением
Магнитогорского педагогического колледжа
(МПК), Челябинская обл., г. Магнитогорск,
e-mail: 0105199975@mail.ru*

*С. А. Кузьмина, зам. директора
по учебной работе МПК,
e-mail: usvetana@mail.ru*

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА

Статья отражает проблему оценки качества профессиональной подготовки будущих специалистов среднего звена. Привлечение работодателей к контролю качества образования в колледже рассматривается как один из механизмов обеспечения качества. Авторы исследуют особенности участия работодателя в экзамене квалификационном по профессиональному модулю. Представлена примерная инструкция к деятельности эксперта-экзаменатора.

Ключевые слова: качество образования, социальное партнерство в сфере образования, стандарт, экзамен квалификационный, деятельность эксперта-экзаменатора.

В современных условиях качество образования является важной характеристикой, определяющей конкурентоспособность национальных систем образования в целом и отдельных учебных заведений и конкретных обучающихся в частности. В условиях модернизации профессионального образования конкурентоспособность выпускника организации профессионального образования во многом зависит от глубины овладения специальностью и готовности самостоятельно решать профессиональные задачи.

Другими словами, качество образования (как результат) отождествляют с компетентностью индивида (на соответствующем уровне образования).

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (2012 г.) под качеством образования понимается «комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам,

образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» [1]. Под стандартом, в свою очередь, понимают «нормативно-технический документ, устанавливающий комплекс норм, правил, требований к объектам стандартизации, обязательный для исполнения в определенных областях деятельности, разработанный в установленном порядке и утвержденный компетентным органом» [2, с. 323].

Стандарты — системообразующая основа управления качеством образования. Они вводятся для упорядочения целеполагания в сфере образования и процедур констатации достижений обучающихся. Стандартизация образования предусматривает установление единых требований к результатам образовательной деятельности в однотипных образовательных организациях, не исключающее многообразие способов их достижения.

Наилучшим образом оценить качество подготовки специалистов, равно как и многообразие и эффективность условий их подготовки, способно профессиональное сообщество. Более того, в национальной доктрине образования отражена ответственность социальных партнеров в части достижения высокого качества образования. В числе основных задач государства в области образования выдвигается следующая: привлечение работодателей к социальному партнерству и организации профессионального образования с целью удовлетворения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах.

В научной литературе нашли отражение различные аспекты исследования социального партнерства в сфере образования. Понятийно-терминологический аппарат проблемы дается в работах В. И. Байденко, А. А. Муравьевой, М. В. Никитина, О. Н. Олейниковой, В. Ройтера, И. П. Смирнова и др. Социальное партнерство как современный механизм организации новой внешней среды образовательного учреждения раскрывается в работах В. Ю. Выборнова, О. В. Еремеева, Ю. Н. Забродина, Н. В. Иванова, Г. И. Лукина, О. Н. Олейниковой, М. М. Пешеходько, Е. Г. Сафоновой, А. А. Сидорова, К. А. Скворчевского, В. М. Тюленева, О. А. Фищуковой, Д. И. Чернейко. Социальный диалог и социальное партнерство как средство обновления качества профессионально-

го образования, повышения социальной и экономической эффективности подготовки специалистов рассматриваются в работах О. Ю. Аренда, В. И. Байденко, В. М. Блохиной, Л. К. Гейхман, Г. А. Ильина, А. Ю. Лапина, В. А. Мальцевой, С. А. Отставной, В. Ф. Романченко, Е. А. Рыковой, П. И. Третьяковой, Х. Г. Хоффмана.

Социальное партнерство в профессиональном образовании — относительно новая категория для российской действительности, которая появилась в связи со сменой форм собственности в нашей стране и смысл которой состоит в создании системы отношений между образовательными организациями, предприятиями, органами власти, службами труда и занятости, общественными организациями для выявления, согласования и реализации интересов всех участников отношений. Суть этих отношений выражается в следующем. С одной стороны, сфера образования должна готовить специалистов и осуществлять профессиональное образование в соответствии с требованиями стандарта (в нашем случае — ФГОС СПО) и рынка труда. С другой стороны, работодатели должны принимать активное участие в определении содержания, стратегии образования, контроле его качества.

Привлечение работодателей к контролю качества образования в колледже рассматривается как один из механизмов обеспечения качества. Под обеспечением качества мы понимаем совокупность планируемых и систематически проводимых мероприятий, необходимых для создания уверенности в том, что продукция или услуга удовлетворяет определенным требованиям и качественным характеристикам [3].

С позиций реализации принципа социального партнерства принципиально новой становится процедура проведения экзамена квалификационного как итоговой формы контроля по профессиональному модулю в педагогическом колледже.

Экзамен квалификационный проверяет готовность обучающегося к выполнению определенного вида профессиональной деятельности и сформированности у него компетенций, определенных в разделе «Характеристика профессиональной деятельности выпускников» в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования. Итогом проверки является однозначное решение: «Вид профессиональной деятельности — освоен / не освоен». Итоговая

аттестация по профессиональному модулю (экзамен квалификационный) проводится как процедура оценивания с привлечением представителей работодателя. Образовательной организацией должны быть созданы условия для максимального приближения программ текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплинам и междисциплинарным курсам профессионального цикла к условиям их будущей профессиональной деятельности — для чего, кроме преподавателей конкретной дисциплины (междисциплинарного курса), в качестве внешних экспертов должны активно привлекаться работодатели, преподаватели, читающие смежные дисциплины [4].

Несмотря на то что в настоящее время социальное партнерство все активнее реализуется в практике ссузов, опыт первых лет показывает, что работодатель пока не очень охотно принимает на себя возложенную государственным документом функцию. С целью обеспечения эффективного участия работодателя в экзамене квалификационном нами разработаны инструкции для эксперта-экзаменатора, содержание которых зависит от формы проведения экзамена по профессиональному модулю.

В зависимости от специфики профессионального модуля экзамен квалификационный призван оценить продукт деятельности или процесс деятельности. В соответствии с целью

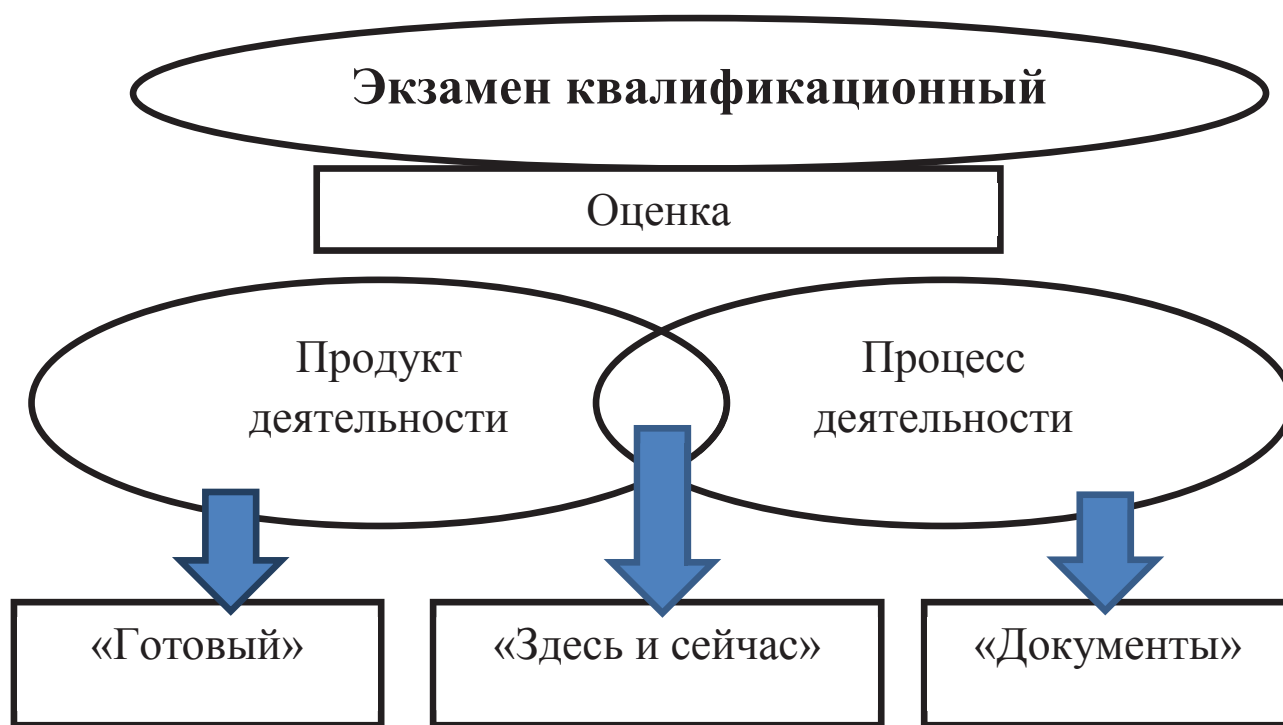


Рис. 1. Направленность и формы организации экзамена квалификационного

проверки можно выделить основные формы организации экзамена квалификационного («Готовый», «Здесь и сейчас» и «Документы»), которые могут проходить как с защитой, так и без нее (рис. 1).

Если экзамен квалификационный проводится в форме «Здесь и сейчас», то предполагает просмотр портфолио студента и выполнение практического задания по типу кейса. Применяется процессуальная оценка, организуется поэтапный контроль процесса выполнения задания, позволяющий оценить соответствие усвоенных обучающимся алгоритмов деятельности задан-

ному эталону. Оцениваются как продукт, так и процесс деятельности. Действия работодателя, являющегося экспертом-экзаменатором, следующие.

До начала экзамена квалификационного он должен:

- 1) согласовать с руководителем подразделения свое участие в экзамене квалификационном в удобной для обеих сторон форме;
- 2) прибыть в ПОО в указанное время;
- 3) ознакомиться с настоящей инструкцией;
- 4) проверить наличие и готовность к работе необходимого оборудования.

В ходе экзамена квалификационного эксперт-экзаменатор должен:

1) наблюдать за процессом выполнения заданий обучающимися и вносить необходимые отметки о выполнении в оценочный лист;

2) оценить соответствие готовой продукции техническим требованиям;

3) в соответствии с установленными критериями участвовать в оценке освоения обучающимися вида профессиональной деятельности;

4) по завершении экзамена квалификационного оформить необходимую документацию;

5) соблюдать права всех участников экзамена.

Эксперт-экзаменатор может:

1) запрашивать информацию и документы, необходимые для выполнения своих обязанностей;

2) задавать вопросы обучающемуся в соответствии с его заданием;

3) по вопросам, находящимся в компетенции эксперта, вносить на рассмотрение руководства подразделения предложения по улучшению деятельности подразделения и совершенствованию методов работы;

4) комментировать свою оценку выступления студента;

5) давать студентам рекомендации по трудоустройству.

В ходе экзамена квалификационного эксперту-экзаменатору запрещено:

1) покидать экзамен без согласования с другими экзаменаторами;

2) пользоваться мобильной связью во время экзамена;

3) перебивать обучающегося во время ответа;

4) задавать некорректные вопросы и вопросы личного характера.

Экзамен квалификационный, который проводится в форме «Документы», предполагает оценивание процесса деятельности только по

документации, предоставляемой студентом. Работодатель может не присутствовать на таком экзамене, а изучить заочно документы по результатам освоения обучающимися вида профессиональной деятельности, ознакомиться со списком методистов, педагогов и руководителей практики по профессиональному модулю, которые оценивали процесс формирования компетенций у обучающихся, и на основании этого оценить освоение вида профессиональной деятельности. Работодатель может также присутствовать на экзамене квалификационном, в соответствии с установленными критериями участвовать в оценке, комментировать свою оценку обучающемуся, давать рекомендации обучающемуся по трудоустройству.

Если экзамен квалификационный проводится в форме «Готовый», то в этом случае экзаменаторы применяют результативную оценку, основным критерием которой является эталон качества, оценка продукта деятельности. Работодатель оценивает лишь соответствие готовой продукции техническим требованиям.

Таким образом, ориентация профессиональных образовательных организаций на развитие социального партнерства с потенциальными работодателями приобретает все большее значение как в практической деятельности профессиональных учебных заведений, так и в государственной образовательной политике Российской Федерации на современном этапе.

Участие работодателей в оценке квалификации студентов позволяет объективно оценить освоение студентами того или иного вида профессиональной деятельности, конкретизирует требования профессионального сообщества к будущим специалистам, обеспечивает доступность и открытость результатов контроля и оценки качества образования.

Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Словарь-справочник по педагогике [Текст] / авт.-сост. В. А. Мижериков ; под общ. ред. П. И. Пидкасистого. — М. : Сфера, 2004. — 448 с.
3. Гапонюк, П. Н. Формирование человеческого капитала как проблема обеспечения качества образования в условиях модернизации [Текст] / П. Н. Гапонюк // Педагогика. — 2011. — № 5. — С. 22–26.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 050146 Преподавание в начальных классах [утв. приказом МОиН РФ от 5 нояб. 2009 г. № 535] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/326/75326/files/prm535-1n.pdf>.

УДК 650/377

Т. И. Петрова, зав. отделением
Аргаяшского аграрного техникума (ААТ),
Челябинская обл., с. Аргаяш,
e-mail: tatiana_7021@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Факторы мотивации работника представляют собой значительный интерес как с социологической, так и с управленческой точки зрения по ряду причин. В статье представлены результаты эмпирического исследования управления педагогической мотивацией педагогических работников, проведенного на базе Аргаяшского аграрного техникума по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана. Для разработки системы управления мотивацией необходимо выявить структуру мотивов профессиональной деятельности педагогических работников и охарактеризовать мотивационный климат.

Ключевые слова: мотивация, трудовая мотивация, динамика мотивации, мотивационная сфера, управление мотивацией, мотивы педагогической деятельности, типы мотивации труда педагогических работников, мотивационный климат организации.

Актуальность поставленной нами проблемы состоит в том, что современное образование, в том числе система профессионального образования, находится на новом этапе развития — идет его оптимизация, реструктуризация, модернизация. Этому способствуют как социальные, так и экономические перемены, происходящие в российском обществе.

Факторы мотивации работника представляют собой значительный интерес как с социологической, так и с управленческой точки зрения по ряду причин. Во-первых, актуален поиск новых мотивов стимулирования трудового поведения работника. Во-вторых, более важно, но менее очевидно прогнозирование трудового поведения [1].

Теоретические и методические основания для этого разрабатываются в управленческой психологии достаточно давно. Так, В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов еще в 1960-е эмпирически доказали, что работники, имеющие более высокие показатели результативности и инициативности, существенно отличаются по структуре ориентации и мотивов от своих коллег с меньшей самоотдачей [2].

Мотивация — мощный рычаг управления. Мотивация есть внутренне состояние, которое побуждает, направляет и сохраняет у человека стремление достичь определенной цели [3].

Основная цель процесса мотивации — это получение максимальной отдачи трудовых ресурсов, что позволяет повысить качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, улучшить микроклимат в профессиональной образовательной организации, а также по-

мочь в достижении профессиональных целей, дать положительную перспективу, подготовить педагогические кадры для инноваций, повысить самоуважение и в конечном счете предотвратить отток специалистов [4].

Административно-управленческая команда профессиональной образовательной организации заинтересована в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призвана с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы мотивации.

В связи с этим возникла необходимость провести исследование на базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Аргаяшский аграрный техникум», чтобы определить особенности управления мотивацией труда педагогических работников как для сохранения компетентных педагогов, так и для привлечения молодого поколения педагогов, выпускников вузов, способных эффективно работать в условиях оптимизации образовательного процесса.

Для проведения исследования была составлена кадровая характеристика педагогического коллектива: по стажу работы, по образованию, по квалификации, по возрасту. Особое значение для характеристики образовательной организации имеет показатель постоянства работников, который в нашем случае довольно высок (90 %), что свидетельствует о грамотной стратегической кадровой политике.

Основная доля в группе работающих приходится на людей в возрасте более 40–50 лет, что свидетельствует о достаточной обеспеченности наиболее качественными трудовыми ресурсами.

Отсюда возникают вполне резонные вопросы:

- что побуждает педагогов хорошо работать;
- почему работники, имеющие одинаковую квалификацию, трудятся с различной эффективностью;
- почему один и тот же педагог в разных ситуациях работает по-разному;
- что надо сделать, чтобы сотрудники работали лучше;
- почему молодые педагоги и педагоги со стажем имеют разные мотивы к труду [2].

Все эти вопросы связаны с проблемой мотивации. Многие авторы (К. А. Платова, Н. В. Самоукина, С. А. Шапиро) связывают повышение или понижение уровня мотивации с увеличением педагогического стажа работы [5]. Таким

образом, мы решили разделить педагогический коллектив на следующие группы для исследования мотивации в зависимости от стажа работы:

- первая группа — работники со стажем до 10 лет;
- вторая группа — работники со стажем более 10 лет.

Исследование мотивации проводилось в течение двух лет (2011–2013 гг.) по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана [6]. В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

В ходе исследования были выявлены типы мотивации труда педагогических работников со стажем до 10 лет и более 10 лет.

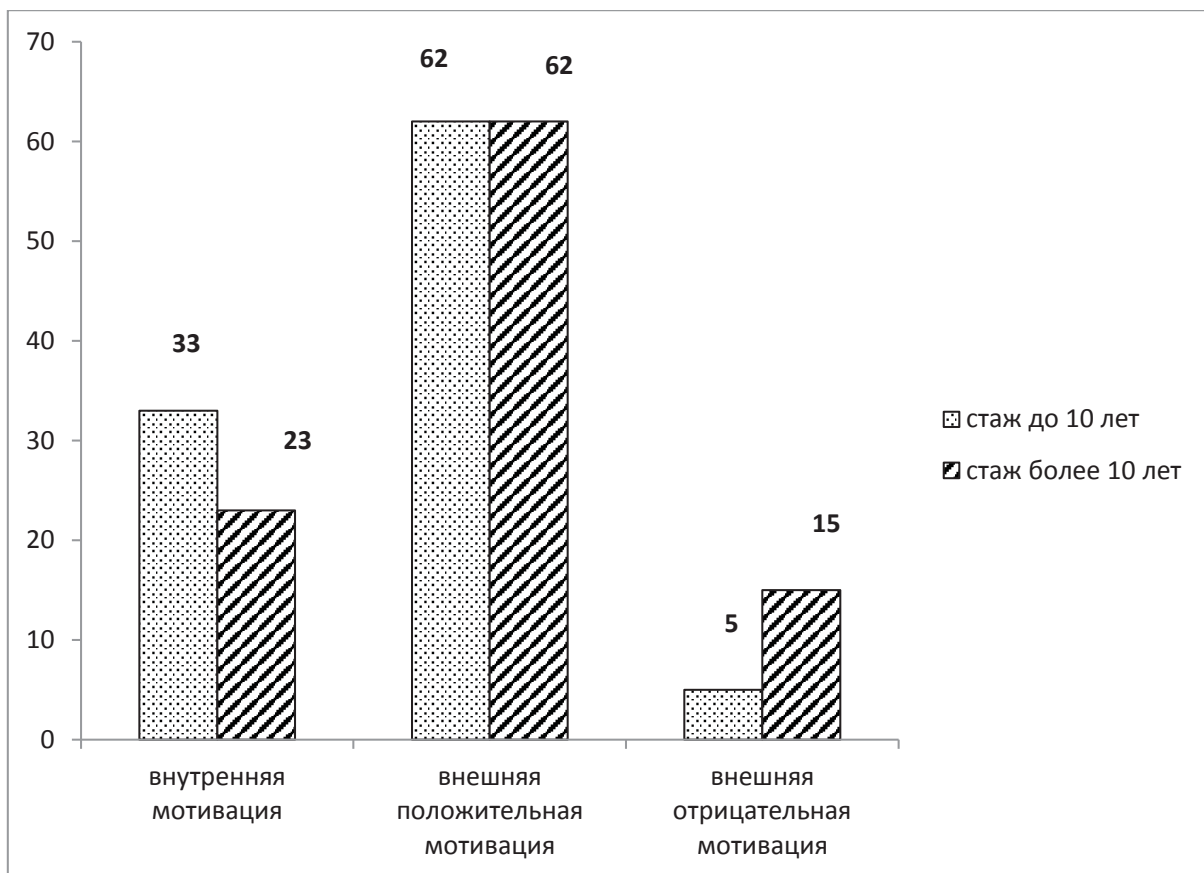


Рис. 1. Мотивация труда педагогических работников со стажем до 10 лет и более 10 лет

Проведенное исследование показало, что мотивационная сфера педагогов динамична. Наиболее выражена у педагогических работников внешняя положительная мотивация; все они мотивированы материальным стимулированием, возможностью продвижения по службе, признанием.

Наименее выражена внешняя отрицательная мотивация; получить наказание или быть

уволенными боятся более опытные педагогические работники.

На основе психологических механизмов адаптации к профессиональной деятельности [7] мы выяснили, что на этапе адаптации у сотрудника увеличивается стремление к достижениям, самосовершенствованию, возникает внутренняя мотивация труда. Однако с ростом стажа происходит обратный процесс: внутренняя

мотивация снижается, в то время как влияние внешних факторов увеличивается. Динамика мотивации труда обусловлена стажем работы, но тем не менее все педагогические работники (и молодые специалисты, и педагоги со стажем) мотивированы материальным стимулированием, возможностью продвижения по службе, признанием коллектива, престижем профессии, стремлением к тому, чтобы труд приносил пользу, достижением высоких результатов.

Из проведенного исследования можно сделать общие выводы.

Для педагогов наиболее важными (по степени их влияния на желание трудиться эффективно) оказались следующие мотивы:

- уровень заработной платы;
- пример и влияние руководителей;
- хорошие взаимоотношения в педагогическом коллективе;
- признание педагогического труда коллегами, руководителями, студентами.

Одним из самых мощных мотивов педагогической деятельности является интерес к работе [8]. Практически каждый педагог стремится к личностной самореализации. Интерес сотрудника к работе зависит также и от того, как она организована.

В структуру основной трудовой мотивации входит несколько стимулов [9]. Одним из них является материальная заинтересованность работника.

Проведенные нами исследования свидетельствуют о том, что удовлетворенность педагогических работников материальным вознаграждением зависит не столько от его размера, сколько от соответствия представлений людей о социальной справедливости в оценке их старания и труда. Мы пришли к обоснованному выводу, что педагогические работники работают не только ради денег. Вознаграждение не обязательно сводится к деньгам, ведь для многих признание личного вклада столь же ценно,

сколько материальное стимулирование. Стремление к профессиональному совершенству — это тоже очень большой нематериальный стимул. Он способствует росту личного профессионализма, вызывает гордость за свое педагогическое мастерство, признание коллегами, обучающимися, администрацией, родителями высокой квалификационной категории педагога, что позволяет почувствовать ценность своего педагогического труда и общественную значимость.

Еще один важный аспект — потребность в ощущении своей нужности коллективу, во внимании к своему труду и своим проблемам. Отношение руководителя и коллектива к педагогу, к его проблемам, помощь в их решении, забота о создании для него возможностей роста — квалификационного, материального, должностного — все это создает у человека представление о том, насколько он нужен учебному заведению, своим коллегам.

Нельзя обойти вниманием и такой важный фактор трудовой мотивации, как удовлетворенность благоприятным психологическим климатом в коллективе. Потребность в хороших отношениях с окружающими естественна для каждого человека, и если они не сложились или даже обострились, это всегда переживается психологически тяжело, приводит к отчуждению от сотрудников, к снижению профессиональной отдаче и, как следствие, к смене места работы.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод: мотивация труда педагогических работников в новых социально-экономических условиях реструктуризации образовательной организации, перехода к новой системе оплаты педагогического труда, совершенствования системы менеджмента качества является одной из приоритетных функций управления образовательной организацией и создает условия для сохранения положительного мотивационного климата в педагогическом коллективе.

Библиографический список

1. Иванцевич, Дж. М. Человеческие ресурсы управления : Основы управления персоналом [Текст] / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. — М. : Дело, 2011.
2. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Аспект Пресс, 2003.
3. Карпов, А. В. Психология менеджмента [Текст] : учеб. пособие / А. В. Карпов. — М. : Гардарики, 2009. — 584 с.
4. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу // Курс практической психологии / сост. Р. Р. Кашапов. — Ижевск, 2005.
5. Платова, К. А. Индивидуальный подход к стимулированию отдельных сотрудников [Текст] / К. А. Платова // Управление персоналом. — 2012. — № 9. — С. 9.

6. Фресс, П. Экспериментальная психология [Текст] / П. Фресс, Ж. Пиаже. — 5-й вып. — М., 1975.
7. Немов, Р. С. Психология [Текст] : учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии / Р. С. Немов. — М. : Владос, 2009.
8. Волков, К. Н. Психология о педагогических проблемах [Текст] / К. Н. Волков. — М., 2002.
9. Макклелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. Макклелланд. — СПб. : Питер, 2007. — (Серия «Мастера психологии»).

УДК 65.0/377

Е. В. Яхина, зам. директора по УР
Озерского технического колледжа (ОзТК),
Челябинская обл., г. Озерск,
e-mail: PL-46@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СРЕДСТВАМИ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА: НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИННОВАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В статье предпринята попытка проанализировать некоторые результаты работы инновационной площадки на базе Озерского строительно-коммунального техникума (после оптимизации сети профессиональных образовательных организаций области — Озерского технического колледжа) по одной из наиболее актуальных на сегодняшний день проблем — повышению эффективности управления образовательной организацией на основе автоматизированных систем.

Ключевые слова: информатизация образования, инновационная деятельность, автоматизированные системы управления, ASM, 1С:Колледж, система контроля доступа, повышение эффективности управления.

Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) во всем мире признаны ключевыми технологиями века. Постановлением правительства Челябинской области от 12 июля 2011 г. № 228-П утверждена областная целевая Программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг. [1]. В данном документе отмечается, что «...реализация областных целевых программ “Информатизация системы образования Челябинской области на 2000–2005 гг.” и Программы реализации национального проекта “Образование” на 2006–2008 гг. позволила сто процентов учреждений профессионального образования обеспечить современной компьютерной техникой». Основными задачами программы в области информатизации являются оснащение профессионального образования современным высокотехнологичным оборудованием и внедрение информационных технологий.

В настоящее время Министерство образования и науки России реализует новую Федеральную целевую программу развития образования (ФЦПРО) на 2011–2015 гг. [2], ставшую продолжением уже реализованных ранее про-

ектов. Программа осуществляется в два этапа. Основной задачей второго этапа (2014–2015 гг.) выступает формирование «...новой модели управления образованием в условиях широкомасштабного использования информационно-телекоммуникационных технологий». Современные ИКТ становятся одним из инструментов, оказывающих влияние на эффективность управления профессиональной образовательной организацией, так как «...за счет применения ИКТ будет обеспечено сокращение не менее чем на 20 процентов временных и административных затрат образовательных учреждений и органов управления образованием различного уровня при подготовке соответствующей отчетной информации о своей деятельности» [2].

Рассмотрим вопросы информатизации профессионального образования с другой стороны. В конце XX века человечество вступило в стадию развития, получившую название *постиндустриальное с динамикой в информационное общество*. В ноябре 2008 г. был подписан Указ Президента РФ «О Совете при Президенте Российской Федерации по развитию

информационного общества в Российской Федерации» [3]. На первом его заседании Д. А. Медведев подчеркнул, что никакие прогресс и модернизация невозможны без информационных технологий: «...это касается и научно-технической сферы, и собственно вопросов управления, и даже вопросов укрепления демократии в стране». Говоря о развитии ИКТ в социальной сфере, Д. А. Медведев подчеркнул: «...очень важно научиться пользоваться всеми новыми технологиями. Это задача номер один не только для учащихся, но и для учителей — вся переподготовка должна быть ориентирована на использование современных технологий».

Повышение доступности и качества образования за счет внедрения ИКТ в систему образования и подготовки кадров было заявлено главной задачей в областной целевой программе «Развитие информационного общества и формирование электронного правительства в Челябинской области на 2011–2012 гг.», утвержденной Постановлением правительства Челябинской области № 191-П от 27 окт. 2010 г. [4]. В Постановлении правительства Челябинской области от 29 июня 2011 г. № 209-П «О плане мероприятий по развитию информационного общества и формированию электронного правительства в Челябинской области на 2011–2013 гг.» [5] одним из намеченных мероприятий указано внедрение информационных систем управления деятельностью учреждений среднего общего, начального и среднего профессионального образования.

Сегодня всеми осознается тот факт, что наличие полной, достоверной, своевременной информации является необходимым условием успешного функционирования ПОО. Рассмотрим несколько положений, указывающих на существование проблемы в области автоматизации управления ПОО СПО и подтверждающих ее актуальность.

Во-первых, чтобы успешно действовать на рынке образовательных услуг, учебные заведения среднего профессионального образования нуждаются в рациональном и эффективном управлении. Управленческий процесс непрерывно связан с информационным обменом между субъектом (руководителем учебного заведения) и объектами управления (административно-педагогический состав) с заданной периодичностью. Без наличия необходимой управленческой информации невозможно влиять на качество обучения, способствовать открытости образовательного пространства, принимать правильные и своевременные решения,

определять направления и стратегии развития профессионального учебного заведения.

Во-вторых, современный уровень развития компьютерных, сетевых и интернет-технологий позволяет создать в учебных заведениях среднего профессионального образования автоматизированные системы для обработки информации, которые повысят эффективность управления образовательным процессом, позволят решать управленческие задачи быстро и эффективно.

В-третьих, информатизация образования имеет несколько направлений: педагогическое, инструментальное, административно-организационное и пр. Применению ИКТ в управлении профессиональными образовательными организациями последние годы уделяется все больше внимания. При этом приходится констатировать, что основными причинами отсутствия автоматизированных систем управления в некоторых организациях среднего профессионального образования являются относительная немногочисленность программных продуктов, а также то, что качество и набор функций, выполняемых ими, не всегда удовлетворяют потребностям профессионального учебного заведения и адекватно поддерживают процесс управления. Сюда же можно отнести высокую стоимость программного обеспечения и невозможность профессиональных учебных заведений оплатить его приобретение.

Таким образом, увеличение потока нормативной, учебно-методической, технической и другой информации, поступающей в образовательные организации, ставит на повестку дня вопрос об автоматизации обработки этой информации. Решение проблемы автоматизации системы управления образовательными организациями и каждой образовательной организации в будущем обеспечит формирование единого информационно-образовательного пространства Российской Федерации.

В Озерском строительно-коммунальном техникуме (далее ОСКТ) разработана автоматизированная система мониторинга (*ASM*). Работу системы обеспечивают программные средства, созданные сотрудниками отдела «Информационные и развивающие технологии». Программа включает 11 модулей, реализованных в виде баз данных: обучающихся и сотрудников, производственного и теоретического обучения, методической и воспитательной работы, учета посещаемости, информирования, администрирования, статистики и архива. Каждый модуль имеет характерные функциональные возможности

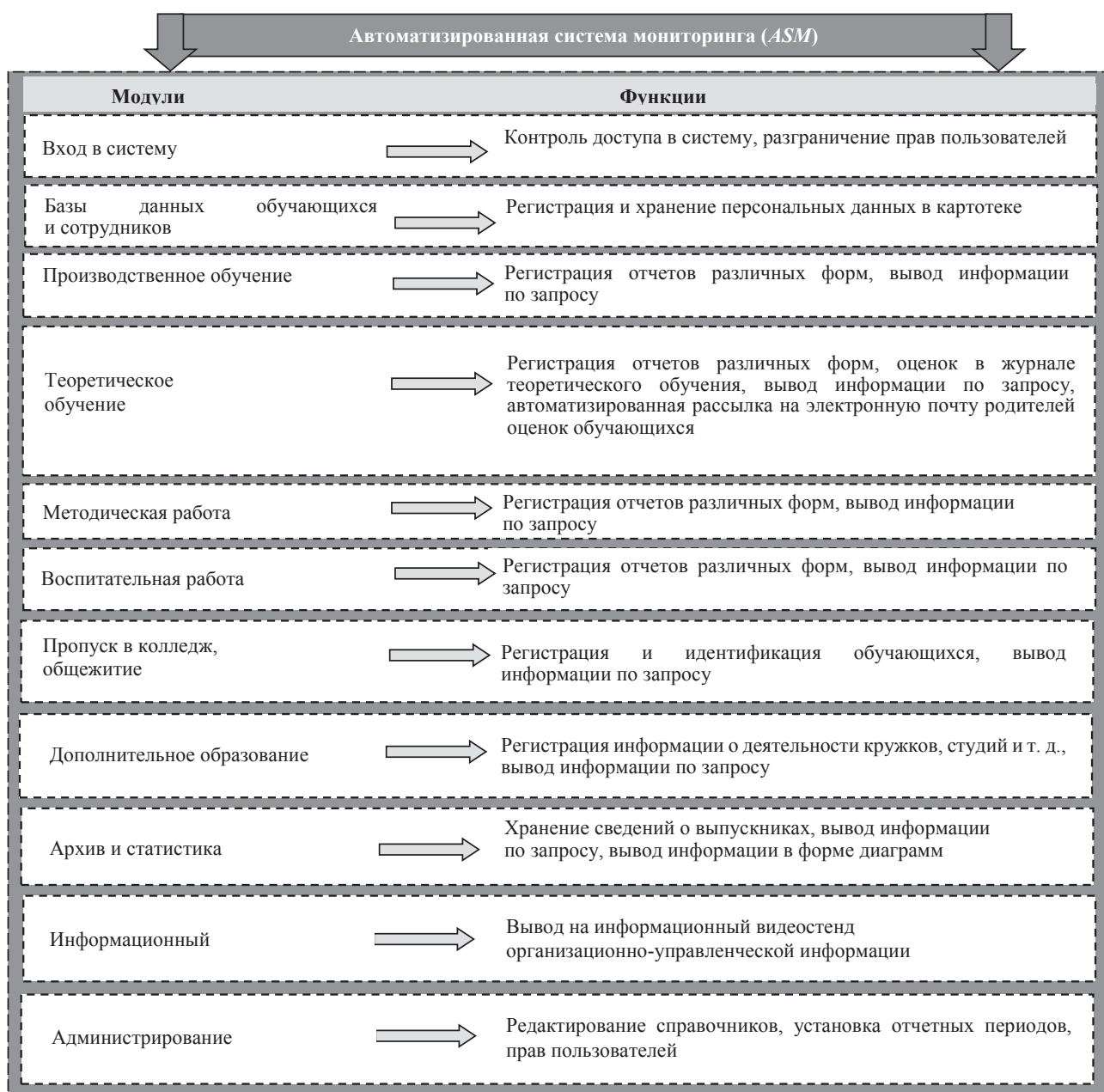


Рис. 1. Модули и функции автоматизированной системы мониторинга (ASM)

в соответствии с поставленными административной ОСКТ техническими заданиями (рис. 1).

Эффективное управление учебным процессом является одной из важнейших управленческих задач в колледже, которая охватывает большое количество лиц, вовлеченных в этот процесс (студентов, преподавателей, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала), и непосредственно влияет на успешность их профессиональной и учебной деятельности.

Обобщая вышесказанное, можно констатировать, что актуальность исследования опре-

делена наличием следующих *противоречий* между:

- необходимостью постоянного информационного обеспечения управленческой деятельности и недостаточной своевременностью и оперативностью предоставления актуальной и полной информации субъекту управления (руководителю);

- стремительным развитием компьютерных информационных и телекоммуникационных технологий и недостаточным использованием их в процессе управления организациями среднего профессионального образования;

– наличием на рынке прикладных программ, предназначенных для решения управленческих задач, и недостаточной их разработанностью, в полной мере удовлетворяющей потребностям средних профессиональных учебных заведений;

– наличием средств *ASM*, разработанных в ОСКТ, и отсутствием объективной оценки их влияния на управление профессиональной образовательной организацией.

Стремление разрешить указанные противоречия обуславливает *проблему*: каково влияние средств *ASM* на управление профессиональной образовательной организацией?

Цель исследования — теоретически обосновать и экспериментальным путем оценить влияние средств *ASM* на управление профессиональной образовательной организацией.

Этапы реализации программы.

Организационно-подготовительный этап (ноябрь 2012 г. — январь 2013 г.).

1. Определены участники инновационного проекта.

2. Изучена нормативно-правовая база.

3. Проведен комплекс мероприятий по техническому, информационному и программному обеспечению.

4. Разработана программа поэтапного внедрения автоматизированной системы.

5. В январе 2013 г. проведен педагогический совет по итогам первого этапа инновационной работы.

Экспериментально-практический этап (февраль 2013 г. — февраль 2015 г.).

Проектирование и проверка в реальных условиях образовательной деятельности.

1. Проведены промежуточные диагностические мероприятия.

2. Проведена статистическая обработка промежуточных результатов.

3. Проведен педагогический совет 25.06.2013 г. Принято решение о переходе на электронный журнал учета успеваемости по теоретическому обучению.

4. В июне 2013 г. опубликованы тезисы «Предоставление информации о текущей успеваемости обучающихся, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости НПО и СПО» в электронном виде средствами *ASM* в Озерском строительно-коммунальном техникуме.

5. После объединения образовательных организаций внесены изменения в программу этапа с целью сравнения двух информационных систем (1С:Колледж и *ASM*) и выбора наиболее

эффективной из них для применения в управлении колледжем.

6. Представлены промежуточные результаты.

Основное содержание и результаты реализации программы.

В настоящее время в ГБОУ СПО (ССУЗ) «Озерский технический колледж» (далее — ОзТК) внедрен комплекс средств автоматизированных систем, которые позволяют повысить эффективность работы образовательной организации.

Для стабильной и эффективной работы АС главной задачей является организация мощной единой ЛВС. В ОзТК организована единая ЛВС, позволяющая АС функционировать и взаимодействовать между собой. Организация такой ЛВС позволяет использовать АС на любом рабочем месте, что показывает мобильность данных систем. Также данное единое информационное пространство позволяет быстро и качественно производить обмен и между АС и представлять актуальные данные.

Комплекс АС состоит из систем:

– 1С:Колледж;

– *ASM* (собственная АС, разработанная в рамках проведения экспериментальной работы; имеет подсистемы, отсутствующие в 1С:Колледж, и обеспечивает безопасный доступ к внешним информационным системам);

– система дистанционного обучения *Moodle*;

– автоматизированная система управления *ASM* в колледже («модуль системы контроля доступа»).

Только комплекс АС позволяет всецело охватить деятельность образовательной организации и повысить уровень ее эффективности. Для автоматизированной системы *ASM* создано 54 автоматизированных рабочих места, позволяющих обеспечивать ее функциональность.

ASM (собственная АС, разработанная в рамках деятельности инновационной площадки) обеспечивает работу 11 взаимосвязанных модулей:

1) «Контроль доступа в систему»;

2) «База данных»;

3) «Производственное обучение»;

4) «Теоретическое обучение»;

5) «Методическая работа»;

6) «Воспитательная работа»;

7) «Контроль доступа в учебный комплекс»;

8) «Дополнительное образование»;

9) «Информационный»;

10) «Архив и статистика»;

11) «Администрирование».

ASM:

1) обеспечивает и организует контроль доступа как в образовательную организацию в целом, так и по подразделениям (комплекс лабораторий по информационным и коммуникационным технологиям; комплекс лабораторий по автоматизации производственных процессов);

2) позволяет сформировать 14 видов отчетов о посещаемости;

3) повышает уровень безопасности образовательной организации;

4) позволяет производить анализ качества посещаемости.

Обеспечение работы системы дистанционного обучения *Moodle* дало возможность повысить уровень качества подготовки по следующим направлениям:

- профориентационные курсы;
- курсы профессиональной подготовки;
- курсы по обучению и проверке знаний сотрудников колледжа;
- курсы самостоятельной работы;
- курсы молодежных проектов;
- курсы аудиторных занятий;
- аттестационные курсы.

Данная система продолжает развиваться в образовательной организации по приоритетным направлениям подготовки с целью повышения качества предоставляемых образовательных услуг.

Итоги на сегодняшний день.

Для оценки работы внедренных систем были проведены различные виды проверок функциональности комплекса АС.

Были отмечены повышение результативности управления образовательной организацией средствами *ASM*, модуля контроля доступа, 1С:Колледж и улучшение качества образовательной деятельности за счет внедрения системы дистанционного обучения *Moodle*.

Но сравнительный анализ двух подсистем — 1С:Колледж и *ASM* — показал следующее:

1) необходимости в одновременном использовании двух информационных систем управления нет;

2) дальнейшее развитие *ASM* экономически и логически нецелесообразно;

3) дублирование систем увеличивает трудоемкость работ в два раза;

4) *ASM* требует существенной доработки, а следовательно, значительных финансовых вложений.

На данном, контрольно-обобщающем этапе реализации программы инновационной деятельности перед руководством колледжа стоит задача принятия решения: использовать несколько дополняющих друг друга систем, одну из них или же объединить, совместить и адаптировать их в целях оптимизации управления образовательной организацией.

Библиографический список

1. Областная целевая программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс] : [принята Постановлением правительства Челябинской обл. от 12 июля 2011 г. № 228-П]. — Режим доступа: <http://sxn74.ru/LegalActs/Show/172>.

2. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс] : [утв. Постановлением Правительства РФ от 7 февр. 2011 г. № 61]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/55170694/#ixzz3bk8nKOlu> //Гарант.

3. О Совете при Президенте Российской Федерации по развитию информационного общества в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ № 1576 от 1 нояб. 2008 г. — Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/94210/#ixzz3bkAMQwx6/> //Гарант.

4. Развитие информационного общества и формирование электронного правительства в Челябинской области на 2011–2012 гг. [Электронный ресурс] : обл. целевая программа : [принята Постановлением правительства Челябинской обл. от 27 окт. 2010 г. № 191-П]. — Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW169;n=96057>.

5. О Плате мероприятий по развитию информационного общества и формированию электронного правительства в Челябинской области на 2011–2013 гг. [Электронный ресурс] : [Постановление правительства Челябинской области от 29 июня 2011 г. № 209-П]. — Режим доступа: <http://pravmin74.ru/normativnye-pravovye-akty/postanovleniya-pravitelstva/postanovlenie-pravitelstva-chelyabinskoi-o-395>.

Воспитание и социализация личности

УДК 377

Ю. Б. Буров, директор Златоустовского педагогического колледжа (ЗПК),
Челябинская обл., г. Златоуст,
e-mail: burov.1964@list.ru

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СУБЪЕКТНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА

Потребность государства в воспитании высоконравственного, деятельного, предприимчивого гражданина, способного к продуктивному сотрудничеству и самостоятельным действиям в условиях нарастающей неопределенности постиндустриального общества, по-новому ставит вопрос об инновациях в профессиональном педагогическом образовании, о необходимости формирования субъектности будущего педагога. В статье рассматривается вопрос о формировании субъектности будущего педагога в условиях деятельности областной инновационной площадки на базе Златоустовского педагогического колледжа.

Ключевые слова: субъектность будущего педагога, уровни субъектности, диагностика субъектности будущего педагога, модель формирования субъектности будущего педагога, стратегическая карта компетенций выпускника, маршрутная карта студента.

«Система образования должна строиться вокруг сильного, одаренного учителя», — подчеркнул в своем Послании Федеральному Собранию РФ Президент Российской Федерации В. В. Путин [1]. Чтобы воспитать личность школьника с активной жизненной позицией, ярко выраженным творческим потенциалом, современный учитель сам должен обладать соответствующими сущностными характеристиками человека как субъекта собственного развития.

В настоящее время проблема субъектности будущего педагога является предметом пристального и всестороннего исследования с точки зрения философии, педагогики, психологии и других гуманитарных наук.

Анализ нормативных документов, психолого-педагогической литературы и опыта практической подготовки специалистов среднего звена позволил выявить противоречия между:

– потребностью современного общества в профессионализме педагога и отсутствием научно обоснованной совокупности психолого-педагогических условий формирования субъектности будущего учителя;

– необходимостью выявления сущности, критериев и уровней сформированности субъектности будущего учителя и недостаточной разработанностью их в науке и практике;

– потребностями будущего учителя в формировании субъектности и недостаточно эффективным использованием педагогических средств по решению данной проблемы в образовательном процессе учебного заведения.

Цель работы в рамках областной инновационной площадки на базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Златоустовский педагогический колледж»: разработать и экспериментальным путем апробировать модель формирования субъектности будущего педагога.

Объект исследования: процесс формирования субъектности студентов педагогического колледжа.

Предмет исследования: психолого-педагогические условия формирования субъектности будущего педагога.

Гипотеза исследования: эффективное формирование субъектности будущего педагога возможно, если:

- 1) разработана модель формирования субъектности будущего педагога;
- 2) определены структура, уровни и критерии субъектности будущего учителя;
- 3) разработан комплекс психолого-педагогических условий, включающий:

- стратегическое моделирование общих компетенций выпускника педагогического колледжа с учетом ФГОС нового поколения;
- создание информационно-образовательной среды нового типа на основе новейших образовательных технологий;
- разработку гибких технологий сопровождения личностного и профессионального развития студентов;
- использование методически обусловленного комплекса психолого-педагогической диагностики субъектности будущего педагога.

Проведенный анализ определений субъектности человека и его характеристик, выделенных в философской и психолого-педагогической литературе, убедительно свидетельствует о многогранности и многоаспектности этой категории.

А. Б. Ваньков в своем исследовании понимает субъектность будущего педагога как сложную интегративную характеристику личности, отражающую его активность в постановке и достижении целей, осознанность мотивов и потенциалов, внутреннюю свободу и творческое начало [2]. Мы считаем данную интерпретацию категории «субъектность» наиболее приближенной к работе нашей инновационной площадки.

Принимая во внимание исследования характеристик субъектности будущего педагога Е. Н. Волковой, А. Б. Ваньков выделил:

- досубъектный уровень;
- субъектно-неустойчивый уровень;
- субъектно-ориентационный уровень;
- субъектно-профессиональный уровень [2].

Для изучения состояния субъектности будущего педагога на различных этапах был определен и использован следующий комплекс психодиагностических методик:

- анкетирование: анкета для изучения смыслообразования у будущего педагога, анкета

для изучения целеобразования у будущего педагога, анкета для выявления уровня сформированности учебной деятельности (А. Б. Ваньков, Т. И. Лях), опросник самоорганизации самостоятельной работы, опросник рефлексивности (В. Н. Карандашева), опросник для диагностики субъектности (Е. Н. Волкова, И. А. Серегина);

- тестирование: личностный тест Р. Кетелла, аксиологический тест М. Рокича, тест К. Томаса для определения ведущего стиля поведения в конфликтных ситуациях, тест «Творческое мышление» Э. П. Торренса, соционический тест на определение ТИМа В. Мегедь — А. Овчарова, проективный тест Вартегга и др.

Одним из условий работы по формированию инновационной площадки стала разработка модели формирования субъектности будущего педагога, отражающей взаимосвязь целевого, содержательно-деятельностного, организационно-методического и результативного компонентов (рис. 1).

В рамках эксперимента по формированию субъектности будущего педагога нами было разработано стратегическое моделирование общих компетенций выпускника педагогического колледжа с учетом ФГОС нового поколения.

Анализ управленческой и педагогической литературы показал, что в целом можно выделить два полярных направления в создании моделей компетенций: *индивидуализированный подход*, сфокусированный на поведении индивида, и *коллективный (организационный) подход*, направленный на разработку модели компетенций для конкретной организации, увязывающей цели, миссии, ценности, организационную культуру с программами подготовки и развития персонала. В свою очередь в коллективном подходе рассматриваются две аналитические модели — практико-ориентированная, построенная на исследовании поведенческих индикаторов достижения высокой или низкой эффективности, и стратегически-ориентированная, направленная на достижение перспективных целей организации. Одним из наиболее ярких примеров применения стратегически-ориентированной модели является стратегическая карта компетенций МГИМО [3]. Стратегическая карта компетенций студентов и преподавателей Златоустовского педагогического колледжа [4], разработанная инициативной группой, позволила выстроить стратегию развития образовательной организации на долгосрочную перспективу, максимально учитывая потенциал студентов, преподавателей и выпускников.

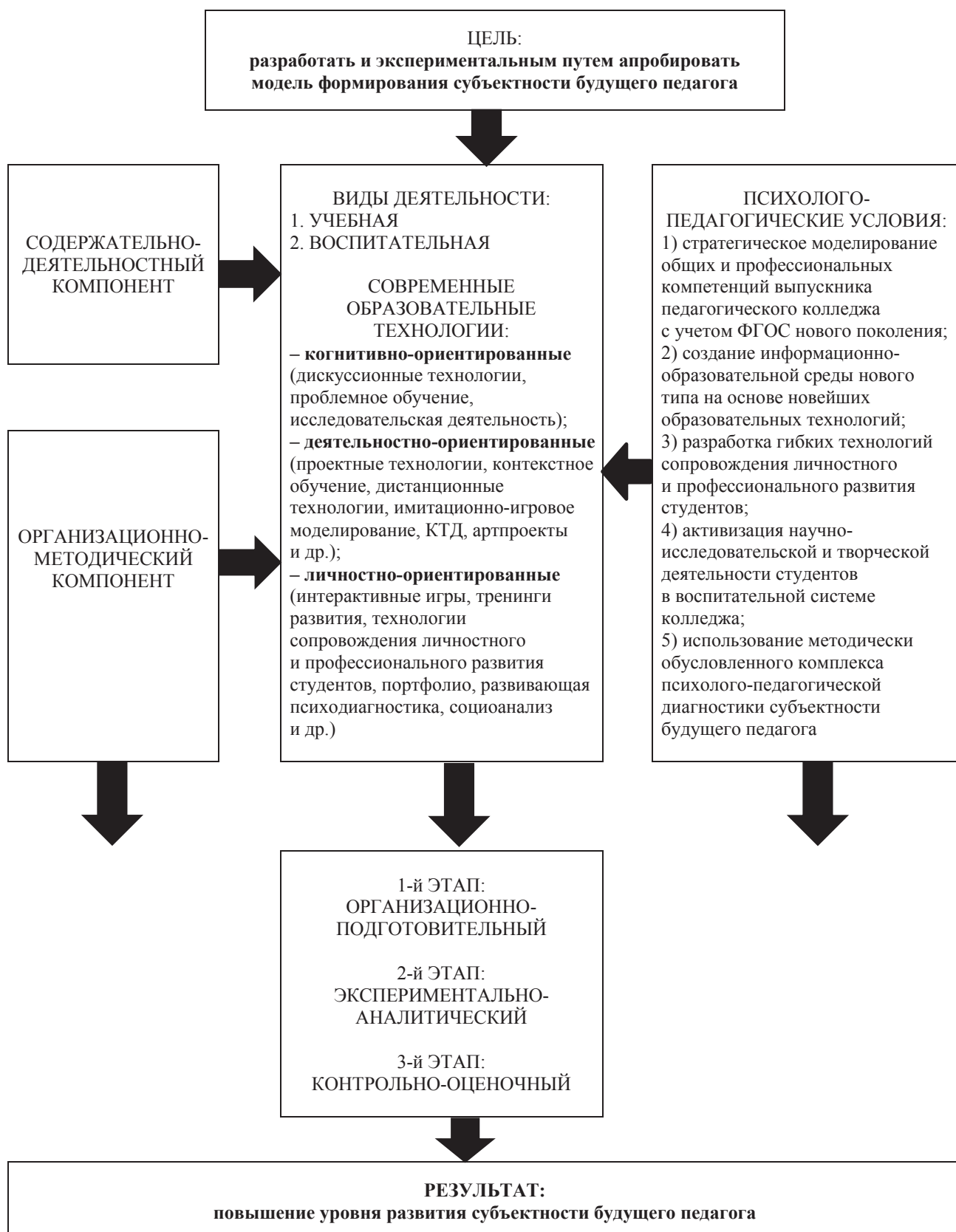


Рис. 1. Модель формирования субъектности будущего педагога

Одним из важнейших условий эксперимента стало создание информационно-образовательной среды нового типа на основе новейших образовательных технологий. Работа по данному направлению в колледже проводилась в указанный период с внедрением ACY ProCollege на основе платформы LMS Moodle.

Наряду с созданием информационно-образовательной среды нового типа на основе новейших образовательных технологий, активизации научно-исследовательской и творческой деятельности студентов в воспитательной системе колледжа большое внимание уделялось и разработке гибких технологий сопровождения личностного и профессионального развития студента (в том числе разработке системы тренингов развития личности, созданию портфолио студента, использованию новейшей социопсиходиагностики, проведению деловых игр, арт-проектов и т. д.).

Обобщающей формой и технологией работы по формированию субъектности студента-выпускника, по замыслу авторов эксперимента, стала маршрутная карта студента ЗПК «Ступени роста». Маршрутная карта студента структурно включила в себя: общие сведения студента, модули «Самопознание» и «Портфолио моих достижений», резюме выпускника, приложение. В процессе продвижения студента (совместно с педагогом-психологом) по программе-модулю «Самопознание» студент имел возможность уточнить свою систему ценностных ориентаций, свой тип информационного метаболизма (а заодно с ним — составляющие ТИМ темперамент, стили коммуникабельности, стимулы деятельности, уровни стрессоустойчивости, признаки Г. Рейнина и т. д.), уровни творческого мышления (по Э. П. Торренсу), выстроить свой индивидуальный профиль компетенций (работа над «Стратегической картой компетенций ЗПК»), выявить точки роста на весь период профессионального обучения. Модуль «Портфолио

моих достижений» включил в себя обобщение успехов в формировании общих и профессиональных компетенций в учебной и учебно-производственной деятельности, достижения в системе дополнительного образования, научно-исследовательской и творческой деятельности, а также активность в общественной работе. Систематизированным итогом маршрутной карты «Ступени роста» явилось резюме выпускника, составленное по типу стандартизированного резюме.

В целом нами была разработана и внедрена программа мероприятий, нацеленная на повышение уровня сформированности субъектности будущих педагогов в учебно-профессиональной деятельности. В плане сформированности основных характеристик субъекта учебно-профессиональной деятельности данные диагностики показали, что существенных различий между контрольной и экспериментальной группами на констатирующем этапе выявлено не было. Это значит, что исходные условия перед реализацией программы мероприятий по формированию субъектности будущего педагога могут считаться равными для обеих групп.

Проведенный в 2014 г. анализ промежуточного среза после первого этапа эксперимента позволил нам сделать вывод о позитивной динамике данных. Это дает нам основание утверждать, что программа мероприятий формирования субъектности будущего педагога приносит ожидаемые результаты. И хотя работа не претендует на исчерпывающее рассмотрение проблемы формирования субъектности будущего педагога, использование его результатов и выводов может не только повысить качество профессиональной подготовки студентов в педагогическом колледже, но и способствовать восхождению студента педагогического колледжа к вершинам субъектного развития в ходе его учебно-профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ [Текст] // Рос. газ. — 2012. — 13 дек. — № 287 (5960). — С. 4.
2. Ваньков, А. Б. Психолого-педагогические условия развития субъектности будущего педагога [Текст] : дис. ... канд. психол. наук / А. Б. Ваньков. — Тула, 2006. — С. 12.
3. Дульзон, А. А. Модель компетенций преподавателя вуза [Текст] / А. А. Дульзон, О. М. Васильева // Университетское управление : практика и анализ. — 2009. — № 2. — С. 34.
4. Стратегическая карта компетенций студентов и преподавателей ГБОУ СПО (ССУЗ) «Златоустовский педагогический колледж» [Текст]. — Златоуст, 2014.

УДК 351/354

В. А. Лобанов, помощник начальника
Управления ФСКН России по Челябинской обл.,
подполковник полиции,
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ДИНАМИКА НАРКОСИТУАЦИИ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЕЕ СТАБИЛИЗАЦИИ

В статье проанализированы наркоситуация в Челябинской области, основные каналы поступления наркотиков в Россию, основные группы риска по употреблению наркотиков. Представлена деятельность УФСН Челябинской области, проводимые мероприятия по предупреждению распространения наркотиков.

Ключевые слова: наркоситуация, наркоконтроль, подростковая наркомания, профилактические меры, здоровьесбережение.

Распространение наркотиков в Российской Федерации превратилось в острейшую проблему, стало фактором подрыва демографического, социально-экономического и оборонного потенциала. Наркомания приводит к деградации людей, сокращению численности населения, снижению потенциала развития и конкурентоспособности страны.

Одной из значимых угроз, влияющих на усугубление наркоситуации в нашей стране, является рост динамики афганского наркопроизводства. Так, в структуре летальных исходов от отравления наркотиками на территории Челябинской области более 75 % смертей связаны с последствиями употребления афганского героина.

Посевные площади опийного мака в Афганистане в 2014 г. достигли беспрецедентных размеров — 224 тыс. га. С момента ввода войск НАТО в Афганистан в 2001 г. рост площадей опийного мака увеличился более чем в 28 раз, а объем производства опиума практически в 35 раз — с 185 т до 6400 т.

Наряду с неснижающимися поставками афганского героина значительное влияние на динамику развития наркоситуации оказывает активность наркокартелей по доставке в Россию целого ассортимента так называемых «дизайнерских» наркотиков.

О резком изменении структуры потребления наркотиков косвенно свидетельствуют учетные данные наркологов. Если в 2010 г. доля потребителей синтетических наркотиков в общем количестве состоящих под наблюдением составляла менее 10 %, то по итогам 2014 г. — более 32 %.

По данным всероссийского мониторинга наркоситуации в России порядка 8 млн человек, или 5,6 % населения страны, с различной степенью регулярности употребляют наркотики.

На территории Челябинской области, согласно результатам мониторинга наркоситуации за 2014 г., опыт употребления наркотиков имеют 8 % жителей в возрасте от 14 до 60 лет. В 2013 г. этот показатель составлял 7 %.

Из 183 тыс. лиц, имеющих опыт употребления наркотиков, только 48 тыс., согласно их ответам в анкетах, твердо отказались от употребления наркотиков в будущем.

Среди лиц, имеющих опыт употребления наркотиков, преобладают (80 %) люди молодого, наиболее репродуктивного и экономически активного возраста — от 17 до 30 лет.

Как и в 2013 г., каждый седьмой из указанной категории лиц является системным потребителем наркотиков. В абсолютных числах это чуть больше 28 тыс. человек.

Вызывает тревогу и тот факт, что по результатам социально-психологического тестирования, проведенного на территории области Министерством образования и науки в 2014 г., в группу риска потенциальных потребителей наркотиков входят 43 % учащихся и студентов. По результатам исследований 2012 г. в группу риска входили 40 % учащихся и студентов.

Как показывают исследования [1], в большинстве случаев предвестниками употребления наркотиков, безусловно, являются никотин и алкоголь. По результатам тестирования, 11 % подростков постоянно курят и почти 8 % подростков систематически употребляют алкогольную продукцию, в том числе разного рода коктейли, тоники и энергетики.

К группе потенциального риска в большей степени относятся обучающиеся профессиональных образовательных организаций, а также подростки, проживающие в мегаполисе.

С одной стороны, рост фактической численности лиц, имеющих опыт употребления

наркотиков, напрямую связан с активностью преступных групп, использующих анонимные возможности сети Интернет и электронных платежей. Группировки так называемых «наркодилей» активно используют формы бесконтактного сбыта синтетических наркотиков и их аналогов посредством тайников. При этом наркотики приобретаются молодыми людьми путем 100%-й предоплаты. Это говорит о наличии устойчивого интереса и спроса на наркотики у части молодежи.

С другой стороны, на рост употребления наркотиков влияет и недостаточная организация профилактической работы среди подростков и молодежи, обучающихся в образовательных организациях. Об этом свидетельствуют и результаты социологических исследований. Чуть меньше половины респондентов наблюдали различные профилактические мероприятия антинаркотической направленности или участвовали в них. Большую часть из них респонденты посчитали неэффективными.

К неэффективным мероприятиям респонденты отнесли различные концерты и фестивали, буклеты и сайты в Интернете. К эффективным — спортивные и физкультурные мероприятия, выступления бывших наркопотребителей. Также среди эффективных мероприятий респонденты выделили тематические программы и фильмы на телевидении, антинаркотическую рекламу, лекции и беседы в учебных заведениях.

Особую тревогу вызывает тот факт, что около 11 % респондентов признали, что свой первый опыт потребления наркотиков они приобрели в учебном заведении. При этом фиксируются случаи, когда в образовательных организациях, а также в семьях наблюдается желание скрыть выявляемые педагогами или родителями факты употребления психоактивных веществ подростками. У родителей оно объясняется стыдом, а у педагогов — страхом применения к ним карательных мер. Кроме того, зачастую педагоги не владеют информацией о порядке своих действий при выявлении таких случаев.

В текущем году специалистами Министерства образования и науки и Управления ФСКН России по Челябинской области подготовлен и в настоящее время проходит согласование алгоритм действий педагогических работников образовательных организаций Челябинской области в случае выявления фактов употребления обучающимися психоактивных веществ и оказания им своевременной психологической и медицинской помощи.

Еще одним фактором, способствующим распространению наркомании на территории области, является недостаточное развитие системы комплексной реабилитации и ресоциализации потребителей наркотических средств и психотропных веществ.

Практический опыт показывает, что наркопотребители не проявляют инициативы, чтобы избавиться от опасной зависимости, они вовлекают в свой круг новых потребителей и являются источником криминальных деяний.

Так, в 2014 г. только среди привлеченных к уголовной ответственности за незаконный оборот наркотиков лиц — а это около 3 тыс. человек — 42 % являлись потребителями наркотиков, а 60 % ранее уже совершали преступления.

Использование на территории области фактических мощностей наркологических служб в сочетании с деятельностью «прозрачных» центров реабилитации и ресоциализации в 2014 г. позволило охватить 5 % от общего числа лиц, имеющих опыт неоднократного употребления наркотиков. В абсолютном большинстве помощь была исключительно медикаментозной.

В результате, с учетом того, что медикаментозная помощь обеспечивает выздоровление только 2 % пациентов, а в сочетании с социальной реабилитацией — от 40 % и выше, устойчивую ремиссию (трезвость) удалось сформировать примерно у 159 человек. Это составляет 0,3 % от общего числа лиц, допускающих неоднократное употребление наркотиков.

Согласно результатам исследований, среди респондентов, которые ранее пробовали наркотики, наблюдается низкая самооценка здоровья. У них фиксируется сниженный эмоциональный фон, который является катализатором для возвращения к употреблению наркотиков.

С этой категорией лиц необходимо проводить системную психологическую работу — социальную реабилитацию с последующим регулярным социальным патронажем для предотвращения срыва трезвого образа жизни и возврата к наркотикам.

Сегодня армия зависимых лиц сама по себе является серьезным фактором воспроизводства наркомании. Согласно данным ООН, каждый потребитель наркотиков за свою короткую жизнь вовлекает в наркоманию до 20–30 человек, а в среднем по стране только каждый пятый потребитель наркотиков находится под наркологическим наблюдением — остальные в тени.

В условиях развернутой в отношении России наркоагрессии правоохранительные органы Челябинской области нацелены на наращивание

интенсивности и результативности правоохранительной деятельности.

В 2014 г. в ходе выполнения задачи по пресечению распространения наркомании и незаконного оборота наркотиков на территории Челябинской области правоохранительными органами выявлено 6 269 наркопреступлений, что на 8 % больше, чем в 2013 г. (5 804). В их числе 5 112, или 81,5 %, относятся к категории тяжких и особо тяжких преступлений.

В 2014 г. на 19 % больше по сравнению с 2013 г. выявлено (50/42) и расследовано (31/26) преступлений, связанных с контрабандой наркотиков.

За 2014 г. всеми органами правопорядка изъято более 617 кг различных наркотических средств, психотропных и сильнодействующих веществ.

Более половины от общего количества результатов, связанных со сломом инфраструктуры наркобизнеса (выявлением и пресечением фактов контрабанды наркотиков, деятельности организованных и иных форм групповой наркопреступности, перехватом оптовых партий наркотиков и в целом изъятием наркотиков, противодействием легализации средств от сбыта наркотиков), достигнуты подразделениями органов наркоконтроля благодаря их специализированной направленности.

В 2014 г. Управлением ФСКН России по Челябинской области расследована деятельность 151 лидера / активного участника 102 преступных групп, в том числе 28 устойчивых преступных групп наркодизайнеров, занимавшихся сетевым сбытом синтетических наркотиков.

В рамках расследованных уголовных дел доказаны факты легализации наркодоходов и наложен арест на имущество на сумму более 30 млн рублей.

В настоящее время в исправительных учреждениях Челябинской области уже каждый пятый отбывает наказание за незаконный оборот наркотиков. Из них каждый десятый — лидер или активный участник преступных наркогрупп.

Необходимо отметить, что благодаря совместным усилиям правоохранительных и иных властных органов в 2014 г. удалось не допустить роста летальных исходов среди возрастной группы 15–34 года (2811/2824). Известно, что на 70 % смертность в этой возрастной группе связана с последствиями употребления наркотиков.

Надо понимать, что исключительно правоохранительные методы работы не гарантируют снижения спроса на наркотики, а вместе с ним и предложения.

Высокая рентабельность наркобизнеса стимулирует формирование новых групп, приходящих на место тех, что были ликвидированы правоохранительными органами.

Одновременно преступники стремятся избежать уголовной ответственности, распространяя все новые и новые виды опасных психоактивных веществ, не включенных в списки подконтрольных.

Только за последние два года на территории Челябинской области правоохранительными органами выявлено 34 новых вида опасных веществ, реализуемых как курительные смеси и так называемые соли.

На протяжении трех лет ФСКН России добивалась, чтобы в России был введен институт временного приостановления оборота новых видов психоактивных веществ.

Третьего февраля 2015 г. Президент РФ подписал Федеральный закон № 7-ФЗ [2], в котором, в частности, говорится о наделении ФСКН России правом временного запрета на новые потенциально опасные психоактивные вещества.

Уже работая в новых условиях, подразделения органов наркоконтроля Челябинской области за четыре месяца 2015 г. ликвидировали деятельность 15 «дизайнерских» наркогруппировок с одновременным изъятием у них более 95 кг синтетических наркотиков. За весь 2014 г. все правоохранительные органы изъяли около 67 килограммов опасной синтетики.

Если в конце восьмидесятых годов прошлого столетия актуальными в решении проблемы наркомании были в основном правоохранительные методы, то сегодня наряду с правоохранительной деятельностью важно наращивать результативность профилактической работы органов власти и общественности.

В 2014 г., реализуя меры по сокращению спроса на наркотики, Управление наркоконтроля во взаимодействии с органами власти и общественными объединениями на территории области организовало и провело 360 профилактических мероприятий антинаркотической направленности, которыми охвачено около 50 тысяч подростков и молодежи.

Разработка профилактических мероприятий УФСН осуществляется в обязательном порядке на основе результатов систематически проводимого мониторинга наркоситуации, социологических и других специальных исследований.

Согласно данным мониторинга развития наркоситуации, спрос на наркотики во многом формируется под влиянием кризиса духовности, нравственности и морали в обществе, социально-

экономических трудностей на фоне информационного навязывания населению потребительского и эгоистического отношения к жизни.

По данным социологических исследований 2014 г., 40 % опрошенных считают, что легче всего приобрести наркотики в ночных клубах, 26 % — на квартирах, 21 % — на дискотеках. Удобным ресурсом для приобретения наркотиков является Интернет, это отметили 27 % респондентов.

Как показали исследования, 22 % респондентов из числа имеющих опыт употребления наркотиков свой печальный опыт получили в тот момент, когда пытались освободиться от личных проблем.

Практически никто из имеющих неоднократный опыт употребления наркотиков не имеет навыков ответственного и стрессоустойчивого поведения. Такие люди все появившиеся проблемы стремятся решить путем минимальных, хотя и не всегда дешевых усилий, посредством потребления никотина, алкоголя и наркотиков.

Проведенные в текущем году социологические исследования подтверждают выводы о том, что лучшей формой первичной профилактики наркомании является создание условий для вовлечения молодых людей в развивающий, социально полезный и деятельный досуг.

При этом необходимо использовать мотивационные приемы, позволяющие привить и в дальнейшем развивать у человека ответственное отношение к себе, близким и окружающим, уважение и бережное отношение к Родине и государству, семейным ценностям, а также позитивное и созидательное отношение к жизни, в которой здоровье является важной составляющей успеха.

На протяжении уже десяти лет специалисты УФСКН наблюдают у молодых людей примерно одинаковые желания. Юноши и девушки желают иметь деньги, собственное жилище, возможности получения полноценного отдыха, социальную и профессиональную успешность и семью.

При этом потенциальные работодатели выделяют такие требования к собственным кадровым ресурсам, как креативность, коммуникабельность, деятельное отношение к жизни, образованность, ответственность, дисциплинированность, наличие физического и психологического здоровья. Наличие таких качеств создает условия для социальной и профессиональной успешности, способствуя осуществлению и остальных желаний молодых людей.

Поэтому в реализуемых агитационных мероприятиях, организации и проведении конкурсов социальной рекламы, включая антинаркотическую, важно минимизировать упоминание о наркотиках, а больше нацеливать молодого человека на формирование патриотических ценностей, воспитания и уважения к Родине и семье, нашей истории и традициям. Важно доводить до молодежи условия, при которых она сможет максимально полно и полезно для общества и для себя сформировать и раскрыть личностный потенциал.

Достичь положительных результатов в этой работе можно при реализации в образовательных организациях позитивных, здоровьесберегающих и развивающих прикладных программ, попадающих в сферу интересов современной молодежи и учитывающих их психологию и менталитет.

Библиографический список

1. Сартаева, Н. А. Наркотики : социально-правовой аспект [Текст] / Н. А. Сартаева // Государство и право. — 2003. — № 2.
2. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 3 февр. 2015 г.] // Рос. газ. — 2015. — 6 февр.

УДК 364

Н. А. Талипова, педагог-психолог Миасского геологоразведочного колледжа (МГРК), Челябинская обл., г. Миасс, e-mail: mnt174@mail.ru

ПРИЧИНЫ ПРИОБЩЕНИЯ СТУДЕНТОВ К СПИРТНЫМ НАПИТКАМ И ПСИХОАКТИВНЫМ ВЕЩЕСТВАМ

В статье рассматриваются причины употребления алкоголя и наркотиков студентами. На основе эмпирического исследования, проведенного среди студентов Миасского геологоразведочного

колледжа, выявлено, что большую роль в становлении самооценки студентов и риске приобщения их к спиртным напиткам и психоактивным веществам играют взаимоотношения в семье.

Ключевые слова: психоактивные наркотические вещества, спиртные напитки, адаптация, самооценка, стиль воспитания.

В России распространение употребления психоактивных наркотических веществ представляет собой большую социальную проблему и серьезную угрозу национальной безопасности. Алкоголизация, являясь одним из самых распространенных социально негативных процессов, приводит к последствиям, угрожающим здоровью населения и демографической ситуации, порождает рост преступности, семейное неблагополучие, снижение производительности труда и конкурентоспособности населения на рынке труда, деградацию духовной сферы общества и т. д. [1].

Наш Миасский геологоразведочный колледж тоже столкнулся с такой проблемой.

Мы провели добровольное анонимное анкетирование среди обучающихся колледжа. В обследовании приняло участие 120 студентов в возрасте от 16 до 20 лет.

На вопрос «Пробовал ли ты наркотические вещества?» положительно ответило 36 студентов. Продолжают употреблять наркотики 6 студентов; регулярно употребляют алкоголь 13 студентов, а иногда употребляют — 70 студентов. Статистика неутешительная.

Для удобства выявления причин приобщения студентов к употреблению алкоголя и наркотиков мы разделили их на три группы. В первую группу вошли студенты, регулярно употребляющие наркотики и алкоголь (14 %), во вторую группу — студенты, которые один раз пробовали наркотики и иногда употребляют алкоголь (56 %), в третью группу — студенты, которые никогда не пробовали наркотики и не употребляют алкоголь (29 %). Получается, что из обучающихся в колледже 780 студентов регулярно употребляют алкоголь и наркотики 110 человек.

Основными причинами, по которым подростки начинают употреблять наркотики, студенты назвали желание расслабиться и забыть хотя бы на время о проблемах, а также из любопытства [2; 3].

Для студентов-первокурсников, вчерашних школьников, переход к студенческой жизни нередко бывает непростым, поскольку им необходимо приспособиться не только к новым для себя особенностям учебного процесса, но и вообще к новой социальной ситуации [4].

В процессе адаптации студенты испытывают следующие основные трудности:

- отрицательные переживания, связанные с уходом из школьного коллектива с его взаимной помощью и моральной поддержкой;

- неопределенность мотивации выбора профессии, недостаточная психологическая подготовка к ней;

- неумение осуществлять психологическое саморегулирование поведения и деятельности, усугубляемое отсутствием привычки к повседневному контролю со стороны педагогов;

- поиск оптимального режима труда и отдыха в новых условиях;

- налаживание быта и самообслуживания, особенно при переходе из домашних условий в общежитие;

- отсутствие навыков самостоятельной работы, неумение конспектировать, работать с первоисточниками, словарями, справочниками и др.

Все эти трудности различны по своему происхождению. Одни из них имеют объективный характер, другие — субъективный и связаны с недостаточной подготовкой и дефектами воспитания [5].

Также не все бывшие школьники могут быстро войти в новый коллектив, найти в группе друзей.

Студенческий возраст — это пора взросления. Студенты учатся приспосабливаться к изменившимся условиям. Переход от школьной к студенческой жизни для многих студентов является большим испытанием. Многие студенты, особенно из сельской местности, отмечают в колледже высокую квалификацию преподавателей и более высокие требования. И если у студентов в школе были слабые знания по этому предмету, то первое время у них возникают трудности.

Студентам, проживающим в общежитии, приходится не только приспосабливаться к новому учебному процессу, к одноклассникам, к соседям по комнате в общежитии, но и придерживаться распорядка, принятого в общежитии. Они уезжают из дома, освобождаются от родительской опеки, а кто-то — от постоянного родительского контроля. И чувствуют свободу. Первый день учебы в колледже, посвящение в студенты, Новый год, День студента, «завалил»

сессию, поспорил с кем-то, за компанию или просто решил расслабиться — вот лишь небольшой перечень причин, по которым студенты берутся за бутылку. Конечно, не все студенты таким способом «решают» свои проблемы. Речь идет о тех 84 студентах, которые регулярно употребляют алкоголь.

В чем же основная причина приобщения студентов к алкоголю и наркотикам? На этот вопрос попробуем ответить, составив анкету таким образом, чтобы определить тип воспитания, которого придерживаются родители студентов, и установить сложившиеся взаимоотношения «родитель — подросток».

Нами было установлено, что большинство студентов из первой группы никогда не помогают дома родителям по хозяйству (64 %) и не принимают участия в обсуждении семейных проблем (64 %). Интересным является то, что половина студентов из второй и третьей групп принимают участие в обсуждении семейных проблем (50 % и 42 % соответственно), а другая половина — редко. Большая часть студентов из второй и третьей групп всегда помогают дома родителям по хозяйству (79 % и 80 % соответственно). Большинство студентов из первой группы ответили, что когда были маленькими, их часто наказывали (ругали) родители (70 %). Половина студентов из второй и третьей групп ответили, что их наказывали редко (48 %). У студентов из первой группы отсутствуют показатели по этой позиции. На вопрос анкеты «мои родители проводили со мной много времени: занимались со мной чем-нибудь интересным, куда-нибудь ходили вместе, говорили о каких-нибудь проблемах» половина студентов из первой группы ответили отрицательно, а каждый третий студент выбрал вариант «иногда» (35 %). Половина студентов из второй группы также ответили, что родители иногда проводили с ними время (50 %). Лишь четвертая часть студентов из этой группы высказались, что родители всегда проводили с ними много времени (20 %). Половина студентов из третьей группы ответили, что родители всегда проводили с ними много времени (54 %), а третья часть студентов высказались, что иногда (37 %). У большинства студентов из второй и третьей групп отношения с родителями сейчас хорошие (85 % и 80 % соответственно), а у студентов из первой группы — средние и плохие (48 % и 33 % соответственно).

Правильно воспитать ребенка — это большое искусство. В семье, где любят ребенка не за то, что он сделал что-то хорошее, а за то, что он просто есть, такой, какой он есть, т. е. когда лю-

бовь родителей безоценочна, ребенок чувствует себя счастливым. Он знает, что родители его любят, всегда придут на помощь. И помогут не нотациями и упреками, а добрым советом.

Да, родить ребенка — это одно, а воспитать его так, чтоб он чувствовал себя равноправным с другими человеком, — совсем другое. В семьях, где родители постоянно сравнивают своего ребенка с другими детьми, указывая на его недостатки, или ставят его в жесткие рамки беспрекословного подчинения их требованиям, или предоставляют ребенку полную свободу действий, ссылаясь на большую занятость, ребенок чувствует, что он несчастлив, что его не любят. А если ребенок внутренне чувствует себя несчастным, постоянно ожидает оценку своих поступков («хорошо» или «плохо»), у него понижается самооценка. Ребенок хочет, чтобы хоть кто-то его понял, и начинает искать любви уже не в своей семье, а на улице. Там он находит таких же, как и он сам, друзей по несчастью. И они, как отмечают в анкете сами студенты из первой группы, «собираются со сверстниками во дворе, подъезде, подвале». И заполняют образовавшуюся пустоту вещами, которые дают на какое-то время ощущение удовлетворения и блаженства.

Родители-алкоголики и родители-трудоголики, чем они отличаются друг от друга? На первый взгляд (для стороннего наблюдателя), всем. Родители-алкоголики проводят время в пьяном угаре, а родители-трудоголики — на работе, они зарабатывают деньги. Но для чего? Чтоб потом их ребенок променял нажитое ими имущество на алкоголь и наркотики? Как в первом, так и во втором случае ребенок чувствует себя очень одиноко. Ведь все вредные привычки берут начало из чувства «меня не любят».

Для изучения самооценки студентов мы воспользовались опросником, разработанным Г. Н. Казанцевой. Бланки опросника и анкеты мы скрепили друг с другом, так чтобы студенты смогли анонимно отвечать на вопросы и в анкете, и в опроснике, а мы смогли проследить связь между влиянием стиля воспитания на самооценку и приобщением студентов к алкоголю и наркотикам.

Больше половины студентов из первой группы имеют низкую самооценку (70 %). У каждого третьего студента самооценка средняя (29 %). Высокий уровень самооценки у них не выявлен. У половины студентов из второй группы самооценка высокая (50 %). Треть студентов имеют низкую самооценку (35 %). Только каждый десятый студент из этой группы имеет среднюю

самооценку (14 %). Большинство студентов из третьей группы имеют высокую самооценку (80 %), каждый пятый — среднюю (20 %). Низкая самооценка у них не выявлена.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что причинами, обуславливающими употребление алкоголя и наркотиков студентами из первой группы, являются такие стили воспитания, как авторитарный (студенты отмечают, что их часто наказывали/ругали родители), а также попустительский (родители никогда не наказывали / не ругали). Родители никогда не проводили с ними много времени, не занимались чем-нибудь интересным, никуда не ходили вместе, не разговаривали на разные темы, ни-

когда не приобщали к работе по хозяйству и не включали их в обсуждение семейных проблем. Сейчас они оценивают отношения с родителями как «средние» и «плохие». И, как следствие, в свободное время они собираются со сверстниками во дворе, подъезде, подвале, употребляют алкоголь и наркотики. Основной причиной употребления алкоголя и наркотиков, по мнению студентов, является желание расслабиться и забыть хотя бы на время о проблемах. Самооценка у большинства студентов первой группы низкая.

Таким образом, правильное воспитание, основанное на любви, играет большую роль в том, чтобы ребенок выбрал трезвый путь без наркотиков.

Библиографический список

1. Жегусов, Ю. И. Взаимосвязь потребления табака, алкоголя и наркотиков в молодежной среде [Текст] / Ю. И. Жегусов, З. И. Корякина // Молодой ученый. — 2015. — № 4. — С. 685–688.
2. Казанская, В. Г. Подросток : Трудности взросления [Текст] : книга для психологов, педагогов, родителей / В. Г. Казанская. — 2-е изд., доп. — СПб. : Питер, 2008. — 283 с.
3. Столяренко, Л. Д. Основы психологии [Текст] : учеб. пособие для вузов / Л. Д. Столяренко. — 5-е изд., перераб. и доп. — Ростов н/Д : Феникс, 2002. — 671 с.
4. Погодина, Е. Н. Адаптация к студенческой жизни : анализ частоты и причин конфликтов в общении [Текст] / Е. Н. Погодина // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна». — 2010. — № 1.
5. Свеженцева, Ю. А. Роль семьи в профилактике наркомании, реальная и потенциальная [Текст] / Ю. А. Свеженцева, Д. А. Головченко // Профилактика наркомании : организационные и методические аспекты : Итоговые материалы международного проекта / сост. : И. П. Рущенко. — Харьков : Финарт, 2002. — С. 123–137.

УДК 377

В. М. Тучин, директор Южноуральского энергетического техникума (ЮЭТ), Челябинская обл., г. Южноуральск
И. С. Николаева, зам. директора по метод. работе ЮЭТ, канд. пед. наук, Челябинская обл., г. Южноуральск, e-mail: lis3326@yandex.ru

СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются особенности организации инновационной площадки на базе Южноуральского энергетического техникума, ее цель, объект, предмет, гипотеза исследования, программа социализации.

Ключевые слова: социализация студентов, практико-ориентированная модель, критерии и показатели социализированности студентов.

Проблема социализации студентов занимает важное место среди педагогических проблем, являясь одной из наиболее острых, во многом определяющей перспективы развития СПО.

Становление личности в период радикальных перемен в жизни общества требует новой парадигмы образования, обновления содержания обучения и воспитания, развития инновационных

технологий социализации. Направленность, цели, характер осуществления процесса социализации студентов, их становление как субъектов общественных отношений, формирование как специалистов в значительной степени влияют на качественные характеристики перспектив развития нашего общества [1]. Преобразование социума будет успешным, если оно обеспечивается активным, творческим включением молодого поколения в процесс создания материальных и духовных благ. Этим и обусловлена актуальность темы, которая базируется на следующих основаниях.

Исходя из потребностей общества в сохранении его стабильности и дальнейшем развитии, необходимо формировать такую личность, которой присущи активность, социальная мобильность, профессиональная компетентность, высокая способность адаптироваться в сложных ситуациях, самостоятельность в принятии решений, ответственность, способность к интеллектуальному поиску и другие качества и свойства, определяемые современной реальностью.

Именно техникумы как институты социализации могут обеспечить подготовку специалистов, конкурентоспособных на рынке труда и востребованных обществом.

На базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южноуральский энергетический техникум» 30 мая 2014 г. открыта областная инновационная площадка по теме «Организационно-педагогические условия социализации студентов в процессе образовательной деятельности».

Тема инновационной деятельности площадки связана с основными задачами системы профессионального образования. В частности, в качестве одного из основных направлений перехода к инновационному социально ориентированному типу экономического развития страны в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» выделено развитие образования, ориентированного на подготовку творческой, социально ответственной личности.

Актуальность этого направления обоснована противоречиями, выявленными при исследовании специально-проблемной литературы.

Так, выявлено *противоречие* между необходимостью целенаправленно осуществлять работу по социализации студентов и недостаточной разработанностью технологии этой деятельности, тем более апробированной на практике.

Данные противоречия определяют *проблему исследования*, заключающуюся в том, чтобы выявить и обосновать теоретические, содержа-

тельные и организационные основы социализации студентов в процессе образовательной деятельности ПОО.

Все вышеизложенное позволило сформулировать тему исследования: «Организационно-педагогические условия социализации студентов в процессе образовательной деятельности ПОО».

Цель инновационной деятельности — разработка и реализация организационно-педагогических условий социализации студентов в процессе образовательной деятельности ПОО.

Объект исследования — образовательный процесс в техникуме.

Предмет исследования — социализация студентов техникума как результат внедрения практико-ориентированной модели социализации в процесс образовательной деятельности.

В основе *гипотезы* лежит идея, что процесс социализации студентов будет осуществляться эффективно, если будут созданы организационно-педагогические условия, а именно:

- разработана и реализована концептуальная практико-ориентированная модель социализации студентов в процессе образовательной деятельности ПОО с учетом реализации индивидуальной траектории развития личности обучаемого;

- создана инфраструктура, обеспечивающая развитие обучаемых в спортивно-оздоровительном, научно-исследовательском, гражданско-патриотическом, художественно-эстетическом направлениях.

С учетом вышеизложенного в Южноуральском энергетическом техникуме разработана программа, обеспечивающая системный подход к решению данной проблемы.

Программа социализации студентов ЮЭТ является программно-планирующим документом, закрепляющим основные направления работы со студенческой молодежью и мероприятия по их реализации.

Программа разработана на период с 2014 по 2017 гг.

Цель программы: подготовка всесторонне развитой, общественно активной личности, готовой к сознательной созидательной деятельности на благо Родины и высоконравственному поведению.

Задачи программы:

- формирование социально ориентированной личности студента, сочетающей в себе гражданскую зрелость, творческую индивидуальность, высокие нравственные качества, профессиональную компетентность;

- создание условий для формирования сознательного отношения студента к своему здоровью

как к естественной основе умственного, физического, трудового и нравственного развития;

– освоение студентами ценностей общества, в котором они живут, и способов самоопределения в нем;

– раскрытие творческих способностей студентов и развитие самоуправления в техникуме;

– формирование условий для индивидуального развития личности студентов и их реализация с помощью современных технологий;

– внедрение содержательной внеурочной деятельности.

Этапы реализации программы:

1) организационный (создание рабочей группы);

2) подготовительный (планирование деятельности);

3) внедренческий (реализация программы);

4) аналитический (анализ и коррекция программы).

Содержание программы определяется ее структурой и состоит из пяти блоков.

В программе предусмотрены следующие направления деятельности.

1. Организационный модуль.

Задача: организация подготовительной работы для реализации программы.

2. Диагностический модуль.

Задача: разработка системы мониторинга уровня социализации, адаптации студентов к социальной среде.

Ежегодно каждый классный руководитель совместно с социальным педагогом в своей группе проводит диагностику [2]. В техникуме проводится изучение структуры межличностных отношений через социометрию, что используется при формировании актива групп, выявление неформальных лидеров, группы по совместной деятельности. Применяется методика экспресс-диагностики характерологических особенностей личности, которая используется при определении психологического типа подростков и путей коррекции при работе с подростками с девиантным поведением, помогает в работе с детьми группы риска.

Информационно-аналитическая деятельность позволяет создавать банк данных: сирот и опекаемых; детей, нуждающихся в социальной защите и поддержке, государственной помощи; детей из многодетных семей; детей, склонных к бродяжничеству; детей-инвалидов; детей из неполных семей.

3. Профориентационный модуль.

Задача: профориентация абитуриентов, сопровождение студентов в период адаптации.

На базе Южноуральского энергетического техникума разработана и действует программа создания центра профориентации и психологической поддержки молодежи.

Профессиональная ориентация — это целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах определенных профессий и разного уровня квалификации.

Работа была организована таким образом, что основными направлениями в этой деятельности стали:

– профессиональная информация;

– профессиональное воспитание;

– профессиональная консультация.

В первую очередь на базе кабинета профессиональной ориентации был создан центр профориентационной работы, который успешно решал поставленные задачи, такие как оказание студентам профориентационной поддержки, выработка сознательного отношения к труду.

В кабинете оформлен уголок по профориентации и стенд «Профессия и человек». Организованы профконсультации для педагогов и родителей по изучению личности студентов:

– «Исследование готовности учащихся к выбору профессии»;

– «Изучение личностных особенностей и способностей учащихся»;

– «Изучение склонностей и интересов»;

– «Изучение профессиональных намерений и планов учащихся».

Начато формирование тематической карточки по профориентации для старшеклассников и выпускников техникума «Где ты, призвание мое?».

Студентами и преподавателями техникума проводятся выездные профориентационные мероприятия как в г. Южноуральске, так и в других населенных пунктах Челябинской области.

В 2014 г. 72 % выпускников трудоустроены на различные предприятия г. Южноуральска и других городов Челябинской области. Центр психологической ориентации и психологической поддержки молодежи совместно со службой трудоустройства выпускников Южноуральского энергетического техникума продолжает сопровождать студентов в период адаптации на предприятиях.

Преимущество данного проекта по сравнению с другими инновационными разработками аналогичного назначения в Челябинской области состоит в том, что в г. Южноуральске центр

профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи является первым. Подобных центров, осуществляющих профессиональную ориентацию, в городе нет, данная функция возложена на психологов образовательных организаций.

Данная подпрограмма в 2014 г. была представлена на IV Всероссийском творческом конкурсе «Мой выбор» в номинации «Педагогические проекты», где заняла 2-е место.

4. Профилактический модуль.

Задачи:

- создание условий для раннего выявления студентов, находящихся в социально опасном положении, а также не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия; принятие мер по их воспитанию;

- оказание действенной и незамедлительной психолого-медико-социально-педагогической помощи студентам, употребляющим наркотические вещества;

- создание условий для раннего выявления семей, находящихся в социально опасном положении, а также родителей, недобросовестно исполняющих свои родительские обязанности по воспитанию студентов; принятие мер общественного воздействия и оказание помощи в обучении и воспитании студентов.

В техникуме разработана и действует подпрограмма «Пока беда не пришла в дом». Программа заняла 1-е место в областном конкурсе учреждений высшего и среднего профессионального образования Челябинской области на лучшую программу в сфере профилактики наркомании и наркопреступности, проводимом в 2012 и 2013 гг. среди ссузов и вузов.

С 2013 г. студенты нашего техникума входят в состав Молодой гвардии Единой России. Именно по инициативе студентов Южноуральского энергетического техникума закрашены в городе все надписи о продаже спайса.

5. Работа с одаренными студентами.

Задача: оказание помощи педагогам в работе с одаренными студентами, разработка программ.

В техникуме разработана программа по работе с одаренными студентами. В 2014 г. программа Южноуральского энергетического техникума стала лауреатом конкурса «Программа образовательной организации по работе с одаренными и мотивированными к обучению детьми». Конкурс был организован ГБОУ ДПО ЧИППКРО.

Цель программы: создание условий для выявления, развития и адресной поддержки одаренных студентов, обладающих высоким

творческим потенциалом в различных областях интеллектуальной, творческой, спортивной и организационной деятельности, для их самореализации.

В техникуме работает НОУ. Научное общество учащихся — добровольное объединение студентов, которые стремятся к более глубокому познанию достижений в различных областях науки, техники, культуры, к развитию творческого мышления, интеллектуальной инициативе, самостоятельности, аналитическому подходу к собственной деятельности, приобретению умений и навыков исследовательской работы. Именно для таких студентов научное общество является надежной опорой и средством самоутверждения.

Организация научно-исследовательской деятельности студентов техникума — это составная часть обучения и воспитания, она является одной из приоритетных задач научно-методического совета техникума. НОУ позволяет студентам попробовать свои силы в научно-исследовательской деятельности, раскрыть свой талант и раньше найти себя, сформироваться свободными личностями, на практике почувствовать демократические взаимоотношения.

Работа НОУ дает определенные результаты. Так, в 2013/14 уч. г. из 12 исследовательских творческих работ, представленных на заочный экспертный этап, проходивший на базе Челябинского института развития профессионального образования, 6 работ прошли на следующий, очный этап конкурса, который проводился на базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж». Работа Елизаветы Щербак «Топонимия Увельского района» (руководитель — Ю. А. Малий, преподаватель русского языка и литературы) заняла 3-е место и была рекомендована членами жюри для участия во Всероссийском конкурсе «Юность, наука, культура».

Лучшей исследовательской творческой работой была признана работа Анастасии Сазоновой «Определение наличия воды в грунте и изучение ее агрессивности для выбора гидроизоляции фундамента» (руководители — О. А. Бабкина, преподаватель строительных дисциплин, Л. А. Христинич, преподаватель химии). В 2014/15 уч. г. данная работа представляла Челябинскую область на очном туре IX Ежегодного всероссийского конкурса достижений талантливой молодежи «Национальное достояние России» и была удостоена звания лауреата II степени, а на очном туре Всероссийского конкурса «Юность, наука, культура» — звания лауреата I степени.

В 2014/15 уч. г. с целью организации интеллектуального общения молодежи образовательных организаций и обмена информацией в сфере профессиональных интересов на базе нашего техникума была проведена региональная научно-практическая конференция (конкурс научно-исследовательских работ студентов). На конкурсе было представлено 28 работ участников НОУ из 6 образовательных организаций СПО, в том числе 16 работ из нашего учебного заведения. Кроме того, учащиеся техникума продолжают принимать участие в различных конкурсах и конференциях со своими проектами. Это уже принесло девять призовых мест в региональной V Студенческой научно-практической конференции «Первый шаг в науку», посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне, два призовых места в научно-практической конференции в ГБОУ СПО (ССУЗ) «Первомайский техникум промышленности строительных материалов». Из 13 работ, представленных на заочный этап областного конкурса научно-исследовательских работ студентов, на заключительный, очный этап рекомендованы 6 проектов обучающихся нашего техникума. Две работы (Светланы Есиной и Александра Зубчук) стали призерами этого конкурса.

В 2014 г. 308 студентов приняли участие в различных олимпиадах и конкурсах, из них 55 % стали победителями и призерами.

В данной статье нами была предпринята попытка показать, что формирование системы обеспечения качества подготовки специалистов СПО в формате организационных технологий учебного и воспитательного процессов весьма сложно, трудоемко и длительно. Однако получаемый позитивный результат позволяет ориентировать студентов на их будущую профессию, так как производство формирует заказ на специалиста с определенными качествами и само создает необходимые условия для качественной подготовки и творческой деятельности студентов, тем самым формирует специалиста с заданными характеристиками, определенными в Концепции воспитания студента техникума, а именно: активного, инициативного, самостоятельного гражданина, культурного человека, конкурентоспособного квалифицированного специалиста, способного к постоянному самосовершенствованию.

За годы своего существования ЮЭТ претерпел большие изменения. Неизменным осталось главное — готовить на высоком профессиональном уровне специалистов различных отраслей промышленности.

Библиографический список

1. Дорохова, Е. С. Формирование у обучающихся (воспитанников) толерантного отношения к различным социальным группам [Текст] : метод. пособие / Е. С. Дорохова ; под науч. ред. проф. С. Г. Молчанова. — Челябинск : Энциклопедия, 2014. — 50 с.
2. Молчанов, С. Г. Методика отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализации юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования [Текст] : пособие для кураторов акад. групп вузов. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — 64 с.

УДК 377+001

П. И. Чернецов, проф. Челябинского государственного университета (ЧелГУ),
д-р пед. наук, г. Челябинск
И. В. Шадчин, зав. лабораторией
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
г. Челябинск, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

К ВОПРОСУ О ДИАГНОСТИКЕ УРОВНЯ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассмотрен перечень методов диагностики уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности. Анализируются результаты оценивания уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности с использованием предложенного диагностического инструментария.

Ключевые слова: научно-исследовательская деятельность студентов, уровень готовности, диагностика, готовность студентов к научно-исследовательской деятельности.

В современном российском обществе возрастает потребность в людях творческих, активных, неординарно мыслящих, способных нестандартно решать поставленные задачи и формулировать новые, перспективные цели.

Вхождение страны в мировое сообщество с необходимостью соответствовать международным нормам и стандартам требует формирования нового социума, где основная роль отводится человеческому капиталу, составляющему 70–80 % национального богатства в развитых странах.

Современное общество — это общество глобальных изменений, постоянной творческой эволюции, на которую воздействуют механизмы, сочетающие макросоциальные и индивидуальные факторы, совершенно непредсказуемые и зачастую кардинально новые. Темп развития общества зависит от творческого усилия личности, от тех возможностей и способностей, которыми она обладает. Глобализация стимулирует активность личности, указывает на необходимость подготовки ее к будущему, ставит новые цели и задачи перед системой образования.

В настоящее время перед системой профессионального образования стоит задача подготовки специалиста, обладающего высоким уровнем адаптивности к изменяющимся условиям труда, способного к личностному и профессиональному саморазвитию, готового к осуществлению научно-исследовательской деятельности в рамках полученной специальности.

Одним из важных аспектов решения данной задачи является разработка наиболее точного диагностического инструментария для комплексной оценки уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности.

Проведенный анализ научной литературы показывает, что различные стороны проблемы диагностики уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности рассмотрены рядом педагогов и психологов [1; 2]. Данная проблематика не нова, однако и по сей день не теряет своей актуальности и остроты.

В частности, Е. Ю. Никитина [1] отмечает, что наличие у студентов положительной мотивации к занятиям научными исследованиями выступает в качестве ведущего критерия их готовности к успешной научно-исследовательской деятельности. В работе А. В. Курганова [2] 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 на-

учно-исследовательской деятельности. На наш взгляд, необходимо в равной степени учитывать уровень сформированности всех выявленных компонентов готовности студентов к научно-исследовательской деятельности.

Анализ проблемы диагностики уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности предполагает рассмотрение таких ключевых понятий, как «диагностика», «научно-исследовательская деятельность студентов», «готовность студентов к научно-исследовательской деятельности».

Вслед за В. И. Загвязинским под диагностикой будем понимать «процесс и способы определения степени развития личностных качеств, затруднений в обучении, развитии, общении, освоении профессии, а также эффективности функционирования и развития психологических систем, технологий, методик, педагогических проектов» [3, с. 197].

Солидаризируясь с М. И. Колдиной, научно-исследовательскую деятельность студентов будем трактовать как «вид творческой, познавательной деятельности, направленной на овладение студентами самостоятельной теоретической и экспериментальной работой, современными методами научного исследования, техникой эксперимента» [4, с. 42].

На основании анализа научной литературы, сущности понятия «научно-исследовательская деятельность студентов» нами было сформулировано определение готовности студентов к научно-исследовательской деятельности, которая рассматривается нами как личностное образование, определяющее состояние личности субъекта и включающее мотивационно-ценностное отношение к этой деятельности, систему методологических знаний, исследовательских умений, позволяющих продуктивно их использовать при решении возникающих профессионально-педагогических задач.

Структура готовности студентов к научно-исследовательской деятельности содержит взаимосвязанные компоненты: мотивационный (характеризует познавательный интерес, мотивацию исследовательской деятельности); ориентационный (включает представления о методологии научного исследования и способах научно-исследовательской деятельности); деятельностный (определяет владение умениями и навыками научно-исследовательской деятельности); рефлексивный (включает самооценку и самоанализ научно-исследовательской деятельности, определение путей саморазвития в научном познании).

В соответствии с определенными компонентами разработаны одноименные критерии: мотивационный, ориентационный, деятельностный, рефлексивный.

На основе разработанных критериев определены уровни сформированности готовности студентов к научно-исследовательской деятельности:

– *высокий уровень* (характеризуется пониманием значимости научно-исследовательской деятельности, интересом к научно-исследовательской деятельности, владением логикой научного исследования, способностью самостоятельно спланировать собственную исследовательскую работу и реализовать ее, способностью анализировать собственную деятельность и выявлять способы и пути саморазвития);

– *средний уровень* (характеризуется поверхностным представлением о научно-исследовательской деятельности, несформированностью навыков научно-исследовательской деятельности, неустойчивым интересом к изучаемым дисциплинам и научно-исследовательской деятельности, неполным владением базовыми знаниями и умениями, стремлением к самообразованию, но не всегда адекватным оцениванием собственной деятельности);

– *низкий уровень* (характеризуется неустойчивым интересом к изучаемым дисциплинам, непониманием социальной и личностной значимости научно-исследовательской деятельности, неумением работать с литературой, видеть проблему, выделять противоречие, неспособностью самостоятельно выстроить логику исследования, недостаточной удовлетворенностью собственной деятельностью, незначительной рефлексией своей деятельности, не всегда адекватной самооценкой, фрагментарным самоанализом).

В нашей работе мы предлагаем комплекс методов оценки уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности, который применялся нами для диагностики 150 студентов факультета психологии и педагогики Челябинского государственного университета.

Нами была разработана анкета «Определение уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности», которая была предложена студентам различных курсов обучения. Анкета содержит в себе блоки вопросов, каждый из которых направлен на оценку уровня сформированности определенного компонента готовности к научно-исследовательской деятельности. Далее рассмотрим данные блоки вопросов более подробно.

В вопросах, нацеленных на диагностику мотивационного компонента готовности, респондентам предлагалось отметить наиболее значимые мотивы, побуждающие к занятию научно-исследовательской деятельностью (познавательные, профессионального развития, самоактуализации, получения материальных благ, морального поощрения, самореализации, социального одобрения, достижения успеха и др.). Ряд вопросов выявляет степень выраженности у респондентов интереса к тем или иным аспектами организации и осуществления научного исследования. Анкета, в свою очередь, содержит перечень открытых вопросов, в которых респондентов просят указать причины снижения мотивации к занятию научно-исследовательской деятельностью, предложить методы поддержки и стимулирования мотивации к осуществлению научного исследования и др. Также нами была использована «Методика изучения мотивации обучения в вузе Т. И. Ильиной» [5]. В данной методике нас, прежде всего, интересовали шкалы «Приобретение знаний» и «Получение диплома». Применение методики «Мотивация учения студентов вуза» С. А. Пакулиной и М. В. Овчинникова [6] позволяет выявить степень выраженности внутренней учебно-познавательной мотивации студентов (мотивы поступления в вуз, познавательные мотивы, релевантные профессиональные мотивы).

Респондентам был также предложен ряд вопросов, направленных на выявление уровня их осведомленности о методологии научного исследования, о специфических особенностях организации и проведения научно-исследовательской работы и др. Эти вопросы были нацелены на оценку уровня сформированности ориентационного компонента готовности к научно-исследовательской деятельности.

Уровень владения исследовательскими умениями и навыками выявляла группа вопросов, в которых респондентам предлагалось провести их самодиагностику. К примеру, студентам предлагалось проанализировать, какие умения и навыки осуществления научного исследования они усвоили лучше всего в процессе профессиональной подготовки. Респондентов просили ознакомиться с перечнем выделенных в анкете исследовательских умений и оценить уровень владения этими умениями (умение формулировать тему, цель и задачи исследования, разрабатывать диагностический инструментарий исследования, использовать справочно-библиографический аппарат библиотеки,

умение организовать тестирование, анкетирование, подготовить доклад по результатам выполненной работы и др.). Анкета включала в себя и ряд заданий на демонстрацию умений и навыков работы с научной информацией. Например, респонденту предлагалась тема исследовательской работы, далее его просили сформулировать цель, объект, предмет предполагаемого исследования, спроектировать его основные этапы.

Диагностика уровня сформированности рефлексивного компонента готовности к научно-исследовательской деятельности осуществлялась с помощью перечня вопросов, в которых респондентам предлагалось оценить уровень своих рефлексивных умений, способность к анализу собственной научно-исследовательской деятельности (умение выявлять причины затруднений в организации и проведении исследования, умение осуществлять пошаговую организацию исследовательской деятельности, умение соотносить полученные результаты с целями исследовательской деятельности, понимать причины поведения другого субъекта в процессе совместной научно-исследовательской деятельности и др.). Также нами была использована методика А. В. Карпова «Диагностика рефлексии» [7], которая позволяет выявить уровень рефлексивности респондента (высокий, средний, низкий).

При проведении диагностики мы исходили из того, что лишь обобщение полученных по каждому компоненту результатов позволит выявить целостную картину уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности.

Анализ результатов, полученных в ходе диагностики студентов, показал, что 90 % респондентов испытывают значительные затруднения

при организации научно-исследовательской деятельности; для 74 % опрошенных сложность вызывает подготовка доклада по результатам исследования; 84 % респондентов считают, что в вузе создано недостаточно условий для стимулирования мотивации студентов к занятию научно-исследовательской деятельностью. Кроме того, 75,4 % студентов имеют низкий уровень готовности к научно-исследовательской деятельности, 16,2 % — средний и всего 8,4 % — высокий.

Мы провели письменный опрос 22 преподавателей факультета с использованием разработанной анкеты и выявили следующее: все преподаватели отмечают у студентов значительные затруднения в организации и осуществлении научно-исследовательской деятельности. Особенно значимыми являются проблемы при выявлении объекта, предмета, целей и задач исследования, подготовке докладов по результатам исследования. Тем самым результаты опроса преподавателей также подтвердили наличие у студентов ряда серьезных проблем при осуществлении научно-исследовательской деятельности.

Таким образом, в нашей работе был рассмотрен представленный диагностический инструментальный, который может с успехом использоваться для комплексной оценки уровня готовности студентов профессиональных образовательных организаций к научно-исследовательской деятельности.

Данный диагностический инструментальный позволит не только выявить уровень готовности студентов к научно-исследовательской деятельности, но и определить наиболее значимые затруднения, с которыми они сталкиваются в ходе организации научного исследования.

Библиографический список

1. Никитина, Е. Ю. Формирование готовности студентов педагогического вуза к научно-исследовательской деятельности средствами проблемного обучения [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Е. Ю. Никитина. — Новокузнецк, 2009. — 182 с.
2. Курганов, А. В. Формирование готовности студентов гуманитарного вуза к психолого-педагогическому исследованию [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / А. В. Курганов. — Казань, 2009. — 195 с.
3. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования [Текст] : учеб. пособие / В. И. Загвязинский. — М. : Академия, 2005. — 208 с.
4. Колдина, М. И. Подготовка к научно-исследовательской деятельности будущих педагогов профессионального обучения в вузе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / М. И. Колдина. — Н. Новгород, 2009. — 189 с.
5. Ильин, Е. П. Мотивации и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2002. — 512 с.
6. Пакулина, С. А. Адаптивные способности студентов педвуза : структура, факторы и средства развития [Текст] : дис. ... канд. психол. наук / С. А. Пакулина. — Челябинск, 2004. — 182 с.
7. Карпов, А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики [Текст] / А. В. Карпов // Психологический журнал. — 2003. — № 5. — С. 45–57.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ПОО УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

В современном мире интеграция обучающихся с особыми образовательными потребностями в социум — это глобальный общественный процесс, затрагивающий все высокоразвитые страны.

Получение инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья качественного профессионального образования выступает одним из базовых условий их успешной социализации и эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Третьего мая 2012 г. президентом Российской Федерации был подписан закон № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов». В Конвенции признается, что человек является инвалидом не только в силу имеющихся у него ограничений, но и по причине тех барьеров, которые существуют в обществе. Отношение общества к инвалидам показывает уровень готовности — как государства, так и отдельных граждан — идти по пути развития демократии и уважения прав человека.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной Правительством РФ 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отмечено, что российская экономика столкнулась с долговременными системными вызовами, отражающими как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития.

Один из таких вызовов — возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. На период до 2020 г. стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века. При этом приоритетной целью государственной политики в сфере образования стало повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Не имея профессионального образования, инвалиды могут выполнять лишь малоквалифицированные и низкооплачиваемые работы, которые не соответствуют потенциальным возможностям этой категории населения. В результате проигрывают и сами инвалиды, и все общество. Для людей с ограниченными возможностями здоровья это явное сужение горизонтов самореализации, для общества и государства — неэффективное использование столь дефицитных в нашей стране трудовых ресурсов.

Надеемся, что опубликованные материалы будут полезны руководящим и педагогическим работникам ПОО УрФО при создании безбарьерной образовательной среды для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, формировании индивидуальной образовательной траектории студентов, имеющих различные нарушения здоровья, комплексном внедрении инклюзивных подходов в педагогическую практику профессиональных образовательных организаций.

И. В. Шадчин, зав. лабораторией
инклюзивного образования ЧИРПО

УДК 376.5

А. Г. Вардугин, зам. директора по УПР
Челябинского государственного
промышленно-гуманитарного техникума
им. А. В. Яковлева (ЧГПГТ),
г. Челябинск, e-mail: varduginag@rambler.ru

ОПТИМИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ СРЕДСТВАМИ ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Региональная система профессионального образования характеризуется увеличением количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья [1].

Основным федеральным законом, определяющим принципы государственной политики в области образования, является закон «Об образовании в РФ» от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ. В ст. 2 данного закона введено понятие инклюзивного образования, которое подразумевает «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей». Ст. 79 целиком посвящена вопросам обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья; в частности, в ней сказано, что «профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся».

Большинство выпускников специальных (коррекционных) образовательных учреждений способны овладеть профессией и могут успешно работать на многих производственных предприятиях, используя свои профессиональные умения и навыки. В то же время их возможности в профессиональной подготовке существенно ограничены. Это проявляется, во-первых, в корректировке перечня профессий в связи с особенностями психического развития этой категории обучающихся, во-вторых, в медленном темпе их обучения и в возникновении больших трудностей при овладении ими учебным материалом на уровне, достаточном для самостоятельной профессиональной деятельности.

На начало 2014/15 уч. г. во втором корпусе ЧГПГТ общий контингент обучающихся составил 309 человек, из них 129 детей с ограниченными возможностями здоровья (41,4 %, или

8,2 % от общего количества обучающихся в техникуме).

Обучение, воспитание и развитие детей, имеющих отклонения в умственном и психическом развитии, является сложной социально-педагогической проблемой. Ее решение лежит в основе подготовки данной категории обучающихся к активной общественно полезной деятельности (в соответствии с их возможностями), к равноценному участию в различных видах деятельности, к наиболее полному освоению социальных ролей, к результативной интеграции в социальную среду [2].

Оптимизация процесса обучения лиц с ОВЗ предполагает наличие:

- разработанных адаптированных программ обучения, используемых в общеобразовательной и профессиональной подготовке;
- программ коррекционно-развивающих занятий по социально-бытовой адаптации;
- дидактического оснащения;
- хорошей материально-технической базы;
- грамотного педагогического персонала.

ГБОУ СПО «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» имеет лицензию на осуществление подготовки лиц с ОВЗ по профессиям «штукатур», «швея», «оператор ЗС».

В 2014/15 уч. г. в ГБОУ СПО «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» открыто 17 групп профессиональной подготовки (табл. 1).

Таблица 1

Группы профессиональной подготовки

Профессия	Штукатур	Швея	Оператор ЗС
1-й курс	3	2	2
2-й курс	7	3	–
Итого	10	5	2

Образованием данной категории обучающихся занимаются педагогические работники, прошедшие КППК для педагогов коррекционно-развивающего обучения.

Учебный план таких групп должен содержать минимум часов на общеобразовательные программы и максимум — на трудовую подготовку. Срок обучения по профессии 19727 «штукатур», 19601 «швея» и 15594 «оператор ЗС» составляет один год пять месяцев. Общее количество часов, включая общепрофессиональный цикл, профессиональный цикл, физическую культуру, цикл социальной адаптации, — 1784 часа.

Следует заметить, что при обязательном изучении технологии производства нужно давать только основные элементарные теоретические сведения. Особое внимание необходимо уделять отработке практических умений и навыков (или, в соответствии с ФГОС, формированию ПК и ОК). Условия обучения должны соответствовать возможностям таких обучающихся, а также способствовать коррекции отклонений в их развитии и социально-психологической реабилитации для последующей интеграции в общество [3].

Особое значение при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья имеет коррекционная направленность. Коррекция мышления, памяти и речи проводится на всех общеобразовательных уроках, коррекция физических недостатков, двигательной сферы, соматическое развитие организма — на уроках физического воспитания. Любой урок активно содействует формированию положительных качеств личности, образовательная и коррекционная сторона урока, его содержание, организация, методы создают определенную воспитывающую направленность учебной деятельности каждого обучающегося, помогая стать ему полноценным членом общества [4].

В техникуме разработана и начала действовать целевая программа *«Создание условий качественной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих из числа граждан с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего образования»*.

При разработке программы исходили из того, что эффективность образования лиц с ОВЗ можно повысить, создав качественно новые условия для образовательного самоопределения обучающихся, их позитивной социализации, для чего необходимо оптимизировать имеющиеся ресурсы (кадровый, инновационный, информационный, учебно-методический) и материально-техническую базу.

Летом 2013 г. при поддержке Министерства образования и науки Челябинской области на реализацию целевой программы из областного бюджета Челябинской области была выде-

лена субсидия в объеме 3 670 000 руб., из них 2 400 000 руб. на ремонтные работы аудиторий и мастерских 1 270 000 руб. на приобретение оборудования и учебных комплексов.

Сроки реализации программы: 2013–2015 гг.

Программа состоит из семи разделов:

1) «Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами»;

2) «Основная цель и задачи программы»;

3) «Сроки реализации программы»;

4) «Система программных мероприятий»;

5) «Ресурсное обеспечение программы»;

6) «Организация управления и механизм реализации программы»;

7) «Ожидаемые результаты реализации программы с указанием целевых индикаторов и показателей».

Целью данной программы является создание благоприятных условий и системы деятельности педагогических кадров для качественной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих из числа граждан с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего образования.

В соответствии с поставленными целями определены следующие задачи:

– внедрение инновационных образовательных технологий в процесс подготовки квалифицированных рабочих кадров из числа граждан с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего образования;

– создание системы подготовки педагогических кадров, работающих с обучающимися, которые имеют ограниченные возможности здоровья;

– поддержка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, развитие системы поощрения их достижений;

– создание системы адресного мониторинга и сопровождения обучающихся — победителей конкурсов;

– формирование и обновление банка программно-методических материалов, методик, технологий по работе с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья;

– обеспечение психолого-педагогического сопровождения развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

– развитие материально-технической базы, обеспечивающей достижение высоких результатов в творческой, спортивной деятельности обучающихся техникума.

Актуальность реализации данной программы, а именно совершенствования материально-технического обеспечения, очевидна.

Во-первых, она обусловлена требованиями российского законодательства в сфере образования.

Во-вторых, создание инфраструктуры, оптимальной для образования лиц с ОВЗ, обеспечивает для данной категории обучающихся возможность максимально близко изучить технику и технологию современного производства. Стоит заметить, что согласно учебному плану программ профессионального обучения 57,2 % объема учебного времени отводится на учебную и производственную практику.

В-третьих, созданные в техникуме и приближенные к обстановке современного производства условия учебной и производственной практики способствуют успешной социализации личности с ОВЗ в студенческом, а затем и трудовом коллективе.

В 2014 г. при поддержке Министерства образования и науки Челябинской области из областного бюджета были выделены 682 309 руб. на оптимизацию условий обучения лиц с ОВЗ, получающих профессиональную подготовку по профессии «оператор ЗС». На данные средства был приобретен тренажер — имитатор рабочего места оператора ЗС.

Доминирующий компонент системы воспитательной работы с данной категорией обучающихся в техникуме — социальное воспитание, целью которого является формирование социальной зрелости личности обучающегося с ограниченными возможностями здоровья. Реализация этой цели осуществляется через коррекционные уроки.

Коррекционно-развивающая работа ведется в двух направлениях: в групповом и индивидуальном. Для всех обучающихся спецгрупп введены факультативные занятия по курсам

«Коррекционное занятие» и «Социально-бытовая ориентировка», каждый из которых рассчитан на 49 учебных часов. Учебная программа включает четыре раздела («Развитие социальной активности», «Развитие коммуникативных навыков», «Развитие личностно-эффективного потенциала», «Развитие гностического потенциала») и 20 тем, направленных на совершенствование психических процессов (внимания, памяти, мышления, воображения).

Индивидуальная коррекционная работа с обучающимися осуществляется в области развития и коррекции отдельных познавательных процессов, адекватного формирования волевой сферы, а также сглаживания отдельных личностных проявлений и отклонений в поведении.

Кроме того, коррекционно-развивающая работа проводится преподавателями на уроках теоретического обучения и мастерами на уроках производственного обучения. Среди используемых приемов и упражнений можно выделить: релаксационные игры, упражнения на концентрацию мышечных усилий и внимания, комплексы упражнений, способствующих снятию физического и эмоционального напряжения.

Таким образом, оптимизация образовательного процесса лиц с ОВЗ в ГБОУ СПО «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» средствами программно-методического и ресурсного обеспечения, психологическое сопровождение образовательного процесса, система коррекционных занятий, использование разнообразных методов оценки профессиональных компетенций дают положительные результаты, способствуют успешной социализации и самореализации выпускников, о чем свидетельствует статистика трудоустройства обучающихся данной категории.

Библиографический список

1. Степанова, О. А. Состояние и перспективы развития профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О. А. Степанова, Т. Б. Богданова // Профессиональное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья. — М. : НИИРПО, 2008.
2. Степанова, О. А. Пути интеграции профессиональной подготовки и реабилитации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в колледжах [Текст] / О. А. Степанова // Актуальные вопросы профессионального обучения и социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья : сб. статей по материалам работы ГЭП / сост. О. А. Степанова ; науч. ред. М. С. Савина. — М. : Типография ООО «ЦВТ "Ориентир"», 2009. — С. 12–18.
3. Степанова, О. А. Формирование у инженерно-педагогических работников колледжей готовности к обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе дополнительного образования [Текст] / О. А. Степанова // Актуальные вопросы профессионального обучения и социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья : сб. статей по материалам работы ГЭП / сост. О. А. Степанова ; науч. ред. М. С. Савина. — М. : Типография ООО «ЦВТ "Ориентир"», 2009. — С. 93–97.

4. Михайлова, Т. А. Социально-педагогическое сопровождение студентов с особыми адаптивными возможностями в процессе получения среднего профессионального образования [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Т. А. Михайлова. — М., 2008. — 24 с.

УДК 376.5

О. С. Куницына, методист
Златоустовского индустриального колледжа
(ЗлатИК) им. П. П. Аносова, Челябинская обл.,
г. Златоуст, e-mail: zlatik@anosov.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ЗЛАТОУСТОВСКОМ ИНДУСТРИАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ ИМ. П. П. АНОСОВА

Объективно оценить реальную потребность инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональном образовании зачастую бывает очень сложно. Часть инвалидов в силу тяжести недуга не могут быть профессионально заняты, и их потребность в профессиональном образовании чаще всего выражается в необходимости овладения трудовыми навыками и навыками самообслуживания. У других состояние здоровья накладывает существенные ограничения на выбор профессии, а подчас и уровень профессионального образования. Однако определенная группа лиц данной категории при создании необходимых и достаточных условий, а также при желании может получить любое не противопоказанное для здоровья профессиональное образование в соответствии со своими способностями.

Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова уже не первый год реализует идею инклюзивного образования. С 1949 г. начинается обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья 1-го и 2-го вида дизонтогенеза (нарушение индивидуального развития организма) — глухих и слабослышащих; 568 выпускников начали трудовую деятельность по специальностям «холодная обработка металла», «программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем», «технология машиностроения», «программирование в компьютерных системах». С 2004 г. приказом Министерства образования России № 2356 от 24 мая учебное заведение является федеральным окружным учебно-методическим центром обучения студентов с нарушением слуха. Также ведется подготовка квалифицированных рабочих, служащих по профессиям «швея» и «штукатур»

из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья 8-го вида (с нарушением интеллекта).

В 2013 г. колледж приступил к обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья 6-го вида (с нарушением опорно-двигательного аппарата) по специальности «программирование в компьютерных системах».

Первая проблема, которую необходимо было решать, содержится в самом определении понятия «лицо с ограниченными возможностями здоровья» — это студент, имеющий физические и (или) психические недостатки, препятствующие освоению образовательных программ без создания специальных условий для получения образования. Поэтому для успешного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в колледже создана специальная безбарьерная образовательная среда, то есть такая среда, которая организационно, методически, технически и технологически приспособлена к особым потребностям данной категории обучающихся. Эта среда полностью или частично компенсирует ограничение жизнедеятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в общении, обучении, трудоустройстве, в получении образования, позволяя им выступать на рынке труда на равных конкурентных началах с другими специалистами.

Прежде всего, оформлена территория, прилегающая к зданию: имеются доступные и необходимые элементы информации, обеспечен путь движения, оснащены места для автостоянки и парковки специализированных транспортных средств. В соответствии с требованиями оборудована входная группа: лестницы со специальными поручнями продублированы пандусами, приспособлены входная площадка

и входная дверь, в распоряжении студентов-колясочников имеется тамбур с твердым покрытием пола. Внутри здания оснащен наиболее короткий и удобный путь движения к зонам целевого назначения, обустроены учебная аудитория, обеденная зона столовой, санитарно-гигиеническая комната; ко всем зонам имеется свободный доступ. Для своевременного ориентирования и распознавания объектов разработана определенная система информации, включающая визуальные и звуковые средства. Кроме того, в распоряжение студентов с ограниченными возможностями здоровья предоставлен центр реабилитации и релаксации, позволяющий комфортно провести внеурочное время.

Следующая проблема, с которой столкнулись преподаватели в работе со студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья, это дискретность знаний. До поступления в колледж обучение данной категории учеников независимо от формы (специализированная или массовая школа, обучение на дому) имело одну особенность — щадящий режим, который привел к пробелам в знаниях. С целью решения данной проблемы преподаватели колледжа разрабатывают специальные дидактические материалы, такие как: индивидуальные информационные карты, учитывающие особенности восприятия и написания текста каждым студентом; полезные модели, формирующие в сознании целостный образ изучаемого объекта и позволяющие отработать профессиональную терминологию; мультимедийный словарь жестового языка и созданные на его основе цифровые образовательные ресурсы; тестовая обучающая оболочка и др. Объяснительно-иллюстративный метод — один из наиболее приемлемых в работе преподавателя со студентами с ограниченными возможностями здоровья. Визуализировать информацию и представить ее в доступной форме позволяет инфографика (опорные конспекты).

При подборе содержания занятий для студентов с ограниченными возможностями здоровья необходимо учитывать, с одной стороны, принцип доступности, а с другой — принцип целесообразности, без излишнего упрощения материала. Содержание только тогда становится средством активизации учебной деятельности, когда оно соответствует психическим, интеллектуальным возможностям студентов и их потребностям. Одной из форм активизации обучения являются разработанные преподавателями специальные электронные ресурсы: «Сетевая обучающая программа “Клавиатура”», «Видео-

уроки в графическом редакторе *INKSCAPE*», «Операционная система *WINDOWS*».

Дистанционная форма обучения является наиболее оптимальным способом организации учебного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья, поскольку, учась дистанционно, они перестают быть зависимыми от пространственного и временного положения и могут не ограничивать себя в образовательных потребностях. Студенты работают в индивидуальном темпе не только с литературой, но и с обучающими программами, тестами, информационными базами данных, самостоятельно изучают лекции, готовятся к семинарам и практическим работам. При достаточном оснащении студентов методическими материалами доля самостоятельной работы может составлять две трети всей семестровой нагрузки. К плюсам дистанционных образовательных технологий можно отнести:

- индивидуальный темп обучения — скорость освоения материала устанавливается самим студентом в зависимости от его личных обстоятельств и потребностей;
- свобода и гибкость — возможность выбрать форму обучения, а также самостоятельно планировать время, место и продолжительность занятий;
- доступность — независимость от географического и временного положения, что позволяет не ограничивать себя в образовательных потребностях;
- мобильность — реализация обратной связи между преподавателем и студентом;
- технологичность — использование в образовательном процессе достижений информационных и телекоммуникационных технологий;
- социальное равноправие — равные возможности получения образования независимо от места проживания и состояния здоровья;
- творчество;
- объективность — использование интерактивных практикумов, различных форм тестирования, оценка знаний может проходить в автоматическом режиме, без участия преподавателя [1].

Внедрять в образовательный процесс технологию дистанционного обучения позволяют электронные курсы, разработанные преподавателями колледжа.

Дефицит общения, а в итоге социальная дезадаптация — еще одна проблема, возникающая в процессе обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Такие студенты на первых порах испытывают трудности не столько в усвоении знаний, сколько в общении

с однокурсниками и преподавателями. Данная проблема диктует необходимость применять социально активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в учебных группах [2]. Студенты данной категории привлекаются к научно-исследовательской работе и активной творческой жизни. Выставка научно-технического творчества молодежи (НТТМ), Всероссийский инновационный форум «Евразийские ворота», конкурс исследовательских работ «Юность, наука, культура» — вот далеко не полный перечень мероприятий, дипломами которых были удостоены творческие проекты наших студентов. Кро-

ме того, студенты нашего колледжа являются солистами творческих коллективов городского общества глухих, лидерами спортивных команд, участниками областного фестиваля творчества инвалидов по слуху, что говорит об их успешной социальной интеграции.

Социальная модель инклюзивного образования утверждает: причина инвалидности кроется не в самом заболевании как таковом, а в существующих в обществе физических и организационных барьерах, стереотипах и предрассудках. Одним из наиболее эффективных механизмов повышения социального статуса и защищенности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является получение ими полноценного профессионального образования.

Библиографический список

1. Ибрагимов, И. Информационные технологии и средства дистанционного обучения [Текст] / И. Ибрагимов. — М. : Академия, 2007.
2. Луценко, Е. Л. Социокультурная реабилитация инвалидов [Текст] / Е. Л. Луценко. — Хабаровск, 2007.

УДК 376.5

Е. П. Пономарева, мастер производственного обучения филиала Златоустовского техникума технологий и экономики, Челябинская обл., пос. Магнитка, e-mail: b_e_69@mail.ru

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ И ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ФИЛИАЛЕ ГБОУ ПОО «ЗЛАТОУСТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ» В ПОС. МАГНИТКА

Эффективным механизмом реализации государственной политики Российской Федерации в области решения проблем инвалидов являются целевые федеральные и региональные программы, объединяющие усилия различных ведомств. Реализация федеральных, региональных программ должна обеспечить условия, отвечающие нормам и требованиям цивилизованного мира, при которых инвалид имеет возможность на равных со здоровыми гражданами условиях получить образование, трудиться, материально обеспечивать себя, а также иметь доступ ко всем объектам социальной, производственной и хозяйственной инфраструктуры [1].

Человек с проблемами в интеллектуальном и физическом развитии имеет такое же право на

труд, как и другие члены общества. Но ему нужна особая помощь в развитии его способностей к трудовой деятельности и реализации прав на нее с обоюдной пользой для него и окружающих.

Филиал ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» в пос. Магнитка реализует программу профессионального обучения по профессии 19601 «швея» для подготовки квалифицированных рабочих из числа граждан с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего образования. Задача профессиональной образовательной организации при обучении студентов специализированной (коррекционной) группы VIII вида заключается в обеспечении их тем уровнем знаний, практических умений и навыков, которые

необходимы для успешной социальной адаптации в современном обществе.

Коррекционное обучение в филиале включает в себя следующие блоки деятельности:

- 1) образовательный процесс:
 - теоретическое обучение;
 - учебная практика;
 - производственная практика;
- 2) система коррекционно-воспитательной работы;
- 3) психологическая поддержка;
- 4) социальная защита обучающихся;
- 5) оздоровительная деятельность.

Личностно ориентированные технологии определяют методы и средства обучения и воспитания, соответствующие индивидуальным особенностям каждого ребенка. Они основываются на психодиагностических методиках, изменяют отношения в системе «преподаватель — студент» и организацию деятельности обучающихся, позволяют применять разнообразные средства обучения. В центре внимания личностно ориентированных технологий находится личность, стремящаяся к максимальной реализации своих возможностей, способная на осознанный и ответственный выбор в различных жизненных ситуациях [2].

Основой организации учебного процесса в нашем филиале также является личностно развивающий характер образования. Учебный, воспитательный, коррекционный, административно-хозяйственный блоки соответствуют ее задачам и способствуют:

- совершенствованию режима работы филиала техникума;
- мониторингу обученности детей с интеллектуальной недостаточностью;
- применению элементов здоровьесберегающих технологий;
- использованию эффективных педагогических технологий;
- выбору оптимальных средств и условий коррекции в процессе учебной и производственной практики.

Данная система позволяет всесторонне воздействовать на каждого обучающегося, координировать деятельность преподавателей, мастеров производственного обучения и других специалистов, занятых в коррекционном обучении, для достижения учебных, воспитательных, коррекционных целей, развитию материально-технической базы техникума.

Учебный план для обучающихся специализированной (коррекционной) группы VIII вида по профессии «швея» предусматривает срок

обучения 1,5 года. На основе учебного плана разработаны рабочие программы, календарно-тематическое планирование, учебно-методический комплекс, включая контрольно-оценочные средства.

Рабочая программа по профессиональному модулю «Выполнение работ по обработке текстильных изделий из различных материалов» является документом, характеризующим специфику содержания образования по предмету и профессии, а также особенности организации учебно-воспитательного процесса. Одно из значимых направлений рабочей программы — реализация личностно ориентированного подхода к обучению и воспитанию детей с ограниченными возможностями здоровья; оно предусматривает организацию образовательного процесса на основе психофизических и индивидуальных особенностей обучающихся и используется педагогическим коллективом как при изучении, закреплении программного материала, так и при осуществлении контроля знаний. Разработанная программа основывается на принципах дифференциации и индивидуализации обучения, системности и управляемости.

На весь период обучения за группой закрепляется мастер производственного обучения. Должность мастера производственного обучения профессионального образовательного учреждения предусматривает многофункциональную направленность штатной единицы и подразумевает осуществление:

- 1) учебной практики, то есть обучения профессии «швея»;
- 2) сопровождения обучающегося во время прохождения им производственной практики;
- 3) комплексного изучения личностных и психофизиологических особенностей обучающегося;
- 4) системы психологической коррекционно-реабилитационной работы;
- 5) профилактики отклонений в социальном и психологическом здоровье обучающихся;
- 6) работы по созданию психологически комфортных условий для пребывания обучающихся в образовательной организации.

Педагогический коллектив отчетливо представляет, что таких детей необходимо научить профессии, чтобы после окончания учебного заведения ребята смогли реализовать себя, найти работу. Не менее важным является формирование личности обучающегося: создание опыта общения, сотрудничества, усвоение навыков культурного и социального поведения, креативных умений в доступных и разнообразных

видах деятельности, и в первую очередь в производственной.

Коррекционные группы работают в определенном режиме: пятидневная (32-часовая) учебная неделя при 45-минутном уроке. Продолжительность перемен соответствует санитарно-гигиеническим требованиям. Домашнее задание выдается обучающимся с учетом их индивидуальных возможностей.

К обязательному циклу социальной адаптации относятся коррекционные занятия, социально-бытовая ориентировка. Они направлены на решение задачи социальной адаптации и реабилитации обучающихся. В процессе занятий обучающиеся получают знания о разнообразных сферах жизни и деятельности человека, приобретают практические умения, которые позволяют им после окончания обучения успешно адаптироваться в быту и социуме [3].

К профессиональному циклу относится учебная и производственная практика. Учебная практика будет эффективной тогда, когда учащиеся увидят конечный результат — готовую продукцию. Обучающиеся на практических уроках учатся не только изготавливать отдельные детали, но и отшивать несложные изделия, выполнять декоративные работы. При организации производственной практики как наиболее сложного и ответственного этапа обучения детей с ограниченными возможностями здоровья мастер производственного обучения составляет перечень работ с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.

Для проведения учебной практики имеется достаточная материальная база. В профессиональной образовательной организации есть учебные мастерские, оснащенные оборудованием, отвечающим современным требованиям профессионального обучения.

Производственную практику обучающиеся проходят на базе швейных мастерских филиала техникума.

Также в филиале действует программа по информатизации образовательной организации, основной целью которой является улучшение качества образования через повышение информационной культуры всех участников образовательного процесса и активное использование ИКТ. В реализации этой программы участвуют и коррекционные группы как участники образовательного процесса. Одним из направлений программы является совершенствование материально-технической и ресурсной базы учебно-воспитательного процесса, внедрение ИКТ в образовательный процесс. На базе филиала

техникума имеется два компьютерных кабинета, в которых помимо уроков профессионального цикла проводятся индивидуальные консультации для тех обучающихся, кто овладевает компьютером. В индивидуальном порядке проводятся консультации по работе в сети Интернет.

С обучающимися коррекционной группы работают преподаватели: С. Г. Халиуллина — педагог-психолог, Е. П. Пономарева — техник-технолог швейного производства, Т. И. Селянина — мастер производственного обучения, Р. С. Набиуллин — преподаватель физкультуры, Е. Ю. Неелова — юрист.

Педагогический коллектив филиала стабильный, имеет квалификацию, опыт работы, достаточно высокий профессиональный уровень. Это коллектив единомышленников, способных выпускать из образовательного учреждения обучающихся, подготовленных к самостоятельной трудовой жизни, достаточно социализированных, умеющих определиться в жизни с учетом собственных возможностей.

Педагогические работники систематически повышают свою квалификацию, принимают участие в семинарах и конференциях. Т. И. Селянина является членом методического объединения педагогических работников, осуществляющих профессиональное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Самообразование и курсы повышения квалификации прямо влияют на уровень преподавательской деятельности. Преподаватели знают и учитывают в своей работе особенности развития детей с ограниченными возможностями здоровья, на уроках используют разнообразные памятки, схемы, карточки, что способствует соблюдению коррекционных принципов в работе со всеми обучающимися.

Конечно же, учебный процесс не может осуществляться успешно без организации воспитательной работы, создания необходимых бытовых условий и проведения профилактических мероприятий. Ребята коррекционной группы участвуют в различных соревнованиях и спортивных состязаниях, конкурсах декоративно-прикладного творчества, для них проводятся встречи с работниками библиотеки поселка, краеведческого музея «Наследие», экскурсии на предприятия.

В филиале Златоустовского техникума технологий и экономики в пос. Магнитка имеется благоустроенное общежитие, комната самоподготовки. В общежитии проводится работа с учетом индивидуальности, интересов,

способностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Подростки учатся жить в коллективе, учатся терпимости, взаимовыручке, самостоятельности.

Опыт, накопленный нашим учебным заведением, свидетельствует о том, что лица с ограниченными возможностями здоровья обладают потребностью в приобщении к разнообразным формам образования, труда, культуры. Это мо-

жет быть достигнуто при условии гуманного отношения общества и государства к таким детям. В настоящее время, когда происходят постоянные изменения в политической, экономической, социальной жизни общества, встает важнейшая задача: признать безусловную ценность любой личности, обеспечить ее право быть защищенной государством и всеми его институтами.

Библиографический список

1. Котовская, Л. В. Государственная политика, законодательная и нормативно-правовая база в сфере профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Л. В. Котовская, И. В. Шадчин ; под общ. ред. И. Р. Сташкевич ; МОиН Чел. области. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 51 с.
2. Петрушина, Н. В. Современные технологии обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Н. В. Петрушина ; под общ. ред. И. Р. Сташкевич ; МОиН Чел. области. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 20 с.
3. Дядичкина, Т. А. Социально-бытовая ориентация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Т. А. Дядичкина ; под общ. ред. И. Р. Сташкевич ; МОиН Чел. области. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 19 с.
4. Шумилова, Е. А. Государственная программа «Доступная среда» : социокультурный аспект [Текст] / Е. А. Шумилова. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 23 с.
5. Пентишкина, И. Ю. Факультативные занятия с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья [Текст] : сборник примерных программ / И. Ю. Пентишкина, С. Е. Сидашова, А. А. Мордвинова. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2008. — 60 с.

УДК 376.5

Е. В. Чапаева, зам. директора по учебной работе Южноуральского энергетического техникума (ЮЭТ), Челябинская обл., г. Южноуральск, e-mail: chapaeva@mail.ru

Л. И. Савченко, мастер производственного обучения ЮЭТ

Л. Н. Смирнова, мастер производственного обучения ЮЭТ

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ VII–VIII ВИДА В ЮЖНОУРАЛЬСКОМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ

Искусство обучения и воспитания имеет ту особенность, что почти всем оно кажется делом знакомым и понятным, и иным даже делом легким, — и тем понятнее и легче кажется оно, чем менее человек с ним знаком, теоретически или практически.

К. Д. Ушинский

В Федеральном законе «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ указывается, что «в целях реализации права каждого человека на образование создаются необходимые условия для получения без дискриминации качественного

образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней коррекционной помощи на основе специальных педагогических подходов и наиболее

подходящих для этих лиц языков, методов и способов общения и условия, в максимальной степени способствующие получению образования определенной направленности, а также социальному развитию этих лиц, в том числе посредством организации инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья» [1].

Право на качественное образование — одно из самых значительных прав человека в современном обществе.

Данная тема является актуальной для Южноуральского энергетического техникума, так как в его стенах обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья. В нашем учебном заведении ведется подготовка обучающихся-инвалидов VII–VIII вида по профессиям «штукатур» и «садовник».

Согласно закону «О социальной защите инвалидов», «ребенок с ограниченными возможностями (ОВЗ) — ребенок с физическими и (или) психическими недостатками, имеющий ограничение жизнедеятельности, обусловленное врожденными, наследственными, приобретенными заболеваниями или последствиями травм»; «ребенок-инвалид — это лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством физических и психических функций организма, обусловленным заболеваниями, травмами, их последствиями, дефектами, которое приводит к ограничению жизнедеятельности и необходимости его социальной защиты»; «инвалидность — это специфическая ситуация развития и состояния личности, как правило сопровождающаяся ограничениями жизнедеятельности в самых разнообразных сферах» [2].

Формирование личности у детей с ОВЗ и детей-инвалидов происходит в условиях ограничения жизненного пространства и общения, иногда в полной зависимости от посторонней помощи в самообслуживании. Это вызывает у них неуверенность в себе, комплекс неполноценности, ориентирует на потребительское сознание и иждивенчество, то есть ведет к синдрому социального инфантилизма.

Перед нами стоит очень серьезная задача — выработать навыки жизни в обществе и общепринятые нормы поведения у особенной категории обучающихся. Для ее решения мы в своей деятельности опираемся на восемь принципов инклюзивного образования:

- «Ценность человека не зависит от его способностей и достижений»;
- «Каждый человек способен чувствовать и думать»;

- «Каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным»;
- «Все люди нуждаются друг в друге»;
- «Подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений»;
- «Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников»;
- «Для всех обучающихся достижение прогресса скорее может быть в том, что они могут делать, чем в том, что не могут»;
- «Разнообразие усиливает все стороны жизни человека».

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусматривает создание для них специальной коррекционно-развивающей среды, обеспечивающей их интеллектуальное и физическое развитие и становление личности. В результате коррекционной работы у ребят формируются обобщенные учебные и трудовые умения, которые отражают уровень самостоятельности при решении новых учебных и трудовых задач, и, что самое главное, повышаются шансы трудоустроиться и адаптироваться к жизни в социуме.

Коррекционно-развивающая работа с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ осуществляется в большинстве случаев посредством игр. Таким детям часто свойственна эмоциональная неуравновешенность. Она может выражаться не только в резкой смене и неадекватности реакций, но и в неловких беспокойных движениях, прерывистом сне и т. п. Чтобы достичь ожидаемого результата, необходимо точно определить возможности той или иной игры.

В своей работе педагоги техникума используют шесть методов организации игровой деятельности [3]:

- метод игрового тренинга (например, «Съедобное — несъедобное», «Паровоз», «Ниточка — иголочка»);
- метод театрализации;
- метод состязательности;
- метод равноправного духовного контакта;
- метод воспитывающих ситуаций;
- метод импровизации.

Обучающийся должен быть лично заинтересован в изучении той или иной темы и видеть, где она применяется в повседневной жизни. Вся организация обучения ориентирована на добровольное включение обучающегося в деятельность. Для этого используются творческие и проблемные задания, соответствующие возможностям обучающегося.

Производственное обучение, как известно, является основой профессиональной подготовки. Практика проводится не только в мастерских техникума, но и на предприятиях города в соответствии с требованиями учебно-программной документации в целях улучшения качества обучения квалифицированных рабочих.

Большая часть наших воспитанников — это дети, оставшиеся без попечения родителей. Около 70 % обучающихся являются детьми-сиротами или опекаемыми и проживают в общежитии техникума. Огромную роль в организации обучения таких детей играет, конечно же, внеучебная занятость. В техникуме проводятся конкурсы профессионального мастерства «Цветочки-ягодки» для садовников, «Лучший по профессии» для штукатуров; различные внеклассные мероприятия, выставки технического творчества.

Цель внеклассных мероприятий, как и занятий, — помочь обучающимся осмыслить про-

стые нормы нравственности, научить их жить среди людей. Нужно сказать, что внеклассные мероприятия дают обучающимся возможность полнее раскрыться, показать такие свои качества, о которых мы порой и не догадываемся. У них появляется чувство собственной значимости, уверенности в своих силах, что очень важно. В узком кругу дети раскрепощаются, открываются для общения, мастер устанавливает с ними контакт, доверительные отношения.

Те кружки и секции, клубы по интересам, которые функционируют в городе, для таких детей не предусмотрены, поэтому их занятость остается заботой педагогического коллектива техникума. На базе техникума для них действуют кружки по бисероплетению, вышивке и живописи шерстью (технике сухого валяния). Ребята с удовольствием занимаются данными видами творчества, участвуют со своими работами в различных выставках как внутри учреждения, так и за его пределами (табл. 1).

Таблица 1

Участие в олимпиадах, конкурсах, творческих состязаниях обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

№	Ф. И. О. участника	Мероприятие	Год	Результат
1	Е. Казакова	Экологическая игра (1 чел. в составе команды)	2013	2-е место
2	Группа по профессии «штукатур»	Внутриучрежденческий конкурс стенгазет	2013	Участие в номинации «Познавательность»
3	А. Гнусарев А. Михалев А. Фаткуллин С. Швец	Внутриучрежденческий конкурс профессионального мастерства по профессии «штукатур»	2013	Участие в конкурсе
4	Е. Казакова	IV Всероссийский творческий конкурс «Мой выбор», номинация «Вышивка бисером»	2014	Диплом II степени
5	Е. Казакова	IV Всероссийский творческий конкурс «Мой выбор», номинация «Декупаж»	2014	Диплом I степени
6	Е. Казакова	Областной смотр-конкурс декоративно-прикладного творчества «Уральский мастеровой»	2014	Сертификат участника
7	Е. Безрукова С. Швец	Конкурс художественного творчества «В мире прекрасного» в рамках Юго-Западного ТМО	2014	Сертификат участника
8	М. Голомидова Е. Казакова В. Кожаринова А. Крылова В. Марущак Г. Мусина Ю. Поспелова Г. Семавина	Внутриучрежденческая выставка декоративно-прикладного творчества «Осеннее настроение», номинации: «Поделки из овощей и фруктов»; «Икебана»; «Поделки из природных материалов»; «Вышивка»; «Живопись»	2014	Сертификат участника

Обучающиеся с интересом посещают кружки и спортивные секции, участвуют в соревнованиях (табл. 2). Кроме этого, наши обучающиеся участвуют в реализации национального проекта «Дети — наше будущее», в параде профессий, открытии Аллеи первоклассников (презентация профессии «Цветовод, плодоовощевод», К. Рож-

кова, VIII вид), которое состоялось 1 сентября 2014 г. Все вышеперечисленные мероприятия проводятся совместно с другими обучающимися техникума, что позволяет детям с ОВЗ не чувствовать себя «особенными», а учиться находить свое место в обществе, лучше осваивать профессию, любить, творить, дружить.

Таблица 2

Участие в спортивных мероприятиях

№	Участник	Вид инвалидности обучающегося или наличие ограничения возможностей здоровья	Вид и название спортивного соревнования	Год	Результаты
1	Группа по профессии «штукатур» (12 чел.)	VIII вид	Комплексная спартакиада	2013	2-е место по подтягиванию в командном зачете
2	М. Голомидова	VIII вид	Областные соревнования по мини-футболу	2014	Участие в составе команды

В последние годы в нашей стране отмечается неуклонный рост числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Успешность процесса становления и социализации личности таких детей зависит от условий их воспитания и раннего преодоления нарушений в их социальной адаптации.

Окончив техникум, наши выпускники вступают во взрослую жизнь, где они могут испытывать значительные затруднения в решении сложных проблем. Юноши и девушки, оставшиеся без родителей, на протяжении детства и юности находились под крылом у сво-

их педагогов. Порой они не умеют правильно распорядиться своим имуществом, не всегда в состоянии экономно рассчитать свои денежные средства. У этой категории детей большая вероятность стать жертвами обмана. Поэтому огромное внимание мы уделяем социально-бытовому ориентированию, стараемся и после выпуска осуществлять психолого-педагогическое сопровождение таких ребят. Мы считаем своим профессиональным и моральным долгом отслеживать дальнейший путь своих выпускников и при необходимости оказывать им помощь в сложных жизненных ситуациях.

Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон № 273-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.
2. Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон № 181-ФЗ : [принят Гос. Думой 20 июля 1995 г. : одобр. Советом Федерации 15 нояб. 1995 г. : по сост. на 6 апр. 2015 г.]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/1995/11/24/invalidy-dok.html>.
3. Битов, А. Л. Особый ребенок : исследования и опыт помощи [Текст] : науч.-практич. сборник / А. Л. Битов. — М. : Правда, 2000. — С. 254.
4. Старобина, Е. М. Профессиональное образование инвалидов [Текст] / Е. М. Старобина. — М. : НИИРПО, 2003.
5. Инклюзивное образование : право, границы, практика [Текст] / Н. В. Борисова, С. А. Прушинский ; отв. ред. М. Ю. Перфильева. — М. ; Владимир : ООО «Транзит-ИКС», 2009.

УДК 376.5

С. Л. Чешко, зав. отделением
сопровождения профессионального образования
лиц с ограниченными возможностями здоровья
Областного центра координации
профессионального образования
Свердловской области, г. Екатеринбург,
e-mail: svetlanacheshko@mail.ru

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ АДАПТИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В рамках мониторинга реализации адаптированных программ для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с исполнением Комплекса мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012–2015 гг., утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.10.2012 г. № 1921-р) в феврале 2015 г. 11 профессиональных образовательных организаций (ПОО) Свердловской области заявили о реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования в условиях инклюзии. Адаптированные программы профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) для выпускников специальных (коррекционных) школ с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) представили 14 профессиональных образовательных организаций. В 60 ПОО Свердловской области инклюзивно обучаются инвалиды и лица с ОВЗ. Осуществляют профессиональное обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих 29 ПОО Свердловской области.

Не все профессиональные образовательные организации заявляют о реализации адаптированных программ, так же как не все адаптированные образовательные программы соответствуют современным требованиям [2], однако в течение уже десятков лет создаются необходимые условия для обучения выпускников специальных (коррекционных) школ. В учебные планы включены дисциплины, формирующие у обучающихся общие компетенции, а также способствующие социализации данной катего-

рии студентов, их более успешной адаптации в учебном процессе и на производстве, их интеграции в общество, например:

- в Кировградском техникуме промышленности, торговли и сервиса — «Речь и культура общения», «Этика и психология семейных отношений», «Экономические и правовые основы производственной деятельности»;

- в социально-профессиональном техникуме «Строитель» — «Профессиональная социализация (современные технологии профессионального продвижения)»;

- в Красноуральском многопрофильном техникуме — «Психология профессионального общения», «Эстетическое воспитание», «Социальная адаптация»;

- в Карпинском машиностроительном техникуме — «Культура общения», «Валеология», «Введение в профессию», «Психология личности»; и др.

В проанализированных учебных планах отсутствует адаптационный цикл и не выделяются адаптационные дисциплины, однако дисциплины, направленные на коррекцию и развитие лиц с ОВЗ, вводятся в том числе и за счет вариативной части. При разработке (корректировке) адаптированных образовательных программ они могут быть включены в адаптационный цикл.

В рамках образовательной программы в ПОО реализуется учебная дисциплина «Физическая культура». Особенности ее реализации указываются в образовательных программах профессиональных образовательных организаций, например:

- в Уральском колледже бизнеса, управления и технологии красоты программа предназначена для студентов с ослабленным здоровьем;

- в Камышловском гуманитарно-технологическом техникуме средствами данной учебной

дисциплины решаются определенные коррекционные задачи;

– в социально-профессиональном техникуме «Строитель» помимо учебной дисциплины «Физическая культура» в учебный план включены дополнительные часы из вариативной части «Физическая культура для штукатура-облицовщика»;

– в Екатеринбургском экономико-технологическом колледже реализуется программа по адаптивной физической культуре, дополнительно в учебный план по профессиональной подготовке включены 130 часов, посвященных поддержанию здоровья и здорового образа жизни.

В профессиональных образовательных организациях, осуществляющих обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья, созданы организационные структуры, занимающиеся сопровождением обучающихся данной категории, функционируют психолого-медико-педагогические консилиумы. Из общего числа ПОО 73 % имеют в своем штате педагогов-психологов, 84 % — социального педагога, 100 % — медицинского работника (в том числе по договорам с медицинскими учреждениями). Также в рамках своего функционала сопровождение осуществляют мастера производственного обучения и преподаватели, педагоги-организаторы, классные руководители (кураторы).

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья демонстрируют степень своих профессиональных компетенций на конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, проводимых в образовательных организациях, на окружном и региональном уровне. М. Витушко (СПТ «Строитель», мастер производственного обучения С. А. Лобова) занял 3-е место по компетенции «Штукатур» в конкурсе профессионалов, который проводился в рамках выставки «ИННОПРОМ — 2013». А. Иванову (СПТ «Строитель», мастер производственного обучения А. Н. Белова) вручен сертификат участника в чемпионате *WorldSkills Russia* — 2014 по компетенции «Столяр». Экспертами отмечено высокое качество выполненных работ.

В 2014/15 уч. г. впервые в Свердловской области в программу Олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области включена компетенция «Маляр» по программе профессиональной подготовки для лиц с огра-

ниченными возможностями здоровья [Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 15.01.2015 г. № 22-И «Об организации в Свердловской области второго (окружного/межокружного) и третьего (областного) этапов Олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, в 2014–2015 учебном году»].

В соответствии с Положением об организации и проведении в Свердловской области Олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, в 2014/15 уч. г. олимпиада проходила поэтапно в январе — марте 2015 г.

Первый этап проведен на уровне государственных профессиональных образовательных организаций.

На втором (межокружном/окружном) этапе соревновались 13 участников из профессиональных образовательных организаций Свердловской области, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ОВЗ. Организацией, ответственной за проведение этого этапа, стало ГАОУ СПО СО «Уральский колледж технологий и предпринимательства» (Профильный ресурсный центр строительного и жилищно-коммунального профиля). Второй этап проводился на площадках ГБОУ СПО СО «Социально-профессиональный техникум “Строитель”» и ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский техникум жилищно-коммунального и городского хозяйства».

На третьем этапе шесть участников предъявляли свои компетенции на площадке ГБОУ СПО СО «Социально-профессиональный техникум “Строитель”».

Результаты олимпиады профессионального мастерства за 2014/15 уч. г.:

– 1-е место — Евгений Скворцов, обучающийся 1-го курса ГБОУ СПО СО «Социально-профессиональный техникум “Строитель”» (мастер производственного обучения — С. А. Лобова, преподаватель — Н. А. Кочетова);

– 2-е место — Валентина Клевакина, обучающаяся 2-го курса ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский техникум жилищно-коммунального и городского хозяйства» (мастер производственного

обучения — Л. Д. Уткина, преподаватель — Н. И. Дивина);

— 3-е место — Наталья Светлакова, обучающаяся ГАОУ СПО СО «Высокогорский многопрофильный техникум» (мастер производственного обучения, преподаватель — А. А. Титова).

В рамках олимпиады проведена профориентационная работа с обучающимися и выпускниками специальных (коррекционных) школ (мастер-классы, экскурсии, встречи, концертные программы) на площадках ГБОУ СПО СО «Социально-профессиональный техникум “Строитель”» и ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский техникум жилищно-коммунального и городского хозяйства». Обучающиеся приняли участие в мастер-классах по профессиональным компетенциям: столяр строительный, маляр, цветовод, облицовщик-плиточник, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, каменщик, рабочий зеленого строительства, плотник, и по прикладным компетенциям: художественная мастерская, плетение корзин. Проведена презентация кружка «Хозяюшка», кружка вышивки. Обучающиеся также посетили выставки «70 лет Победы в Великой Отечественной войне» и «75 лет трудовым резервам страны» в профессиональных образовательных организациях. Мастер-классы проводились педагогами и обучающимися техникумов. В профориентационной программе приняли участие 80 человек.

Для педагогов специальных (коррекционных) школ и профессиональных образовательных организаций в рамках олимпиады прошел круглый стол «Профессиональное образование лиц с ОВЗ: опыт формирования общих и профессиональных компетенций через учебную и внеучебную деятельность». В работе круглого стола приняли участие заместители руководителей, мастера и преподаватели профессиональных образовательных организаций, учителя трудового обучения специальных (коррекционных) школ, социальные партнеры. Целью круглого стола было определение и принятие единых подходов к информационному, методическому, организационному и содержательному аспектам комплекса специальных условий инклюзивного обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях Свердловской области. Здесь же был представлен опыт работы ГБОУ СПО СО «СПТ “Строитель”», ГБОУ СПО СО «Слободуринский аграрно-экономический техникум», ГАПОУ СО «Екатеринбургский промышлен-

но-технологический техникум им. В. М. Курочкина», обсужден опыт реализации адаптированных профессиональных образовательных программ.

В целом в профессиональных образовательных организациях Свердловской области созданы условия доступности профессионального образования и обучения для лиц с ОВЗ.

В связи с вступлением в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который законодательно закрепляет необходимость введения адаптированных образовательных программ (ст. 79 п. 1) и создания специальных условий (ст. 5 п. 5, ст. 79 п. 3, ст. 79 п. 8 и 10) [1], и утверждением Требований к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. 26.12.2013 г. № 06-2412-вн) [2] перед профессиональными образовательными организациями ставится задача разработки (корректировки) и нормативного закрепления реализации адаптированных образовательных программ и создания специальных условий.

Практика разработки адаптированных образовательных программ ПОО в соответствии с указанными документами находится на этапе своего становления и вызывает у разработчиков определенные трудности. Требования, предъявляемые к профессиональным образовательным организациям, в части разработки адаптированных образовательных программ СПО и профессионального обучения (программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих) реализуются не в полном объеме. Для осуществления самооценки профессиональным образовательным организациям предлагается проанализировать содержание программ, реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с нормативными документами и осуществить их корректировку.

В Областном центре координации профессионального образования Свердловской области разработаны листы самообследования (табл. 1), работа с которыми, на наш взгляд, позволит профессиональным образовательным организациям выявить либо наличие условий, закрепленных в нормативных документах [1; 2], либо несоответствие им, и осуществить разработку (корректировку) адаптированных образовательных программ.

Таблица 1

**Лист самообследования адаптированной образовательной программы
среднего профессионального образования (далее — АОП)**

№	Наименование показателя	Самооценка	
		Да	Нет
Оформление титульного листа и содержания			
1	Наименование представленной программы соответствует ФГОС СПО (с указанием «адаптированная образовательная программа»)		
2	Текст содержания включает все необходимые разделы (в соответствии с требованиями к структуре программы по ФГОС)		
3	Текст содержания включает раздел «Обеспечение специальных условий для обучающихся-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»		
Общие положения			
4	Наличие определения адаптированной образовательной программы		
5	Нормативно-правовые основы разработки АОП указаны (наличие основных федеральных нормативных правовых актов, нормативно-методических документов Минобрнауки РФ, отраслевых нормативных документов, нормативных документов субъекта РФ — Свердловской области, локальных нормативных актов, регулирующих инклюзивное обучение в ПОО; определение методической основы разработки АОП)		
6	Пункт «Нормативный срок освоения программы» заполнен с указанием увеличения срока освоения		
7	Пункт «Требования к абитуриенту» заполнен с указанием необходимости предъявления ИПР (индивидуальной программы реабилитации инвалида) или заключения ПМПК (психолого-медико-педагогической комиссии) с информацией о необходимых специальных условиях обучения		
Характеристика профессиональной деятельности выпускников и требования к результатам освоения АОП			
8	Пункт «Область и объекты профессиональной деятельности» заполнен в соответствии с ФГОС СПО (без изменений)		
9	Пункт «Виды профессиональной деятельности и компетенции выпускника» заполнен в соответствии с ФГОС СПО (без изменений)		
10	Перечень видов профессиональной деятельности и профессиональных компетенций совпадает с указанными в тексте ФГОС		
11	Перечень общих компетенций соответствует перечисленным в тексте ФГОС		
Документы, определяющие содержание и организацию образовательного процесса			
12	Учебный план соответствует базисному примерному учебному плану		
13	Учебный план предусматривает наличие «адаптационного учебного цикла» (при варианте обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в отдельной группе)		
14	Наличие адаптационных дисциплин (за счет вариативной части или при увеличении срока обучения)		
15	Реализация адаптационных дисциплин осуществляется в 1–2-м семестрах		
16	Вариативная часть использована на реализацию адаптационного учебного цикла, и/или на увеличение часов дисциплин и модулей обязательной части, и/или на введение новых дисциплин, МДК, ПМ		
17	Календарный учебный график построен		
18	Рабочие программы дисциплин адаптационного учебного цикла в наличии		
19	Рабочие программы адаптационных дисциплин предусматривают специальные требования к условиям их реализации: — учебный кабинет оборудован для обучающихся с различными видами ограничений здоровья; — предусмотрено информационное обеспечение обучения, включающее предоставление учебных материалов в различных формах; — выбор методов обучения осуществляется профессиональной образовательной организацией исходя из их доступности для обучающихся-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;		

Продолжение таблицы 1

№	Наименование показателя	Самооценка	
		Да	Нет
	– формы и методы контроля и оценки результатов обучения адаптированы для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ		
20	Порядок и формы освоения раздела/дисциплины «Физическая культура» для инвалидов и лиц с ОВЗ установлен локальным нормативным актом		
21	В программу раздела/дисциплины «Физическая культура» включены часы, посвященные методам поддержания здорового образа жизни, технологиям здоровьесбережения с учетом ограничений здоровья обучающихся		
22	В программе раздела/дисциплины «Физическая культура» прописаны специальные требования к спортивной базе, обеспечивающие доступность и безопасность занятий		
23	Преподаватель раздела/дисциплины «Физическая культура» имеет соответствующую подготовку для занятий с инвалидами и лицами с ОВЗ		
24	Группы для занятий физической культурой сформированы в зависимости от видов нарушения здоровья		
25	Для реализации программы раздела/дисциплины «Физическая культура» предусмотрены дополнительные часы учебных занятий из вариативной части		
26	В программы учебной и производственной практик внесены особенности их реализации для инвалидов и лиц с ОВЗ		
27	Для прохождения практики созданы специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений здоровья, с учетом профессии, специфики труда и выполняемых инвалидом трудовых функций		
Контроль и оценка результатов освоения АОП			
28	Формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ установлены с учетом ограничений здоровья, определены локальными актами, своевременно доводятся до обучающихся		
29	Входной контроль осуществляется		
30	Формы промежуточной аттестации установлены с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и др.)		
31	Созданы фонды оценочных средств, адаптированные для инвалидов и лиц с ОВЗ		
32	Процедура защиты выпускной квалификационной работы предусматривает предоставление необходимых технических средств / оказание технической помощи		
Обеспечение специальных условий для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ			
33	Пункт «Кадровое обеспечение» заполнен (с описанием кадрового состава, реализующего АОП, с указанием доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, с описанием основных функций специалистов, привлекаемых к реализации АОП)		
34	Содержание пункта «Учебно-методическое и информационное обеспечение» конкретизировано в соответствии с ФГОС и дополнено с указанием специальных технических и программных средств: – в наличии имеются печатные и электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям здоровья; – используется система электронного обучения, позволяющая осуществлять прием и передачу информации в доступных формах в зависимости от ограничений здоровья, дистанционные образовательные технологии		
35	Содержание пункта «Материально-техническое обеспечение» конкретизировано в соответствии с ФГОС и спецификой требований к доступной среде: – сформирована безбарьерная архитектурная среда образовательной организации; – организованы рабочие места обучающихся; – имеются технические и программные средства общего и специального назначения		
36	Учебные кабинеты, мастерские, специализированные лаборатории оснащены современным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья		

Окончание таблицы 1

№	Наименование показателя	Самооценка	
		Да	Нет
37	Форма прохождения практики при варианте обучения инвалидов и лиц с ОВЗ инклюзивно в общей группе установлена с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья		
38	Пункт «Характеристика социокультурной среды образовательной организации, обеспечивающей социальную адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ» заполнен: описаны виды сопровождения учебного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ, участие в работе общественных организаций, олимпиадном движении, указаны формы воспитательной работы, социальной поддержки обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ		

Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одоб. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // Рос. газ. — 2012. — 31 дек.

2. Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса [Электронный ресурс] : [утв. Минобрнауки России 26.12.2013 г. № 06-2412вн] // КонсультантПлюс.

3. Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения [Текст] : приказ Минобрнауки России от 18 апр. 2013 г. № 292 // Рос. газ. — 2013. — 24 мая. — № 6086.

4. О внесении изменений в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 18 апр. 2013 г. № 292 [Электронный ресурс] : приказ Минобрнауки России № 977 от 21.08.2013 г. // КонсультантПлюс.

5. Романенкова, Д. Ф. Нормативно-правовое регулирование среднего профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации [Текст] / Д. Ф. Романенкова // Инклюзивное профессиональное образование : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Челябинск, 21–22 нояб. 2014 г.) / отв. ред. М. В. Овчинников. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2015. — С. 138–142.

6. Романенкова, Д. Ф. Организация инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях [Текст] : учеб. пособие / Д. Ф. Романенкова, Н. А. Романович. — Челябинск : Полиграф-Мастер, 2013. — 116 с.

УДК 376.5

И. В. Шадчин, зав. лабораторией
инклюзивного образования Челябинского
института развития профессионального
образования (ЧИРПО), г. Челябинск,
e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

ОПЫТ РАБОТЫ ЧЕЛЯБИНСКОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ИНФОРМАЦИОННО- МЕТОДИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В СИСТЕМЕ СПО ОБЛАСТИ

Получение студентами-инвалидами качественного профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых

условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных

видах профессиональной и социальной деятельности.

Как отметил в одном из своих выступлений Д. А. Медведев, «государство обязано компенсировать те возможности, которые ограничены — во всяком случае, часть возможностей — у инвалидов, повышенным вниманием к нуждам этих людей, созданием необходимой инфраструктуры и эффективной нормативно-правовой базы».

Внедрение инклюзивного образования является закономерным процессом развития системы образования в любой стране мира. В этот процесс вовлечены многие развитые страны, в том числе и Россия.

Самым значимым международным документом в области защиты прав лиц с ограниченными возможностями является Конвенция о правах инвалидов (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 г.). Конвенция трансформирует само понимание инвалидности, признавая, что инвалидность — эволюционирующее понятие. Она является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими [1].

Третьего мая 2012 г. президентом Российской Федерации был подписан закон № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов». Ратификация Конвенции знаменует намерение государства создавать все необходимые условия для полноценной жизни инвалида [2].

В ст. 2 закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ введено понятие инклюзивного образования, которое трактуется как «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей» [3].

Министерство образования и науки Челябинской области уделяет серьезное внимание комплексному развитию системы профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1921-р «О комплексе мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012–2015 гг.» [4] Челябинским институ-

том развития профессионального образования были реализованы направления по выполнению Плана мероприятий по формированию условий доступности обучения в учреждениях профессионального образования Челябинской области для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2013–2015 гг.

Институтом разработана дополнительная профессиональная программа (повышения квалификации) «Психолого-педагогическое взаимодействие участников процесса профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», рассчитанная на 72 часа, которая состоит из следующих модулей:

1) «Социально-бытовая ориентация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (16 ч.);

2) «Государственная политика, законодательная и нормативно-правовая база в сфере профессионального образования и трудоустройства инвалидов» (8 ч.);

3) «Современные технологии обучения инвалидов и создание безбарьерной среды в образовательных организациях» (16 ч.);

4) «Государственная программа “Доступная среда”: социокультурный аспект» (8 ч.);

5) «Формирование толерантного отношения к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» (16 ч.);

6) «Профессиональная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (8 ч.).

В рамках реализации субсидии проведено комплексное повышение квалификации 72 педагогических работников, ответственных за обеспечение доступной среды для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях Челябинской области.

Лаборатория инклюзивного образования ЧИРПО в течение учебного года организует научно-методические семинары и вебинары для педагогических работников по различным аспектам проблемы информационно-методического сопровождения профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, организует консультации (в том числе в режиме онлайн) по вариативным вопросам внедрения инклюзивных подходов в педагогическую практику профессиональных образовательных организаций. Также разработаны методические рекомендации для руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций

«Адаптация объектов социальной инфраструктуры с целью обеспечения их доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья». Данные рекомендации размещены на сайте института¹.

Кроме этого, лабораторией сформирован и размещен на сайте ЧИРПО банк образовательных программ для обучения в профессиональных образовательных организациях инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей. В настоящее время в банке содержится 205 программ учебных дисциплин и профессиональных модулей по следующим профессиям: «каменщик», «обувщик по ремонту обуви», «плотник», «слесарь механосборочных работ», «столяр строительный», «цветовод», «плодоовощевод», «швея», «штукатур».

Челябинским институтом развития профессионального образования выпущена в свет серия методических рекомендаций по вариативным проблемам инклюзивного образования (нормативно-правовым, методическим, социальным, валеологическим, психолого-педагогическим и др.):

1) Государственная политика, законодательная и нормативно-правовая база в сфере профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья : метод. рекомендации / сост. Л. В. Котовская, И. В. Шадчин ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 51 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья);

2) Федосеева, З. А. Требования к программам обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья : метод. рекомендации / З. А. Федосеева ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 34 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья);

3) Трусова, Н. В. Формирование толерантного отношения к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья / Н. В. Трусова ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 26 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья);

4) Шумилова, Е. А. Государственная программа «Доступная среда»: социокультурный аспект / Е. А. Шумилова ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 23 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья);

5) Шумилова, Е. А. Профессиональная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Е. А. Шумилова ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 32 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья);

6) Дядичкина, Т. А. Социально-бытовая ориентация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Т. А. Дядичкина ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 19 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья);

7) Петрушина, Н. В. Современные технологии обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья : метод. рекомендации / Н. В. Петрушина ; Мин-во образования и науки Челябинской области ; Челяб. ин-т развития проф. образования. — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2013. — 20 с. — (Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья).

Лабораторией инклюзивного образования обеспечивается научно-методическое сопровождение деятельности областного методического объединения педагогических работников, осуществляющих профессиональное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Челябинской области. На заседаниях методического объединения рассматривается широкий круг вопросов, связанных с проблемой формирования доступной среды в профессиональных образовательных организациях.

Одной из приоритетных задач инклюзивного профессионального образования является преодоление социальной эксклюзии обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, создание социальных предпосылок для дестигматизации «инвалидности», формирование установок толерантного отношения в обществе к людям с особыми потребностями.

¹ <http://www.chirpo.ru>.

Библиографический список

1. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : [принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 г.]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions.
2. Российская Федерация. О ратификации Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс] : федер. закон № 46-ФЗ : [принят Гос. Думой 3 мая 2012 г.]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/05/invalidi-dok.html>.
3. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон № 273-ФЗ // КонсультантПлюс.
4. Правительство Российской Федерации. О комплексе мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012–2015 годы [Электронный ресурс] : [распоряжение №1921-р от 15 окт. 2012 г.] // КонсультантПлюс.

УДК 376.5

*Н. И. Шиман, зам. директора
по воспитательной работе
Магнитогорского технологического
колледжа им. В. П. Омельченко (МТК),
Челябинская обл., г. Магнитогорск,
e-mail: 14kabinet@mail.ru*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Создание в образовательной организации условий, необходимых для получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, их социализации и адаптации, является одним из приоритетов современного образования в России.

В Конвенции ООН «О правах инвалидов» указывается, что «инвалиды должны иметь равные возможности для реализации своих прав и свобод во всех сферах жизнедеятельности, в том числе равное право на получение всех необходимых социальных услуг для удовлетворения своих нужд в различных сферах жизнедеятельности» [1].

Целью государственной политики Российской Федерации в области социальной защиты инвалидов является обеспечение их равными с другими гражданами возможностями в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации [2].

Следует отметить, что в современном российском обществе в последние годы существ-

венно меняется отношение к инвалидам, предпринимаются меры по созданию безбарьерной среды — и архитектурной, и социальной. За 20 лет системных социальных и морально-ценностных изменений в России возросло число детей с ограниченными возможностями здоровья — как находящихся на домашнем обучении, так и посещающих образовательные учреждения. Не вызывает сомнения истина, что именно в школьном возрасте происходит формирование личности, определяющее степень ее зрелости в дальнейшей жизни [3].

В ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В. П. Омельченко» вопросам обучения и адаптации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья уделяется все больше и больше внимания. Динамика количества студентов из категории инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в последние годы показывает, что сегодня специальности сферы обслуживания пользуются спросом у потребителей образовательных услуг данной категории. Так, в 2013 г. в колледж поступило два человека с инвалидностью, а в 2014 г. уже двенадцать. Все студенты, относящиеся к категории инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучаются очно. В настоящее время в Магнитогорском

технологическом колледже им. В. П. Омельченко обучаются 20 инвалидов при общей численности студентов 1370 человек.

За два года только один студент данной категории покинул колледж по собственному желанию в связи с невозможностью обучаться из-за состояния здоровья. Большая же часть обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов успешно обучается по различным специальностям. Наибольшей популярностью пользуются: у юношей — «техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники» и «повар, кондитер», у девушек — «техника и искусство фотографии» и «конструирование, моделирование и технология швейных изделий». На обучение по другим специальностям среднего профессионального образования инвалиды в колледж поступают не регулярно. Это связано с трудностями их дальнейшего трудоустройства, отсутствием сформированной мотивации к профессиональному обучению, устоявшимся стереотипом, что инвалиду в жизни труднее реализовать себя в сфере малого бизнеса. Кроме того, у людей с различными видами нарушений здоровья есть и медицинские ограничения для обучения.

Обучение инвалидов в колледже организовано в общих группах.

Адаптация образовательных программ и учебно-методического обеспечения образовательного процесса для обучающихся-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в Магнитогорском технологическом колледже им. В. П. Омельченко включает в себя:

- разработку индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков обучения лиц данной категории;
- использование методов обучения исходя из их доступности для обучающихся-инвалидов и обучающихся с ОВЗ;
- обеспечение обучающихся данной категории печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- использование практико-ориентированного обучения;
- выбор мест прохождения практики с учетом требований к их доступности;
- осуществление текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

Воспитательная работа с подростками с ограниченными возможностями здоровья на-

чинается с построения процесса их адаптации в новом коллективе. Кураторы учебных групп решают задачи, направленные на:

- выстраивание в студенческой группе отношений, формирующих условия для создания образовательной и развивающей среды;
- всестороннее развитие и становление личности, которое должно частично или полностью компенсировать ограничения жизнедеятельности инвалида и обеспечить ему конкурентоспособность на рынке труда;
- усвоение студентами профессиональных знаний и умений, способов деятельности. Преподаватели и мастера производственного обучения для работы с инвалидами корректируют планы отдельных учебных занятий, в случае длительного отсутствия студента-инвалида на уроках применяются элементы дистанционных технологий.

В колледже также есть специалисты, работающие с подростками данной категории: социальный психолог, педагог-психолог. Они оказывают необходимую социальную и психолого-педагогическую поддержку.

Очень важным в этой работе становится педагогическое сопровождение процесса становления личности подростка с ограниченными возможностями. «Каждый вид аномального развития имеет свои специфические особенности, однако для всех видов отклонений доминирующим является нарушение речевого общения, способности к приему и переработке информации. По этой причине дети с отклонениями в развитии испытывают большие трудности при обучении и формировании коммуникативных качеств. У аномальных детей и подростков часто наблюдается как переоценка собственных сил и возможностей, так и их недооценка. По этой причине лица с отклонениями в развитии легко поддаются под чужое влияние» [4, с. 52]. При выстраивании отношений в подростковом коллективе именно процессу адаптации обучающегося с ограниченными возможностями здоровья педагоги колледжа уделяют особое внимание. Важно, чтобы в новом коллективе такой подросток не чувствовал себя ни обделенным, ни в привилегированном положении. Поэтому куратор учебной группы регулярно дает обучающемуся с ограниченными возможностями поручения, привлекает его к участию в коллективных творческих делах, проводит необходимую разъяснительную работу с другими студентами, постоянно координирует данную работу с родителями и педагогом-психологом колледжа.

Работа педагога-психолога со студентами, имеющими ограничения в состоянии здоровья, начинается еще на этапе приема в колледж. В этот период проводится диагностика профессиональных намерений и предпочтений абитуриентов с ограниченными возможностями здоровья, выявление их наклонностей, способностей и возможностей с целью выбора специальности и соответствующих методов обучения в колледже. Также изучаются индивидуальные программы реабилитации абитуриентов данной категории, после чего с подростками и их родителями проводятся консультации о возможности получения образования по выбранной специальности, составляется профессиональный маршрут получения образования.

На первом курсе осуществляется психолого-педагогическое сопровождение студентов, имеющих отклонения в состоянии здоровья, в течение периода адаптации к учебному процессу в колледже, оказывается помощь в создании конструктивных отношений с социальным окружением, а также выявляется потенциал данных студентов с помощью диагностики психологических индивидуально-типологических особенностей личности. Для реализации этих задач применяются различные упражнения и тренинги по коррекции нарушений познавательной сферы (внимания, памяти, мышления), формированию адекватного отношения к себе, развитию способности к решению собственных проблем, выработке установки на независимый образ жизни, развитию эмоциональной устойчивости. Эти мероприятия помогают в формировании и развитии профессионально важных качеств студентов, имеющих ограничения в состоянии здоровья.

Эта работа приносит ощутимый результат уже на втором курсе обучения. Например, в 2015 г. один из обучающихся с ограниченными возможностями, Иван М., занял 3-е место в городских соревнованиях по настольному теннису среди студентов профессиональных образовательных организаций. Отметим, что соревнования проводились среди обычных студентов, не инвалидов. Этот же студент активно вовлечен в проведение общеколледжных мероприятий в качестве помощника по техническому и звуковому сопровождению. По наблюдениям преподавателей, педагога-психолога, по результатам бесед с ним и его родителями можно сделать вывод, что он полностью адаптирован к обучению в коллективе учебной группы, у него высокий уровень мотивации к посещению занятий и получению выбранной специаль-

ности — «техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники». Уже сейчас, в конце второго года обучения, Иван М. находится в активном поиске работы на летний период, рассматривает перспективы дальнейшего построения профессиональной карьеры, открытия собственного дела. Его физический дефект психологически нивелировался, стал «незамечаем» сверстниками в группе, педагогами колледжа. Это действительно один из ярких примеров успешной адаптации подростка с ограниченными возможностями в профессиональной образовательной среде.

Однако и на старших курсах обучения работа с обучающимися из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленная на решение их личностных проблем, укрепление уверенности в своих силах, продолжается. Нередко даже в возрасте 18–20 лет обучающиеся, имеющие жизненные ограничения, сталкиваются с реальностью, к восприятию которой они бывают не готовы. На индивидуальных занятиях педагога-психолога осуществляется обучение приемам саморегуляции психического состояния, оказывается поддержка и помощь в преодолении барьеров, возникающих в процессе поиска работы и трудоустройства. Здесь важно помочь подростку с ограниченными возможностями и его семье включиться в социальную среду за стенами колледжа. Поэтому большое значение и специфическую направленность приобретают вопросы формирования и развития у них устойчивости к травмирующим ситуациям, психологического иммунитета, невосприимчивости к негативным формам поведения окружающих, социально-психологической зрелости [4].

При относительно небольшой доле инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в общей численности студентов колледжа должное внимание уделяется и работе по психологическому просвещению преподавателей, работающих с данной категорией студентов. Педагог-психолог и социальные педагоги проводят индивидуальные консультации с кураторами групп, в которых обучаются подростки с ограниченными возможностями. Данная работа проводится с целью совершенствования межличностного взаимодействия при обучении студентов, имеющих отклонения в состоянии здоровья.

В 2014 г. в колледже приняты меры по созданию безбарьерной архитектурной среды для обучающихся с различными нарушениями (опорно-двигательного аппарата, слуха, зрения):

обеспечивается доступность прилегающей территории, входных путей и путей перемещения внутри зданий, в случае необходимости обеспечивается наличие специальных мест в аудиториях.

Результатом такой всесторонней, кропотливой индивидуальной работы с обучающимися данной категории является высокий процент трудоустройства выпускников-инвалидов — 100 %. Организация их трудоустройства проводится с использованием таких мероприятий, как презентации и встречи с работодателями, мастер-классы и тренинги. Партнерами колледжа в процессе организации трудоустройства

выпускников-инвалидов выступают городской центр занятости населения, конкретные предприятия и организации различных форм собственности.

В заключение отметим, что обучить профессии человека с нарушениями здоровья значит помочь ему осознать себя как личность, найти свое место в жизни. И здесь важно создать по-настоящему доступную среду — социальную, морально-ценностную, архитектурную — как внутри профессиональной образовательной организации, так и за ее пределами. Данная задача успешно решается в Магнитогорском технологическом колледже им. В. П. Омельченко.

Библиографический список

1. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : [принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 дек. 2006 г.]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions.
2. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон № 181-ФЗ [принят Гос. Думой 20.07.1995; ред. от 02.07.2013] // КонсультантПлюс.
3. Яницкий, М. С. Ценностно-смысловая парадигма как основа постнеклассической педагогической психологии [Текст] / М. С. Яницкий, А. В. Серый, Ю. В. Пелех // Философия образования. — 2013. — № 1. — С. 175–186.
4. Портнова, А. Г. Условия формирования зрелости личности подростков с ограниченными возможностями [Текст] / А. Г. Портнова, Ю. А. Бушуева // Вестник КРАУНЦ. Сер.: Гуманитарные науки. — 2013. — № 1. — С. 50–55.

Человек и профессия

«УЧИТЕЛЯМИ СЛАВИТСЯ РОССИЯ, УЧЕНИКИ ПРИНОСЯТ СЛАВУ ЕЙ...»

Дать исчерпывающее определение понятию «учитель» невозможно.

Как говорится, сколько людей — столько и мнений. Не получается говорить о профессии учителя абстрактно: чаще всего, когда мы произносим это слово, мы представляем конкретных людей, которые повлияли на нас в жизни. Каждый из нас был воспитан целой плеядой учителей, которые подарили нам возможность открыть для себя удивительные сведения о человеке и мире.

Областной конкурс «Педагогический дебют» в 2015 г. стал традиционным в системе среднего профессионального образования Челябинской области. Конкурс «Педагогический дебют» для молодых педагогов является первым рубежом, на котором они получают возможность осмыслить и обобщить свой маленький, но очень значимый опыт. Конкурс «Педагогический дебют» — это трибуна, позволяющая заявить о себе как об учителе, продемонстрировать свой профессионализм, рассказать о своих затруднениях и открытиях. Конкурс «Педагогический дебют» — это клуб, где можно найти коллег-единомышленников, получить ответы на интересующие вопросы, раскрыть свой творческий потенциал, поставить цели на будущее.

Каждый из нас на протяжении своей жизни делает сотни тысяч больших и малых открытий, которые кардинальным образом меняют образ мысли и окружающую нас реальность. Одни из них видны невооруженным глазом, другие мы даже не замечаем.

Участники конкурса «Педагогический дебют» также получили возможность представить свои педагогические открытия.

Артем Владимирович Чуриков,
преподаватель истории Магнитогорского технологического колледжа им. В. П. Омельченко, канд. ист. наук (Челябинская обл., г. Магнитогорск)

В современном обществе сложилось крайне индифферентное отношение к образованию вообще и к профессиональному образованию в частности. Существует определенное клише, которое почему-то «вешают» и на работников, и на воспитанников системы профессионального образования. Работаешь в этой системе — значит, не нашел своего места в массиве социальных связей; учишься в колледже или техникуме — прямая тебе дорога в работяги, и т. д. Стереотип этот во многом подпитывают средства массовой информации и укоренившаяся в обществе болезненная тяга к высшему образованию. Проработав определенное количество лет в «системе», начинаешь осознавать, что профессиональное образование — плоть и кровь страны и общества, слепок с существу-

ющей социальной модели с присущими ей достоинствами и недостатками. Домыслив до этого тезиса, начинаешь думать, а так ли все плохо в нашей «системе» и стране, стало быть, а не ошибаются ли СМИ и общество на наш счет. И вот тут и начинаются мои первые «открытия».

Главным моим «открытием» были дети, с которыми я столкнулся на первых занятиях: вместо «хулиганов» и «пэтэушников» я увидел обычных детей с разной степенью увлеченности моим предметом. К моему удивлению, среди них встречались студенты, склонные к стихосложению и исследовательской работе. Именно о таких ребятах я бы и хотел рассказать. В нашей стране достаточно много социальных программ, ориентированных на молодежь, осуществляется поддержка молодых спортсменов, военных, ученых, инженеров и пр., но сравнительно недавно стали говорить и о поддержке одаренных детей. И сразу после этого стали создаваться школы олимпиадного резерва, центры

по организации исследовательской работы юных дарований, начался отбор талантливых детей в школах и вузах. Система среднего профессионального образования опять осталась в стороне. Никому в голову не пришло, что именно здесь рекрутируются будущие Ползуновы, Менделеевы, Королевы и Гагарины (первый космонавт, к слову, был выпускником ремесленного училища). На мой взгляд, была допущена непростительная ошибка.

К работе с одаренными детьми в нашей организации я пришел не сразу, долго присматривался, выбирал, искал подходящие кандидатуры. После первого года работы и поисков я нашел студента, который отвечал всем критериям. Первые наши научные мероприятия не принесли оглушительных побед, а принесли разочарование моему ученику и мне. На наше счастье, в Челябинске готовилась конференция исследовательских работ, мы решили принять участие, и удача нам улыбнулась — сразу третье место. Дальше — больше: первое место на Всероссийской конференции исследовательских работ, третье место в международном конкурсе и венец карьеры моего студента — стипендия Законодательного собрания Челябинской области, признание товарищей по учебе и друзей. Дальше, конечно, были и другие ученики, но именно первый запомнится мне навсегда.

Неслучайно я обратился к моему опыту, мне искренне хотелось бы, чтобы штампы и клише, которые «вешают» на детей и педагогов системы профессионального образования, уступили место здравому смыслу и рациональному подходу. Также я искренне надеюсь, что государство и общество поймут, наконец, истинную ценность профессионального образования в нашей стране и «система» займет достойное место в иерархии отечественного образования.

Возможно, представленные мною размышления кому-то покажутся наивными, кто-то увидит в них давно известные прописные истины, но для меня это педагогическое открытие стало откровением; я понял, что не существует «школьников» и «пэтэушников», а есть дети с разным восприятием окружающей действительности, социальной справедливости, разным психологическим укладом и совершенно разнобразной одаренностью. На мой взгляд, прав был талантливый педагог и философ Эвальд Ильенков, который утверждал, что дети одарены от рождения, и от педагогов и общества зависит, смогут ли они «открыть себя» окружающему миру.

Ольга Владимировна Куменова, преподаватель русского языка и литературы Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства (г. Челябинск)

Каждый человек ищет свой путь в бурном потоке времени. Говорят, что нас ведет по жизни незримый ангел. И я считаю, что это так. Будучи еще ребенком, я мечтала стать учителем: часто играла в школу, усаживала кукол, представляла, что это дети, и учила их. И вот, спустя годы, после окончания школы я твердо решила стать учителем русского языка и литературы. Приобретая эту профессию, я испытывала постоянное желание чего-то добиться. После окончания университета я пришла преподавать русский язык и литературу сначала в школу, потом в колледж, а затем в Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего, где в настоящий момент и тружусь.

Работа с детьми, особенно со студентами, для меня явилась истинным наслаждением. Каждый день не похож на предыдущий, каждый миг — это поиск чего-то нового, интересного, где нет времени скучать, где каждый обучающийся — это строитель будущего, где все время нужно торопиться, торопиться учить и учиться самой. Где все время нужно спешить, спешить, чтобы стать интересным для окружающих тебя людей, дарить им свою энергию, знания, умения, торопиться узнать новое, не отстать от постоянно изменяющихся требований времени. Поэтому в этой стране — стране образования уживаются только самые стойкие, самые терпеливые, самые мужественные, искренние, ответственные и удивительно отзывчивые люди. Их называют Педагогами, Учителями.

Каждый день на меня смотрят глаза студентов, внимательные и сонные, заинтересованные и скучающие, пытливые и равнодушные, веселые и грустные... Однако меня не покидает ощущение, что так на меня смотрит будущее России — это и повара, и монтажники, и автомеханики, и сварщики... От того, каким станут эти студенты, зависит не только жизнь страны, но и моя. Ведь мы живем в России, а незнание Великого русского языка и литературного наследия нашего народа ведет к вымиранию нации. Поэтому я тороплюсь, тороплюсь дать знания, повысить общий культурный уровень своих студентов, содействовать формированию их интеллектуальных и творческих способностей...

В первые годы работы со студентами для меня было странно, почему они плохо воспринимают информацию, когда все так элементарно просто и понятно. Это нам с вами понятно,

а им нет. Этот урок я усвоила не сразу. Поэтому считаю, что настоящий педагог тот, кто способен спуститься с высот своих знаний до незнания студента и вместе с ним совершить восхождение. Это явилось моим педагогическим открытием, которым я сегодня руководствуюсь в своей профессиональной деятельности.

Приходя на уроки, да и просто общаясь со студентами, я стараюсь быть честной, искренней, стараюсь раскрыть им свое мироощущение. Любая фальшь будет замечена и способна разочаровать студента, поранить его юную душу. Быть честной и искренней — одна из главных задач моей педагогической деятельности.

Умение увлечь любого обучающегося — это и есть педагогическое мастерство, к которому я стремлюсь. На своих уроках я часто разговариваю со студентами о том, где и как пригодятся те знания, которые я им даю, тем самым вызывая интерес к получению этих знаний. В этом мне помогают наглядные примеры, взятые из жизни, поскольку, как говорил В. Видаль, «словом побуждай, примером убеждай, а результатом побеждай».

Я не навязываю студенту единственно верное решение той или иной ситуации, а даю возможность обучающемуся самому попробовать «кусочек знаний».

Все вышесказанное заключается в моем педагогическом кредо: «Место хорошего преподавателя не рядом со студентами, а между ними и наравне с ними».

Таковы мои педагогические открытия. Может, кому-нибудь они покажутся очень простыми... Но я твердо усвоила за свой короткий педагогический стаж, что мастерство педагога — не случайная удача, не счастливая находка, а систематический, кропотливый поиск и труд, наполненный радостными открытиями и неудачами.

А еще нужно просто любить свою профессию, наслаждаться ею, обладая великой силой каждого преподавателя — владеть сердцами своих студентов.

Завершить свое эссе я хочу стихотворением о нашей профессиональной деятельности.

Перелистав известные тома,
Мы научились говорить красиво
Словами Пушкина, Макаренки, Дюма,
Но ведь не только в этом наша сила.
И каждый час, и каждую минуту
О чьих-то судьбах вечная забота.
Кусочек сердца отдавать кому-то —
Такая, брат, у нас с тобой работа.
Они порою знают больше нас —
Философы в шестнадцать с половиной.

Мечтая, забываются подчас,
Присев с свечой у теплого камина.
А если не решается вопрос,
Они к тебе спешат, ища подмоги.
Устраивают жизненный допрос,
Хоть мы с тобою, старина, не боги.
Перелистав известные тома,
Мы учим жить словами и делами.
Мы знаем: наша помощь им нужна,
Ребятам с любопытными глазами.

Максим Евгеньевич Колосов,
преподаватель физической культуры Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума им. А. В. Яковлева (г. Челябинск)

Не так легко говорить о педагогическом открытии, когда сам недавно сошел со студенческой скамьи. Приступил к работе преподавателя физической культуры я полгода назад. За это время понял, что важен индивидуальный подход к каждому обучающемуся. Помимо того, особенно важна психолого-социальная характеристика обучающегося и правильный педагогический подход. Исходя из этого, в своей профессиональной деятельности я смог ориентироваться на каждого студента, учитывая особенности его организма, потребностей и мотивации.

Вследствие введения норм ГТО в 2014 г. я смог сформировать нормативы, направленные на развитие индивидуальных физических качеств учащихся.

Символом педагогики является пеликан как образ полной самоотверженности, и, пожалуй, главное мое педагогическое открытие состоит именно в том, что настоящий педагог полностью отдает себя детям, даруя каждому из них частичку себя. В моей области это просматривается наиболее сильно, ведь для многих студентов я не просто педагог, а еще и тренер, а ведь тренер многим заменяет и отца, и мать. Особенно это учитывается в нашем техникуме, где дети-сироты составляют достаточно большой процент в общей численности контингента. За каждого своего подопечного я переживаю, как за собственного ребенка, ведь я несу ответственность за их жизнь и здоровье, причем не только во время занятия; я даю им знания, которые пригождаются в их жизни. Я воздействую на их мировоззрение, которое расширяет их кругозор. Я предлагаю им идеи, которые меняют их мышление.

Приведу один из примеров. В рамках спартакиады города среди ссузов проходили соревнования по баскетболу. За короткий срок я смог собрать команду из парней и девушек. Причем

женская команда состояла из тех, кто до этого не имел опыта игры. За короткое время я смог подготовить команду так, что ее побаивались даже чемпионки России. Наши девочки с легкостью проходили защиту соперниц. Они играли именно как команда. И не было у меня в жизни большего счастья, чем в тот момент, когда они забивали первый мяч. В то же время не было у меня в жизни большего переживания и отчаяния, чем тогда, когда в игре проиграли мои парни.

Нет более жестокого и жесткого труда, чем педагог. Даже врачи доказали, что у педагогов лобная кость толще, чем у обычных людей. Каждый их ученик остается у них в памяти, в сердце, а каждый урок есть полный выплеск себя, своей души. Увы, не все студенты это ценят и понимают во время обучения. Но осознание этого приходит к ним спустя годы. Сейчас я сам очень хорошо стал понимать своих преподавателей, прочувствовав все на самом себе. И честно говоря, очень приятно, когда живешь ради детей, ради будущего поколения.

*Эльвира Герсовна Абдрахимова,
преподаватель английского языка Снежинского
политехнического техникума им. Н. М. Иванова
(Челябинская обл., г. Снежинск)*

*Мы должны сами верить в то,
чему учим наших детей.
В. Вильсон*

Если сказать честно, то никогда не думала, что стану педагогом. В детстве мечтала стать архитектором или художником, но только не учителем. Но судьба решила, что свои таланты я смогу раскрыть более полно именно как педагог.

Этот Мир только с виду скучный и однообразный, на самом деле здесь все направлено на поиск нового и интересного, в наше время нужно уметь не терять чувство реальности и не «застывать» на одной ступени: нужно уметь оставаться интересным для окружающих, необходимо торопиться отдать свои знания и умения и все время пополнять свой багаж знаний. Этот процесс вовлекает тебя незаметно, и ты вдруг осознаешь, что это уже не просто часть твоей жизни, а это и есть твоя жизнь: все твои интересы, твои мысли, твои разговоры и все, что окружает тебя, так или иначе связано с твоей работой.

Размышляя над темой «Мое педагогическое открытие», я пришла к выводу, что при всем разнообразии точек зрения, позиций и подходов к тому, как нужно преподавать, важно выбрать нужное для себя, выбрать собственную

позицию. И на сегодняшний момент я могла бы определить свой подход следующим высказыванием В. Вильсона: «Мы должны сами верить в то, чему учим наших детей». Отсюда я вывела для себя несколько правил, которыми руководствуюсь в своей работе.

Первое правило — для того, чтобы быть Педагогом с большой буквы, нужно в первую очередь многое изменить в себе и переосмыслить, пересмотреть свои взгляды на жизнь. Суметь не заостенеть и не окаменеть. Одно из главных качеств педагога — это умение изменяться с веяниями нового времени. Мне кажется, что невозможно обучить чему-либо человека, не говоря с ним языком «одного времени».

Второе правило — любая ложь будет замечена и сведет на нет всю твою работу с ребенком за секунду, и при этом ты будешь видеть, как разрушается тот мостик доверия, который ты выстраивал по кирпичикам. Педагог должен воплощать в себе то, что хочет воспитать в студенте, он — пример для него не только в поведении, но и в речи, манерах, и т. д.

Третье правило — роль педагога заключается в том, чтобы способствовать развитию способностей студента, помочь ему осознать себя личностью во взаимоотношениях с другими людьми и миром в целом, осмысливать свои действия, прогнозировать и оценивать свои результаты, развить самостоятельность, инициативу, творческий потенциал.

И четвертое правило — это понимание того, что для раскрытия и реализации способностей студента нужно создавать условия. Невозможно научить кого-то чему-либо, мы можем лишь помочь раскрыть и найти таланты и стремления к знаниям в каждом. Важно не только донести до обучающегося то, насколько ему в жизни пригодятся знания, полученные на уроках, но и научить правильно ими воспользоваться.

На мой взгляд, эти правила переплетаются между собой и последовательно связаны друг с другом. Они взаимодействуют, при этом каждое из них является отдельным звеном единой системы воспитания и обучения. И это только начало списка правил, который, несомненно, будет пополняться.

Я всегда поддерживаю такую точку зрения: нельзя сформировать личность с заданными качествами, а вот создать условия для их проявления и развития, поддержать в подростке желание саморазвития — это задача преподавателя. Эмоциональный настрой, интересные формы занятий, внеурочные мероприятия — я пробую все, что поможет создать благоприятные

условия для общения на английском языке. Собирая на мероприятиях студентов разных профессий, я учу их совместному творчеству, что, конечно же, способствует и выработке навыков языкового общения. Особенно полюбившимся мероприятием для моих студентов стали уроки, олимпиады и викторины, проводимые в рамках Недели иностранного языка, ставшей традиционной в техникуме. Так мои студенты развивают свою самостоятельность и инициативность, становятся творческими и грамотными, а я имею возможность сравнивать результаты этой работы с предыдущими или с результатами других преподавателей, анализировать ошибки и находить сильные стороны.

Я стремлюсь к тому, чтобы студенты с первых шагов проявили интерес к обучению, удивившись в посильности предлагаемых заданий, осознали свои успехи в овладении языком. Профессиональная направленность в преподавании помогает мне комплексно решать задачи образования и воспитания, создавать требуемые временем условия для успешного обучения. Овладеть специальной терминологией и правилами помогают материалы, содержащие интересную информацию по теме урока, шутки, стихи, поговорки, игровые ситуации, разнообразие видов работ (поисковое чтение, изучающее чтение, работа с диалогами, изложения, лексические упражнения).

Я — преподаватель английского языка. Могу сказать с уверенностью, что ни одна другая работа не принесла бы мне столько удовольствия. Она позволила мне в полной мере раскрыть и реализовать свои способности, как творческие, так и интеллектуальные: осознание необходимости постоянного развития и самосовершенствования заставляет меня двигаться только вперед.

Анастасия Сергеевна Булютина,
преподаватель математики Магнитогорского
строительно-монтажного техникума (Челя-
бинская обл., г. Магнитогорск)

*Цель человеческой жизни заключается
в том, чтобы служить людям, участвовать
в их жизни и быть готовым помочь им.*

И. В. Гете

Каждый человек — строитель, а объект его строительства — жизнь. Мы сами строим свою судьбу, выкладывая по маленькому кирпичику свой жизненный путь. Кто-то с самого детства мечтал стать педагогом, но по каким-то причинам его мечта не сбылась, а тот, кто ее осуществил, радуется каждому дню, так как любимая работа — это счастье.

Совсем еще недавно я, как и все, училась в обычной школе. Жизнь была активная и насыщенная: походы, кино, школьные мероприятия, творческие конкурсы, спортивные и музыкальные увлечения. На протяжении девяти лет занималась спортивной акробатикой. Также получила музыкальное образование по классу фортепиано. С одной стороны, может показаться, что спорт и музыка — две несовместимые вещи, добиться результатов и в том, и в другом направлении крайне тяжело. Я совместила в себе эти направления и вполне довольна своими результатами: успешное окончание музыкальной школы и звание «кандидат в мастера спорта» в спортивной акробатике. Занятия спортом воспитали во мне такие качества, как самостоятельность, ответственность и дисциплинированность.

В школьные годы я мечтала стать тренером по акробатике, работать с детьми, передавать свой опыт и гордиться их успехами. Когда настал момент осознанного выбора будущей профессии, спорт остался моим хобби. Юношеская мечта по ряду причин изменила свою форму, но не содержание. Наука стала приоритетом. И вместо УралГУФК я выбрала наш родной МаГУ, физико-математический факультет.

Математика — наука точная, интересная, сложная. Порой решение какой-нибудь задачи увлекает настолько, что не замечаешь, как проходит время. Как говорил мой преподаватель, «математика заставляет голову думать». Математические задачи очень хорошо развивают логическое мышление.

Когда я окончила университет и получила специальность «математик — системный программист», то подумала, что моя работа будет совсем обычной. Дальнейшая профессиональная жизнь мне виделась так: буду сидеть в кабинете за компьютером, решая какие-нибудь задачи. Но тут жизнь преподнесла сюрприз: мне предложили стать преподавателем в техникуме. «А почему бы и нет?» — подумала я, и это не оттого, что непостоянна в своем выборе, а потому, что люблю пробовать все новое. Всегда нужно двигаться, идти вперед, совершенствоваться.

Вспоминается мой первый урок. Девятнадцатое сентября 2013 г. Накануне вечером голова была забита только мыслями о том, что скажу своим студентам, как они меня примут. Я не могу передать словами, как мне было страшно, ведь современные подростки могут быть очень агрессивными. Чувствовала себя маленьким беззащитным птенцом, который выпал из гнезда. И вот первый урок. Глаза огромные от

страха, от волнения даже коленки тряслись. Открываю дверь и вижу, как двадцать пять студентов спокойно сидят, о чем-то болтают. Увидев меня, сразу переключают свое внимание. В их глазах я увидела большой интерес. Мы познакомимся, пообщались; к математике перешли уже под конец урока. Все оказалось не так страшно. Студенты оказались очень оживленными, хоть и немного шумными; они какие угодно, но не агрессивные по отношению к своему преподавателю.

С каждым днем становишься увереннее в себе, больше узнаешь своих студентов, другими словами, вливаешься в студенческую жизнь. И теперь я уже не маленький птенчик, а птица, которая не боится расправить крылья, и сама может высказывать свое мнение и дать совет. В силу своего возраста я «на одной волне» со своими студентами. Отчасти могу понять их мысли, поступки, желания. Но, к моему большому удивлению, открыла для себя тот факт, что нынешние студенты не знают, чего им ждать от жизни, у них узкий круг интересов и нет активной жизненной позиции. Студенты не интересуются общественной жизнью города, не знают ни молодежных движений, ни их мероприятий. И если кто-то проявляет себя, то в основном это не те поступки, которыми можно было бы гордиться. Порой пытаюсь понять, почему так происходит, почему они не могут проявлять себя в чем-то полезном. Ведь это огромная проблема, и как молодой преподаватель я хочу помочь студентам понять, что важно развивать себя в разных направлениях, постоянно совершенствоваться, заниматься самообразованием. Как говорил Кристиан Фридрих Геббель, «жизнь — это бесконечное совершенствование. Считать себя совершенным — значит убить себя».

Но проблема ведь не только в студентах. В нашем городе насчитывается около десяти средних специальных учебных заведений. При этом нет никого взаимодействия между ними. Когда я училась в старших классах, было много городских мероприятий, где можно было отстаивать честь своей школы. Мы всегда пытались доказать, что наша школа — самая лучшая во всех направлениях. Сейчас же для студентов не создано условий для проявления их творческих, спортивных и умственных способностей. Если что-то и организовывается, то все происходит на уровне учебного заведения. Совершенно нет взаимодействия между студентами разных учреждений, а ведь они могли бы показывать другим свои профессиональные навыки, проводить мастер-классы, познава-

тельные лекции. Студенты делились бы своим опытом друг с другом. Я считаю, это могло бы быть интересным как преподавателям, так и студентам. Нужно создать для наших студентов такие условия обучения, чтобы техникум стал для них вторым домом, куда они будут идти с удовольствием.

Из студента нужно сделать не только хорошего специалиста, но и хорошего Человека. Возможно, из многих получатся хорошие лидеры, просто нужно помочь им найти в себе лидерские качества. И тогда они смогут повести за собой, принести пользу как своему городу, так и стране.

Елена Эдуардовна Смирнова, преподаватель математики Челябинского дорожно-строительного техникума (г. Челябинск)

— Что ты ищешь, Диоген, днем с фонарем? — спрашивали его афиняне.

— Я ищу человека, — отвечал он.

— Кого именно? Меня? Его?

— Ищу человека, — повторял мудрец, глядя в лица своих сограждан, и продолжал свой путь по городской площади.

Фонарь Диогена — это аллегорический образ пытливого философской мысли, которая с древнейших времен неустанно разгадывает величайшую из тайн мироздания — самого человека.

Я не случайно вспомнила это предание. С ним связано мое педагогическое открытие: главное в работе преподавателя — не только знание своего предмета, умение доступно и интересно излагать изучаемый материал, но и умение увидеть в каждом обучающемся человека как личность. Личность, согласно толковому словарю Ожегова, — «...человек как носитель каких-нибудь свойств».

Диоген днем с огнем искал и не мог найти человека. Преподавателю в известном смысле еще труднее: он должен способствовать формированию личности обучающихся. «Никто не становится хорошим человеком случайно», — говорил Платон. Эти же слова можно отнести к выбору профессии, где определяющую роль играет Призвание.

Не подлежит сомнению и высказывание основоположника научной педагогики в России К. Д. Ушинского: «Если мы хотим воспитать ребенка, также всесторонне нужно его изучать». Очень важно суметь понять ребенка, оценить его состояние, быть с ним честным, добрым. Чуткое, внимательное отношение педагога обязательно вызовет у ребенка желание

с удовольствием работать. Это вовсе не означает, что преподаватель не может критиковать, указывать на ошибки. Важно то, как это сделать, не унижая при этом личности ребенка.

Воспитание неотделимо от обучения. Это аксиома. Интерес к уроку, эффективность преподавания зависит от выбора учебного материала, от того, как преподаватель сумеет его преподнести. Эмоциональное объяснение, разнообразие методов, опора на знание и опыт детей позволяют размышлять над проблемами их повседневной жизни: о дружбе, любви, о взаимопомощи, об отношении к родителям, окружающим, о их роли в жизни семьи, группы, техникума, города, страны.

И каждое занятие — это не только образовательный процесс, это воспитание личностных качеств обучающихся. В то же время и мне как преподавателю есть чему поучиться у детей: например, непосредственности, открытости — чертам характера, которые более присущи детям. На своих уроках стараюсь создать ситуацию, вызывающую интерес к проблеме, переживание успеха, ощущение радости и удовлетворения от результата своих размышлений. Не подлежит сомнению, что успех в труде — первостепенное условие формирования личности. Важными условиями успеха являются создание спокойной обстановки, доброжелательность и взаимопомощь, чувство товарищества. И, конечно, совместные действия и воспитательные усилия семьи и техникума, без чего невозможно добиться всестороннего развития личности.

Жизнь ставит педагога перед многими проблемами. Одна из них — отношение общества к учителю. Сейчас уже меньше стали говорить о том, что преподаватели не владеют эффективными технологиями воспитания, грубо обращаются с обучающимися. Два-три года назад поток подобной информации просто лился с экранов телевизоров. Да и сегодня зачастую средствами массовой информации посредством фильмов пропагандируются жестокость и насилие, так называемая «сильная» личность противопоставлена «слабой» — обычному человеку. Не удивительно, что педагогу так сложно «сеять разумное, вечное».

Можно порадоваться тому факту, что в России в последнее время говорят о социальной значимости профессии учителя. Приоритетные проекты в образовании вселяют надежду на перемены к лучшему.

Подводя итог вышеизложенному, можно сказать, что мое педагогическое открытие сегодня

— это осознание необходимости своего труда, значимость которого заключается в том, что педагог на каждом уроке и во внеурочное время работает над формированием личности ученика, открывая ему не только мир науки, но и возможности для творчества и сотрудничества.

Юлия Николаевна Шеломенцева,
преподаватель специальных дисциплин Южноуральского энергетического техникума (Челябинская обл., г. Южноуральск)

Я верю в доброту. Ту самую, настоящую, которую можно почувствовать, которая не оставляет равнодушным. Только она когда-нибудь все-таки спасет этот мир. Наверное, поэтому я всю жизнь гонюсь за ней — за этой реальной, осязаемой добротой во всем разнообразии ее проявлений. Наверное, поэтому свою карьеру успешного энергетика я без сожаления сменила на нынешнее занятие. Сегодня я живу в Южноуральске, где работаю преподавателем в техникуме. Впервые придя в Южноуральский энергетический техникум, подумала: «Здесь сочетаются высокий профессионализм и человечность!». Уверена, что студентам, которые обучаются в нашем учебном заведении, очень повезло. Здесь какие-то особые добрые отношения: всех ребят знаешь по именам, вне занятий общение происходит на необычайно близком, дружеском уровне, проблемы решаются вместе, сообща. Ощущаешь себя не просто педагогом, а близким человеком, принимающим непосредственное участие в жизни подростков. Это происходит исподволь. У всех нас бывают проблемы, огорчения, беды. Но заходишь с утра в аудиторию и попадаешь в другой мир, где нет места горестям и печалю. Тебя ждут взрослые дети, неродные по крови, но настолько близкие, что начинаешь считать и называть их своими. Им нужны от тебя не только профессиональные знания, но и живое теплое общение. Они частенько с нетерпением ждут перемену, чтобы рассказать о своих горестях и радостях. Им хочется поделиться своими мыслями, чувствами, переживаниями, своей жизнью.

Иногда требуется много времени, чтобы завоевать сердца своих студентов, но ведь процесс обучения и воспитания долгий, и плоды его видны не сразу. Становление личности происходит на моих глазах: робкие первокурсники к выпуску становятся взрослыми людьми, имеющими собственные взгляды и убеждения. Ты начинаешь испытывать гордость за свой труд, понимая, что являешься одним из главных звеньев

в формировании личности! Разве может человек какой-либо еще профессии похвастаться этим?

Учитель — это не профессия, это растянутая на десятки лет полная самоотдача, жертвенность, не измеримое ничем душевное напряжение.

Я только что поделилась своим педагогическим открытием. Любой из вас может спросить: «Вы, наверное, счастливый человек?». И тут я должна признаться: не знаю... Счастье — это слишком большое понятие. Но одно из его составляющих — любимое дело — у меня уже есть.

Кайрат Жумартович Ябыков,
преподаватель специальных дисциплин Южно-Уральского государственного технического колледжа (г. Челябинск)

Человечество привыкло к открытиям и не ждет от науки больших чудес, как это было еще совсем недавно, когда мир с жадностью ловил каждое новое сообщение об очередном прорыве в физике или химии, в биологии или математике, о новом шаге в освоении космического пространства. Технический и информационный прогресс стал гимном нового тысячелетия. Кажется, еще немного — и человечество обязательно станет счастливым. Но я преподаватель, какие открытия сделал я, чтобы приблизить мир к светлому будущему?

Эта мысль волнует меня. Да и в детстве я переживал, что мне не представилась возможность открыть что-то новое, — все давным-давно открыто и исследовано. Как же мне повезло, когда после окончания школы я поступил в ЧГАА (Челябинскую государственную аграрную академию), да еще и на специальность «педагог профессионального образования»! Вот тут-то, во время педагогической практики, началась целая эпопея моих открытий.

Первая практика открыла во мне преподавателя специальных дисциплин. Общаясь со студентами, объясняя трудные понятия, собирая сложные схемы электрических сетей, я, чувствуя студенческий задор, осознавал, что мне нравится объяснять, рассказывать обо всем, что связано с профессией техника-электрика. По сиянию глаз ребят я понимал, что у меня все получается. И я сделал открытие: *преподавать — это тяжело, но здорово!* Именно поэтому, отслужив в рядах Российской армии, в 225-м мотострелковом полку, после увольнения в запас мысленно сказал себе: «Я хочу быть педагогом — и преподавать не где-то, а в Южно-Уральском государственном техниче-

ском колледже». В педагогических буднях много разного; работа преподавателя кардинально отличается от прежней студенческой жизни: в ней не только романтика и задор, но и кропотливый методический труд — мне казалось, что этому невозможно научиться. Но, вспомнив изречение: «Твори, дерзай, пробуй — и успех придет», — принялся за дело с полной уверенностью в том, что «...есть в человеке одна энергия, присущая только ему, — она называется “энергия мысли”».

Разработка методических материалов требует кропотливости и качества, они — важные составляющие хорошего результата. Но все получится только в том случае, если есть хороший наставник, педагог-профессионал, который всегда рядом и одновременно чуть-чуть впереди. У меня наставников — целое электромонтажное отделение и весь колледж. Я стал победителем в конкурсе методических разработок, а для себя открыл: *«На руках нашу землю держат и несут на себе мастера»*. Это благодаря мастерам, профессионалам раскрывается и оттачивается твое мастерство.

Участие и победа в первом конкурсе открыли во мне интерес к профессиональным соревнованиям, турнирам и олимпиадам. После победы в конкурсе «Самый классный классный» пришли новые открытия: *«Безвыходных ситуаций не бывает»* и *«Что ни делается, все к лучшему»*. Я чувствовал драйв от состязательности. Он стал стимулом в моей педагогической карьере.

Главное педагогическое открытие сделано мной во время подготовки к областной олимпиаде по техническому творчеству в СОЛ «Спутник» и участия в ней, в результате чего мы с командой студентов стали победителями. Я понял, что прав был великий В. А. Сухомлинский, утверждая, что «в каждом ребенке есть колокольчик, и, если его задеть, то он зазвенит и запереливается всеми цветами радуги, удивляя и окрыляя нас». «А хор колокольчиков звучит еще ярче, если есть запевала», — подумал я, и, назначив себя запевалой, стал готовить студентов к областной олимпиаде. Олимпиаду мы выиграли, и я еще раз убедился в том, что работаю с талантливыми студентами. Более того, я точно знаю, что именно студенты помогают приобретать мне, преподавателю, не только и не столько педагогический опыт, сколько знание жизни. И я точно знаю, что они, мои студенты, удивляя сегодня всех своими талантами и способностями, в самом ближайшем будущем сделают новые открытия, от которых Мир станет счастливее и лучше.

Дискуссионный клуб

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ КОНСОЛИДАЦИИ РЕСУРСОВ БИЗНЕСА, ГОСУДАРСТВА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. одной из основных задач обозначена «консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы».

Проблема эта настолько важна и актуальна, что она стала предметом обсуждения на заседании Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа (далее МРС ПО УрФО), которое состоялось в г. Верхняя Пышма Свердловской области 23–24 октября 2014 г.

Актуальна данная проблема и для других стран постсоветского пространства, о чем свидетельствует VI Международный форум «Профессиональное образование и бизнес: диалог партнеров», который проходил в столице Республики Казахстан г. Астане 27–28 ноября 2014 г. В работе форума среди прочих приглашенных иностранных гостей приняла участие и делегация МРС ПО УрФО, представленного Челябинской, Свердловской областями и Ямало-Ненецким автономным округом, под руководством председателя Межрегионального совета министра образования и науки Челябинской области А. И. Кузнецова.

Опыт организации государственно-частного партнерства в Челябинской области обсуждался в рамках учебного визита Межрегионального совета профессионального образования Приволжского федерального округа в Челябинскую область и совместного заседания межрегиональных советов.

Ниже представлены мнения участников этих мероприятий по различным аспектам взаимодействия бизнеса, государственных структур и образовательных организаций.

Модернизация методов обеспечения эффективности управления системой профессионального образования и подготовки кадров в условиях рынка

К. К. Борибеков, заместитель председателя
НАО «Холдинг “Каспхор”», Республика Казахстан

Актуальность модернизации существующих методов управления и необходимость разработки новой модели, обеспечивающей эффективность управления системой подготовки кадров в Республике Казахстан, обусловлена следующими основными факторами.

Затраты на подготовку и переподготовку кадров государства и предприятий разобщены.

На одни и те же задачи направляются средства государства, работодателей и граждан, не давая ожидаемого эффекта.

Предприятия создают временные учебные курсы, вкладывают средства в непрофильные активы, ввозят иностранную рабочую силу (ИРС). Они могли бы финансировать организацию подготовки кадров в существующих учебных заведениях, освободив себя от несвойственной им деятельности.

Физические лица затрачивают средства на получение профобразования исходя из доступности стоимости обучения (по конкретной специальности в конкретном учебном заведении) без учета потребностей рынка труда.

Такое положение дел в системе подготовки кадров показывает, что в стране отсутствует

механизм, консолидирующий интересы и усилия государства, бизнеса, учебных заведений и обучающихся.

Во многих странах правительство, наряду с государственным финансированием профессионального образования и подготовки кадров, успешно привлекает работодателей и граждан к решению данной проблемы путем объединения их ресурсов, внедряя механизм *корпоративного бизнес-ориентированного управления*.

Принцип корпоративной ответственности за качество образовательных услуг и обеспечение эффективности использования имеющихся ресурсов требует внедрения новой модели управления системой подготовкой кадров, ориентированной на достижение конечных результатов — удовлетворение потребности экономики в квалифицированных кадрах.

Задачи индустриально-инновационного развития Казахстана в условиях растущей конкуренции на внутреннем и внешнем рынках труда, необходимость трансферта технологий предъявляют соответствующие требования как к планированию и реализации мероприятий по обеспечению эффективности инвестиций в подготовку кадров, так и к их управлению.

На сегодняшний день уровень квалификации выпускников колледжей Казахстана не в полной мере удовлетворяет требованиям современного производства, так как выходные требования к уровню выпускников, заложенные в образовательных программах, ниже требований Европейской рамки квалификаций (ЕРК) и Национальной рамки квалификаций (НРК), принятой в 2011 г. В то же время проекты индустриально-инновационного развития экономики страны, трансферт современных технологий требуют введения новых видов квалификаций и более высокого качества подготовки специалистов.

В Казахстане одной из главных проблем остается несоответствие потребностей рынка труда и качества образовательных услуг по подготовке квалифицированных кадров. На рынке труда сегодня очень высока доля неквалифицированных работников. Среди наиболее востребованных групп профессий на 2014–2018 гг. в Республике Казахстан первое место занимают неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр; второе — механики по оборудованию, слесари-сборщики и слесари-ремонтники; третье — строители-монтажники и родственные профессии в строительстве (сведения МТиСЗ РК и НПП РК на 2013 г.).

Для обеспечения устойчивого долгосрочного экономического развития любой отрасли необходимо повышение уровня квалификации кадрового потенциала страны. Логично возникает вопрос: кто должен заниматься обеспечением подготовки кадров высокой квалификации? На этот вопрос все (представители правительства, бизнеса, законодательного органа — депутаты, любой человек нашей страны) отвечают: национальная система профессионального образования и подготовки кадров, подотчетная Министерству образования и науки Казахстана.

Эта задача не может быть решена в рамках одной отрасли — образования. Необходима интеграция усилий всех заинтересованных сторон в развитии системы профобразования и подготовки кадров: государственных органов, НПО, объединений работодателей, компаний, учебных заведений.

В настоящее время состояние системы технического и профессионального образования (ТиПО) Казахстана выглядит следующим образом.

Во-первых, учебные заведения ТиПО республики в основном продолжают развиваться в условиях устаревшей структуры и системы управления, не позволяющих им вносить достойный вклад в улучшение структуры рынка труда по уровням образования и квалификации и по обеспечению потребности экономики высококвалифицированными техническими работниками и обслуживающим персоналом.

Во-вторых, в методах управления системой подготовкой кадров и ее финансирования в нашей стране все еще преобладает стиль государственного планирования, администрирования. Это происходит из-за отсутствия системы управления на уровне регионов. Предусмотренные по законодательству функции управления системой подготовки кадров на уровне местных исполнительных органов некому выполнять (два — четыре человека в составе управлений образования областей).

Попытки привлечения бизнеса к управлению системой подготовки кадров, предложенные государством, пока не дали никаких положительных результатов. Все предложения остаются на уровне призывов или указаний, отчасти противоречащим интересам самого бизнеса; например, уже второй год ведутся разговоры о передаче учебных заведений ТиПО на управление предприятиям, но до сих пор это не сделано и вряд ли осуществимо в рамках существующих нормативных и правовых условий. В законодательстве Казахстана не предусмотрена возможность

такой формы взаимодействия частного бизнеса и учебных заведений, находящихся в государственной собственности, как соучредительство.

Созданные в 2011 г. межведомственные системы управления (национальный, отраслевые и региональные советы) не дали ожидаемых результатов ни по качественному улучшению системы управления от национального уровня до учебных заведений, ни по обеспечению тесного взаимодействия между бизнес-структурами и системой подготовки кадров. Идея, безусловно, привлекательная, но у этих советов не были сформированы постоянно действующие рабочие органы, которые обеспечивали бы постоянную планомерную работу между заседаниями советов по решению возложенных на них задач.

Самым слабым звеном в системе управления подготовкой кадров является организация подготовки работников технического и обслуживающего профиля в регионах в соответствии с потребностями регионального рынка труда.

Таким образом, в целях координации усилий государства, работодателей, учебных заведений и самих обучающихся и обеспечения эффективности управления их ресурсами в рыночных условиях необходимо разработать и внедрить новую модель управления системой подготовки кадров.

Цель новой модели — внедрение принципов корпоративного управления в систему подготовки кадров для эффективного использования ресурсов государства, предприятий, учебного заведения и граждан в соответствии с потребностями экономики в квалифицированных специалистах.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

1) обеспечить солидарное участие государства, бизнеса и граждан в управлении ресурсами подготовки кадров;

2) объединить и эффективно использовать имеющиеся ресурсы (инфраструктуру, МТБ учебных заведений и учебных курсов предприятий) и финансовые средства всех заинтересованных сторон (государства, предприятий и самих обучающихся);

3) использовать международный опыт эффективного управления системой профобразования и подготовки кадров;

4) обеспечить тесное взаимодействие системы образования с бизнес-структурами (заключить договора);

5) развивать инфраструктуру ТиПО.

В целях практического внедрения новой предлагаемой модели может быть создано юри-

дическое лицо в виде АО или ТОО (условно — УПРАВЛЯЮЩИЙ ЦЕНТР) на основе трех- либо многосторонних соглашений между заинтересованными сторонами для объединения и эффективного использования имеющихся ресурсов (инфраструктуры, МТБ учебных заведений, учебных курсов) и финансовых средств (государства, предприятий и самих обучающихся).

Функции Центра:

– определение потребности предприятий в квалифицированных кадрах, мониторинг спроса на кадры на рынке труда;

– внесение предложений по формированию государственного заказа на подготовку кадров на основе запросов предприятий;

– обеспечение тесного взаимодействия системы профессионального образования с бизнес-структурами через заключение договоров;

– размещение государственного заказа на подготовку кадров в учебных заведениях ТиПО;

– содействие в создании рабочих учебных планов и программ с участием специалистов предприятий, аккредитация планов и программ;

– содействие в организации практики студентов на предприятиях;

– участие в организации переподготовки и повышения квалификации работников в соответствии с потребностями предприятий;

– содействие развитию инфраструктуры ТиПО.

Обязательства сторон по созданию Центра:

1) государство (в лице МИО):

– передача ряда функций по управлению системой профессионального образования и подготовки кадров (в том числе, возможно, передача на доверительное/оперативное управление отдельных колледжей);

– обеспечение и финансирование госзаказа на подготовку кадров технического и обслуживающего профиля в регионе;

– укрепление учебной и материально-технической базы учебных заведений по новым специальностям и технологиям;

– консультационная и правовая поддержка;

2) предприятия:

– участие в определении потребности в кадрах, формировании заявок и размещении заказа;

– размещение заказа / передача курсов переподготовки и повышения квалификации персонала в учебные заведения;

– участие в укреплении материально-технической базы учебных заведений по новым специальностям и технологиям (составление заключения об актуальности и необходимости закупемого оборудования для учебных заведений);

- организация практики и содействие трудоустройству студентов;
- участие в оценке и сертификации квалификации выпускников.

Для обеспечения корпоративной ответственности и контроля над исполнением обязательств сторон, а также деятельностью Центра необходимо предусмотреть создание НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА.

В состав Совета предлагается ввести представителей уполномоченных государственных органов, профессиональных сообществ, производственных предприятий и самого Центра.

Основные задачи Совета:

- определение перспективы развития системы профобразования и подготовки кадров в регионах;
- регулирование рынка труда с учетом потребностей реальной экономики и общества;
- контроль за исполнением сторонами договорных обязательств.

Предприятия, как наиболее заинтересованная в подготовке квалифицированных специалистов сторона, осуществляют взаимодействие с Центром с целью отбора качественного персонала и формирования оптимального перечня квалификаций в соответствии со своими потребностями. Центр, имея базу данных с перечнем предлагаемых образовательных услуг по подготовке кадров, формирует предложения местным исполнительным органам по размещению заявок на подготовку кадров в существующих учебных заведениях / центрах за счет государственного бюджета и средств предприятий.

На основании заявок и предложений Центра, одобренных Советом, государственный орган обеспечивает размещение государственного заказа на подготовку квалифицированных специалистов, а предприятия — индивидуальных заказов на подготовку и переподготовку кадров.

Такая схема, на мой взгляд, способствует обеспечению подготовки квалифицированных кадров с учетом реальных потребностей производственных предприятий в квалифицированных специалистах.

Предлагаемая модель управления позволит государству достичь следующих результатов:

- 1) повысить эффективность управления ресурсами в сфере профессионального образования и подготовки кадров (государства, предприятия, обучаемых за счет собственных средств и системы образования);
- 2) привлечь внебюджетные источники финансирования;

3) обеспечить конкурентоспособность образовательных программ, повысить их качество;

4) расширить перечень видов образовательных программ по подготовке и переподготовке кадров;

5) открыть новые специальности в соответствии с потребностями экономики;

6) удовлетворить потребность рынка труда в квалифицированных кадрах;

7) обеспечить доступность профессионального образования для населения;

8) повысить имидж организаций ТиПО региона на рынке труда.

На предприятиях будут созданы условия для:

- обеспечения потребности в высококвалифицированных кадрах и реализации планов карьерного роста персонала;
- снижения риска при трансферте технологий;
- улучшения качества услуг и продукции;
- повышения конкурентоспособности продукции на рынке сбыта, роста доходов предприятия;
- исключения неуставной деятельности (так как по закону Республики Казахстан организация подготовки кадров не относится к основным видам деятельности предприятия);
- распространения информации о компании на рынке труда и среди потребителей продукции и услуг.

**Многофункциональный центр
прикладных квалификаций как модель
государственно-частного партнерства
в профессиональном образовании**

И. И. Тубер, директор Южно-Уральского государственного технического колледжа (ЮУрГТК), канд. пед. наук

Современный мировой и частично отечественный опыт доказывают, что в последнее время активно развивается государственно-частное партнерство (ГЧП) в области профессионального образования. Это значит, что государство и бизнес заинтересованы в активном взаимодействии в решении масштабных актуальных социально-экономических задач, стоящих сегодня на повестке дня.

Государственно-частное партнерство в сфере образования можно представить как взаимодействие государственных образовательных организаций и структур бизнеса на основе взаимных интересов для достижения общих целей. Также можно сказать, что оно представляет собой

альянс между государством и бизнесом в целях реализации образовательных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений.

Одной из перспективных организационно-правовых форм профессионального образования в условиях государственно-частного партнерства является *многофункциональный центр прикладных квалификаций (МЦПК)*. Многофункциональный центр прикладных квалификаций рассматривается как образовательная организация или ее структурное подразделение, осуществляющее образовательную деятельность по реализации образовательных программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов. Приоритетом деятельности МЦПК является подготовка кадров для работы на высокотехнологичных, высокопроизводительных рабочих местах в отраслях, обеспечивающих модернизацию, техническое и технологическое развитие экономики Российской Федерации в целом, а также ее субъектов. Квалификация, получаемая выпускниками по программам, реализуемым на базе МЦПК, как правило, соответствует 3–6-му уровню. Национальная система квалификаций, в свою очередь, является средством согласования спроса на квалифицированную рабочую силу со стороны работодателей и предложения квалификаций со стороны организаций образования и обучения.

Три практические задачи решает МЦПК в плоскости реализации идей государственно-частного партнерства:

а) обеспечение кластерной группы компаний (предприятий) кадрами квалифицированных рабочих, мастеров, прорабов и других работников квалифицированного труда путем реализации программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ, направленных на совершенствование имеющихся или освоение новых профессиональных компетенций, затребованных конкретным производством;

б) совершенствование образовательных программ профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки, стажировки с учетом требований профессиональных стандартов и максимальным учетом особенностей технологических процессов конкретных производств (адресная подготовка);

в) обеспечение возможности использовать потенциал высокотехнологичных предприятий (производств) для подготовки (переподготовки,

повышения квалификации) специалистов и рабочих в короткие сроки в условиях, максимально приближенных к условиям реальных производств.

Механизм реализации этих задач предполагает участие работодателей на всех этапах деятельности МЦПК в рамках различных направлений: учебно-методического, организационного, контрольно-оценочного.

В Челябинской области одним из первых был создан МЦПК в сфере строительно-монтажного производства, энергетики и машиностроения на базе Южно-Уральского государственного технического колледжа по приказу Министерства образования и науки Челябинской области от 07.05.2013 г. № 01/1434 в рамках исполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». При выборе образовательных организаций, на базе которых должны создаваться МЦПК, основным критерием является развитие взаимодействия образовательной организации с работодателями и их объединениями. Южно-Уральский государственный технический колледж на протяжении долгих лет поддерживает и развивает партнерские отношения с предприятиями строительной отрасли, в частности, с саморегулируемой организацией НП СРО «Союз строительных компаний Урала и Сибири», а также с предприятиями машиностроения Челябинской области.

Отличительной особенностью многофункционального центра прикладных квалификаций колледжа является взаимовыгодное партнерство с работодателями в рамках реализации различных направлений деятельности:

– участие работодателей в управлении МЦПК и колледжем в целом;

– софинансирование создания материальной базы МЦПК, отвечающей современному уровню развития производств (использование механизмов государственно-частного партнерства);

– обучение по программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам, затребованным отраслевым рынком труда, за счет средств и по заявкам предприятий и организаций;

– независимая оценка и сертификация квалификаций выпускников и слушателей образовательных программ,

– профессионально-общественная аккредитация реализуемых в МЦПК образовательных программ.

В 2014 г. материальная база МЦПК была модернизирована, пополнена новым современным

оборудованием, обеспечивающим одновременно и формирование первоначальных профессиональных навыков в рамках программ профессиональной подготовки и переподготовки рабочих строительной и машиностроительной отраслей, и совершенствование имеющихся профессиональных умений и навыков рабочих и специалистов в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в условиях, максимально приближенных к условиям реального производства (сварочный и электромонтажный полигоны, полигон штукатурных работ, интерактивный класс по разработке и наладке управляющих программ для станков с современными системами ЧПУ и др.). Кроме того, модернизация учебно-материальной базы МЦПК сделала возможным использование в образовательном процессе новейшего современного оборудования для реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, направленных на совершенствование имеющихся и освоение новых профессиональных компетенций. Обновленная учебно-материальная база МЦПК сделала возможным проведение на базе колледжа конкурсов профессионального мастерства среди рабочих и специалистов предприятий, в том числе с участием студентов профессиональных образовательных организаций. Данные конкурсы позволяют выявить лидеров в отрасли, определить уровень профессионального мастерства участников, их сильные и слабые стороны, наметить вектор развития кадрового потенциала, а также решают задачу популяризации рабочих профессий и технических специальностей.

Модернизация материальной базы МЦПК стала возможной за счет субсидии на эти цели, выделенной из бюджета Челябинской области в рамках реализации Областной целевой программы развития профессионального образования при софинансировании из внебюджетных средств колледжа, а также со стороны работодателей.

Параллельно с модернизацией учебно-материальной базы центра ведется работа по совершенствованию содержания реализуемых в МЦПК образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов. Основная цель реализуемых программ — обеспечение готовности к выполнению обобщенных трудовых функций, а также трудовых функций и трудовых действий, затребованных профессиональными стандартами. Данная деятельность невозможна без непосредственного участия работодателей — заказчиков образова-

тельных услуг МЦПК, так как формирование трудовых действий и трудовых функций должно осуществляться с учетом особенностей конкретных производственных технологий, реализуемых предприятиями.

Модернизация содержания образовательных программ обеспечивает достаточно высокий спрос на образовательные услуги МЦПК, особенно со стороны предприятий и организаций строительной отрасли, где распространен корпоративный договор, регулирующий весь сегмент внутрифирменного обучения (профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка, переподготовка, предаттестационная подготовка). Целевая договорная подготовка тоже служит эффективным механизмом частно-государственного партнерства бизнес-сообщества и профессионального образования.

Особая роль в организации деятельности МЦПК отводится профессионально-общественной аккредитации. В 2015 г. ряд образовательных программ — дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых в МЦПК по направлению «Строительство», успешно прошли процедуру профессионально-общественной аккредитации НП СРО «Союз строительных компаний Урала и Сибири». Данной процедуре предшествовала системная работа по пересмотру и актуализации содержания дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с учетом требований профессиональных стандартов, изменений в нормативно-правовой базе и технологической модернизации строительной отрасли. Кроме того, в ходе подготовки к профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ проведено самообследование, а также подготовка к процедуре сертификации профессиональных квалификаций выпускников. По итогам профессионально-общественной аккредитации Южно-Уральский государственный технический колледж аккредитован некоммерческим партнерством и имеет право осуществлять профессиональное обучение руководителей и специалистов организаций — членов НП СРО «ССК УралСиб» в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования (Свидетельство о профессионально-общественной аккредитации № 07-14 от 10.12.2014 г.). Кроме того, по итогам данной процедуры определены задачи и направления дальнейшего развития МЦПК в целом, перспективы

совершенствования образовательных программ. Такая независимая профессиональная оценка качества реализуемых программ, с одной стороны, обеспечивает их постоянное совершенствование, развитие в целях максимального учета потребностей и уровня развития технологий отрасли, с другой стороны, свидетельствует о признании работодателями каче-

ства содержания и условий реализации образовательных программ и качества подготовки.

Таким образом, МЦПК можно рассматривать как действенную модель государственно-частного партнерства, способствующую увеличению доли участия российского бизнеса в развитии отечественного профессионального образования (рис. 1).



Рис. 1. Структура Управления МЦПК ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»

Роль саморегулируемых организаций в профессионально-общественной аккредитации программ дополнительного профессионального образования

И. С. Жиденко, директор учебно-аккредитационного центра НП СРО «Союз строительных компаний Урала и Сибири», член Комитета по профессиональному образованию НОСТРОЙ

В последние годы наблюдается устойчивая тенденция к снижению государственного регулирования различных отраслей и включению в процесс регулирования профессиональных сообществ, общественных союзов. Государство признало значимость мнения профессиональ-

ных отраслевых сообществ в решении различных вопросов, касающихся их профессиональной деятельности или каким-либо образом влияющих на нее.

Долгое время содержание профессиональной образовательной деятельности в части реализации программ профессионального обучения регулировалось Министерством образования РФ или министерствами образования субъектов федерации. Разработка федеральных государственных образовательных стандартов, типовых программ дополнительного профессионального образования осуществлялась зачастую без учета мнений профессиональных отраслевых сообществ.

Сегодня перед многими профессиональными отраслевыми сообществами поставлена прямая задача — разработать профессиональные стандарты, в которых работодатели могут отразить перечень необходимых профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда. Профессиональные стандарты становятся основой для разработки федеральных государственных образовательных стандартов, которые будут использоваться при подготовке будущих специалистов, рабочих.

В части программ дополнительного профессионального образования (сюда входят и программы повышения квалификации руководителей и специалистов) требования со стороны регулятора сняты практически полностью. В приложениях к лицензии на образовательную деятельность теперь нельзя увидеть даже наименования программ дополнительного профессионального образования. Исходя из этой ситуации становится понятно, что определить уровень качества содержания и реализации программ строительным организациям часто не представляется возможным.

Одним из инструментов, позволяющим не только предоставить строителям объективную информацию об уровне содержания программ повышения квалификации и качестве образовательного процесса, но и существенно повлиять на улучшение качества профессионального обучения, является профессионально-общественная аккредитация программ дополнительного профессионального образования.

Понятие профессионально-общественной аккредитации впервые появилось в ст. 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ. На сегодняшний день образовательные организации, реализующие программы повышения квалификации руководителей и специалистов строительной отрасли, могут на добровольной основе пройти профессионально-общественную аккредитацию данных программ. Это повышает их конкурентоспособность на рынке образовательных услуг и дает определенную информацию о качестве содержания и отношении профессионального сообщества к программам повышения квалификации как министерству образования субъекта, так и строительным организациям.

Система аккредитации образовательных организаций, осуществляющих повышение квалификации строителей, была разработана и внедрена Учебно-аккредитационным центром НП СРО «Союз строительных компаний Урала и Сибири» еще в августе 2009 г. Вступивший в силу

с сентября 2013 г. новый закон «Об образовании в РФ» подтвердил правильность и необходимость нашего решения в части активного участия профессионального сообщества в аккредитации образовательных организаций, а проще говоря — определения степени доверия таким образовательным организациям.

Руководствуясь законодательным правом проводить профессионально-общественную аккредитацию программ дополнительного профессионального образования и утвержденным правлением Партнерства положением «О профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ в области строительства», в период с октября 2014-го по март 2015 г. нами была проведена профессионально-общественная аккредитация программ ДПО среди образовательных организаций г. Челябинска и г. Магнитогорска.

Главными принципами нашей профессионально-общественной аккредитации являются:

- бесплатность;
- добровольность;
- компетентность.

Что дает профессионально-общественная аккредитация саморегулируемой организации образовательным организациям? В первую очередь, ряд существенных преференций, обеспечивающих увеличение числа слушателей курсов повышения квалификации, возможность участвовать в различных проектах и программах, реализуемых не только НП СРО «Союз строительных компаний Урала и Сибири», но и Национальным объединением строителей.

В профессионально-общественной аккредитации приняли участие лучшие образовательные организации, осуществляющие повышение квалификации строителей:

- 1) ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ);
- 2) Челябинский институт путей сообщений, филиал ФГБОУ ВПО «УрГУПС»;
- 3) ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж»;
- 4) ЧОУ ДПО «Учебный центр “Эверест”»;
- 5) ОАНО «Учебный центр “Инжстройпроект”»;
- 6) АНО ДПО «Уральская ассоциация по ценообразованию и оценке»;
- 7) АНО ДО «Учебный центр “Перспектива”»;
- 8) ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова»;

9) АНО «Магнитогорский аттестационный центр “Стандарт-Диагностика”»;

10) НОУ ДПО «Центр повышения квалификации строителей»;

11) АНО «Корпоративный центр подготовки кадров “Персонал”».

Для повышения эффективности проведения аккредитации была сформирована комиссия, в состав которой вошли представители исполнительной дирекции НП СРО «ССК УрСиб», руководители отделов Управления регионального государственного строительного надзора Челябинской области, руководители и специалисты строительных организаций по различным видам работ.

В процессе проведения профессионально-общественной аккредитации было выявлено, что некоторые образовательные организации не актуализируют содержание программ повышения квалификации и учебно-методических материалов в соответствии с текущими изменениями в нормативно-технической документации, инновациями в строительстве.

Мониторинг удовлетворенности слушателей курсов повышения квалификации и анализ количества обученных в подобных образовательных организациях показал, что существует прямая зависимость между качеством содержания программы и учебно-методических материалов, качеством технологии образовательного процесса, актуальностью предлагаемой слушателям информации и количеством обученных, наличием положительных отзывов.

Не секрет, что высокий уровень содержания и технологии образовательного процесса ведет не только к увеличению числа слушателей, но и к повышению имиджа как самого образовательного учреждения, так и системы дополнительного профессионального образования, к росту доверия строителей к системе образования.

Профессионально-общественная аккредитация помогла определить и сильные стороны каждого участника, что было отмечено дипломами НП СРО «ССК УрСиб». Хорошо оснащенные специализированные строительные полигоны Южно-Уральского государственного технического колледжа, высокий уровень содержания учебно-методических материалов по всем программам повышения квалификации учебного центра «Инжстройпроект», высокий научно-практический уровень методических материалов и технологии повышения квалификации Южно-Уральского государственного университета — вот далеко не полный перечень

положительных моментов, увиденных членами комиссии во время процесса профессионально-общественной аккредитации программ повышения квалификации.

Таким образом, профессионально-общественная аккредитация является еще и прекрасной площадкой для обмена опытом между образовательными организациями, несмотря на то что на рынке образовательных услуг они являются конкурентами.

Проводимая СРО профессионально-общественная аккредитация также является прекрасным инструментом борьбы с так называемыми коммерческими образовательными организациями, откровенно торгующими документами о повышении квалификации. Как правило, у таких «учебных заведений» нет ни высококвалифицированного преподавательского персонала, ни современных учебно-методических материалов, соответствующих требованиям строителей, ни четко организованного образовательного процесса. При отсутствии вышеперечисленного подобные образовательные организации не могут пройти профессионально-общественную аккредитацию, проводимую саморегулируемой организацией, хотя и имеют лицензию на осуществление образовательной деятельности.

Если саморегулируемая организация действительно заинтересована в постоянном повышении уровня профессионального обучения, то она должна тесно сотрудничать с образовательными организациями, проводить профессионально-общественную аккредитацию не только программ дополнительного профессионального образования, но и основных профессиональных программ, следить, чтобы в содержании рабочих программ по отдельным дисциплинам появлялась информация о действующей нормативно-технической документации, современной исполнительной документации, используемой на строительной площадке, современных строительных технологиях, материалах, оборудовании.

В соответствии с действующим законодательством в сфере образования НП СРО «ССК УрСиб» разместило на своем сайте полную информацию о процедуре профессионально-общественной аккредитации, результатах и рейтинге программ повышения квалификации с указанием образовательных организаций, их реализующих. Образовательные организации, не прошедшие профессионально-общественную аккредитацию СРО, не будут рекомендованы членам Партнерства

в качестве учебных заведений, осуществляющих повышение квалификации строителей, из-за отсутствия положительной информации о содержании образовательного процесса в данных учебных заведениях, соответственно никаких преференций такие образовательные организации со стороны СРО получать не будут.

На сегодняшний день ведется работа по началу процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных организаций в г. Кургане и г. Кемерово.

Очень часто раздаются призывы навести порядок в сфере дополнительного профессионального образования. Мы считаем, что сделать это по силам любому СРО самостоятельно, было бы желание. Очень важно, чтобы и строительные организации начали как можно чаще интересоваться, какое учебное заведение является лучшим в части реализации той или иной программы повышения квалификации.

Не секрет, что очень часто на курсы повышения квалификации отправляют специалистов по так называемому «проторенному маршруту», не анализируя рынок образовательных услуг. Надо отслеживать, как развиваются образовательные организации, что у кого получается лучше, а что хуже. Именно такую информацию и предоставляет рейтинг программ повышения квалификации, размещенный на нашем сайте в разделе «Профессионально-общественная аккредитация программ ДПО».

Хочется отметить, что поддержка Национального объединения строителей саморегулируемых организаций, осуществляющих профессионально-общественную аккредитацию программ дополнительного профессионального образования, безусловно, может стать тем стимулом, который позволит СРО активнее включиться в этот процесс и навести порядок в системе ДПО, выявить лидеров среди образовательных организаций и проинформировать о них строительное сообщество.

Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 29 июля 2014 г. Национальное объединение строителей было наделено полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в строительстве.

Мы надеемся, что процесс профессионально-общественной аккредитации и оценка профессиональных квалификаций получит дальнейшее распространение, что приведет к повышению качества профессионального обучения строителей.

Государственно-частное партнерство в рамках деятельности ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮУМК»

*А. П. Большаков, директор Южно-Уральского многопрофильного колледжа (ЮУМК),
канд. ист. наук*

Глобальные социальные изменения, происходящие в стране, инновационное развитие экономики, политики, социокультурной сферы, связанные с развитием открытого общества, предъявляют все новые требования к системе профессионального образования. Сегодня образование рассматривается как важнейший фактор устойчивого развития государства и общества, повышения его конкурентоспособности и национальной безопасности.

Развитие профессионального образования, осуществляемое в соответствии с Концепцией модернизации российского образования на период до 2020 г., опирается на компетентностный подход в обучении и направлено на рационализацию структуры подготовки кадров, совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса, укрепление связи образовательных учреждений с производством, развитие многоканального финансирования.

Одной из важнейших задач профессионального образования становится поиск новых подходов к подготовке специалистов, уровень и профиль которых соответствует современным требованиям работодателя: конкурентоспособных на рынке труда, ответственных, целеустремленных, умеющих мобилизовать себя для решения профессиональных задач в современных условиях, готовых к построению профессиональной карьеры, к непрерывному образованию. Необходимость решения данной задачи обуславливает изменения в сложившейся системе среднего профессионального образования (СПО), активизирует поиск инновационных форм управления системой подготовки специалиста, актуализирует привлечение социальных ресурсов.

Одной из эффективных форм «отношений между общественным и частным секторами, направленных на трансформацию экономических связей и образования, функционирующих на основе перераспределения права собственности»¹,

¹ Зайко, Е. М. Реализация технологии государственно-частного партнерства в условиях сетевого взаимодействия как фактор обеспечения конкурентоспособности профессиональных образовательных организаций [Текст] / Е. М. Зайко // Сетевое взаимодействие как форма

позволяющих «получить более высокий социально-экономический эффект при согласовании интересов по достижению стратегических целей национальной экономики», является государственно-частное партнерство (ГЧП).

При развитии такого партнерства государство получит развитый конкурентный рынок образовательных услуг, бизнес сможет влиять на качество подготовки специалистов, а учебные учреждения — привлекать дополнительное финансирование и реализовывать инновационные образовательные программы².

Эффективная система государственно-частного партнерства сложилась в ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский многопрофильный колледж» (ЮУМК), который был создан в 2012 г. путем слияния Челябинского юридического техникума, Уральского государственного колледжа, Челябинского металлургического техникума, профессиональных училищ № 32 и № 37 г. Челябинска. В настоящее время это крупнейшая профессиональная образовательная организация Челябинской области, в стенах которой обучается более 3500 студентов по 12 укрупненным группам профессий и специальностей СПО. В составе колледжа имеются три территориально отдельных комплекса: юридический, многопрофильный и металлургический.

Подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в ЮУМК осуществляют преподаватели и мастера производственного обучения, 85 % которых имеет первую и высшую квалификационные категории. Вместе с тем характер современного процесса модернизации производства требует более оперативного переобучения и стажировки на новом высокотехнологичном оборудовании, сохраняется тенденция к старению педагогических кадров.

Колледж располагает материально-технической базой, соответствующей требованиям ФГОС СПО и обеспечивающей проведение всех видов занятий, предусмотренных учебными планами. В последнее время осуществляется комплектование лабораторий колледжа современным технологическим оборудованием. Вместе с тем уровень оснащенности ряда лабо-

раторий и мастерских является недостаточным для подготовки обучающихся, отвечающих современным потребностям производства.

В колледже создан отдел по связям с общественностью, в состав которого входят: центр по профессиональной ориентации, центр содействия трудоустройству выпускников, маркетинговая служба, специалист по рекламе.

В настоящее время ЮУМК имеет широкий спектр социальных связей: заключено более 30 договоров о долгосрочном сотрудничестве с крупнейшими предприятиями и организациями г. Челябинска, такими как ОАО «Челябинский металлургический комбинат», ООО «Мечел-Кокс», ОАО «Уральская кузница», ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат», отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Челябинской области, Министерство социальных отношений Челябинской области, правоохранительные и судебные органы.

Основными формами реализации ГЧП в Южно-Уральском многопрофильном колледже являются следующие.

1. Участие партнеров в формировании государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена.

В связи с осуществлением проекта строительства универсального рельсобалочного стана (УРБС) у ОАО «Челябинский металлургический комбинат» возникла потребность в техниках-гидравликах. Руководством ЮУМК были проведены все необходимые мероприятия по лицензированию новой специальности, и с 2011 г. колледж приступил к подготовке по специальности «Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики». В июне 2013 г. уникальный рельсобалочный стан был введен в эксплуатацию, и уже в 2014 г. студенты колледжа работали на нем во время производственной практики.

2. Участие инвесторов в учебной и управленческой деятельности колледжа с позиции конечного потребителя результатов совместного труда.

- Учебные экскурсии на предприятия и в организации области.
- Уроки на производстве.
- Использование компьютерных программ-тренажеров, разработанных специалистами предприятий. Программисты цеха АСУТП ЧМК разработали и установили в компьютерных классах колледжа тренажер оператора машины непрерывного литья заготовок, на котором студенты ЮУМК могут изучать технологический

реализации государственной политики в образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (18-19 февр. 2015 г.). — Челябинск : СИМАРС, 2015. — 386 с.

² Криволапова, А. А. Государственно-частное партнерство в сфере образования [Текст] / А. А. Криволапова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Право». — 2012. — № 2. — С. 104–108.

процесс разливки стали. Тренажер создан на основе реальной программы управления технологическим процессом МНЛЗ кислородно-конвертерного цеха.

- *Привлечение ведущих специалистов-практиков к преподаванию профессиональных дисциплин и модулей.* При реализации образовательных программ для студентов, обучающихся по специальности «Обработка металлов давлением», инженерно-технические работники ОАО «ЧТПЗ» и ОАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» проводят курс лекций по технологическим особенностям производства прокатной продукции на этих предприятиях.

- *Предоставление мест проведения производственной практики предприятиям и организациями области.* Так, наибольшее количество студентов металлургического комплекса (70,5 % в 2013 г. и 82,4 % в 2014 г.) прошли производственную практику на предприятиях — социальных партнерах ЮУМК, с которыми заключены долгосрочные соглашения. Кроме этого, необходимо отметить, что наблюдается рост количества студентов, проходивших практику с трудоустройством на рабочие места: 65,7 % в 2013 г. и 66,2 % в 2014 г.

- *Руководство дипломными проектами ведущими специалистами предприятий и организаций.*

- *Участие специалистов-практиков в исследовательской работе студентов и преподавателей.* Ежегодно студенты специальности «Коксохимическое производство» принимают участие в научно-практической конференции «Современные технологии коксохимического производства», проводимой на ООО «Мечел-Кокс».

- *Развитие сотрудничества в сфере мониторинга качества подготовки выпускников.* Для аттестации обучающихся создаются фонды оценочных средств (ФОСы), позволяющие оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции. ФОСы для аттестации по профессиональным модулям (ПМ) и для государственной итоговой аттестации разрабатываются и утверждаются методическим советом колледжа после предварительного положительного заключения работодателей. Опытные мастера и ведущие специалисты предприятий и организаций ежегодно входят в состав экзаменационных комиссий при проведении экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям и в состав государственных экзаменационных комиссий.

- *Развитие общественных форм управления.* В ЮУМК создан и функционирует Совет

колледжа. Среди 13 членов Совета есть преподаватели, сотрудники, студенты и родители. Работодатели представлены в Совете А. В. Бакановым, начальником управления персоналом ЧМК. На Совете обсуждаются наиболее важные направления деятельности колледжа: программа развития образовательной организации, внесение изменений в Устав колледжа, контрольные цифры приема, совершенствование материально-технической базы колледжа и другие вопросы.

3. Создание и совершенствование образовательных стандартов, учебных планов и программ с учетом потребностей рынка.

Педагогический коллектив колледжа совместно с ведущими специалистами ОАО «Челябинский металлургический комбинат» разработал федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) по специальности среднего профессионального образования «Обработка металлов давлением», а вместе с работодателями (Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Челябинской области и Министерством социальных отношений Челябинской области) — ФГОС по специальности среднего профессионального образования «Право и организация социального обеспечения». Также были разработаны примерные программы дисциплин и профессиональных модулей, которые реализованы более чем в 150 профессиональных образовательных организациях Российской Федерации. Прибыль составила около 3 млн руб.

В соответствии с ФГОС СПО при формировании учебных планов колледж распределяет объем времени, отведенный на вариативную часть, с учетом направленности на удовлетворение потребностей рынка труда и работодателей. Так, по предложению специалистов Челябинского металлургического комбината с целью обучить студентов ориентироваться в технологиях, объектах и процессах металлургического производства в программы подготовки специалистов была введена дисциплина «Технология отрасли».

4. Привлечение студентов и преподавателей колледжа к подготовке проектов для решения проблем государственно-социальной политики и бизнеса.

Коллективом преподавателей и сотрудников была разработана модель Ресурсно-кадрового центра органов пенсионной системы России, которая представляет собой тестовую систему для определения уровня профессиональных компетенций сотрудников Пенсионного фонда Российской Федерации, позволяющую на этапе

подбора персонала отсеивать случайные и не имеющие специальных знаний кадры, а также выявлять пробелы в знаниях работающих специалистов и планировать повышение квалификации с учетом анализа результатов тестирования. Создано электронное учебное пособие по дисциплине «Право социального обеспечения», с помощью которого без отрыва от работы можно ликвидировать пробелы в знаниях специалистов. Имея анализ профессиональной подготовки сотрудников ПФР на местах, можно формировать федеральную программу повышения квалификации по направлениям. Примерный экономический эффект составит 120–130 млн руб. в год.

Модель Ресурсного центра Пенсионного фонда Российской Федерации, прошедшая апробацию во всех районных управлениях Пенсионного фонда г. Челябинска, получила одобрение в ГУ «Отделение Пенсионного фонда России по Челябинской области» (г. Челябинск), в Управлении кадровой политики ПФР (г. Москва), отмечена бронзовой медалью 61-й Международной выставки изобретений «*INEA-2009*» (г. Нюрнберг, Германия) в 2009 г.

Аналогичная тестовая система была разработана для арбитражных судов, получила положительное заключение Арбитражного суда Челябинской области и была приобретена Арбитражным судом Архангельской области.

В целях повышения эффективности управления колледжем и обеспечения предоставления государственных услуг в электронном виде в колледже разработана автоматизированная система управления *ProCollege* (АСУ *ProCollege*), которая получила распространение в 26 из 47 профессиональных образовательных организациях Челябинской области, в других регионах России, а также в Белоруссии.

5. Создание и развитие на базе колледжа образовательно-производственно-технологических структур для обеспечения инновационной деятельности компаний.

В 2014 г. ЮУМК совместно с компанией ООО «Роберт Бош» (Германия) реализовал уникальный для России образовательный проект. На основе взаимной заинтересованности в развитии профессионального образования и организации обучения в сфере строительства и промышленности, а также в целях содействия дальнейшему использованию передовых технологий и оборудования в сфере строительства и промышленности стороны подписали соглашение о сотрудничестве. Результатом данного проекта стало открытие Ресурсного центра

BOSCH на базе ЮУМК. Ресурсный центр отличается высоким уровнем материально-технического и дидактического обеспечения, что подтверждается сертификатом. Компания «Роберт Бош» на безвозмездной основе обеспечила Ресурсный центр широким ассортиментом электроинструмента и измерительной геодезической техникой.

Одним из партнеров колледжа является компания *KNAUF*, которая имеет всемирную известность в области производства строительных материалов и их реализации. В рамках ведения образовательной и просветительской деятельности между компанией *KNAUF* и ЮУМК в марте 2013 г. заключен договор о сотрудничестве, а в апреле 2015 г. открыта мастерская по технологии сухого строительства. Целью совместного проекта является повышение качества профессионального образования по программам подготовки специалистов и рабочих для строительной отрасли региона, укрепление материально-технической базы колледжа, обеспечение учебно-производственного процесса расходными материалами и инструментом. В качестве перспективы развития данного сотрудничества станет аттестация мастерской с целью присвоения ей статуса Ресурсного центра *KNAUF*.

6. Стажировка преподавателей профессиональных дисциплин (профессиональных модулей) на реальных рабочих местах под руководством специалистов предприятий и организаций.

За последние три года все педагогические работники колледжа повысили свою квалификацию. Большинство преподавателей металлургического комплекса ЮУМК (86,1 %) прошли стажировку на предприятиях — социальных партнерах колледжа: ОАО «ЧМК», ООО «Мечел-кокс», ООО «Мечел-материалы», ОАО «Уральская кузница». Преподаватели изучили современные технологические процессы производства стали, проката, новое оборудование и методы его ремонта.

7. Создание дополнительных возможностей для многоканального финансирования и развития материально-технической базы колледжа.

• *Спонсорство.* Работниками ЧМК в 2013–2014 гг. была проведена ревизия станочного парка колледжа, оказана помощь в проведении демонтажных работ. Сотрудниками цехов ЦТО-1 и ЦТО-3 были выполнены работы по реконструкции и ремонту моделей прокатного, сталеплавильного и доменного производства. Специалисты ЧМК полностью восстановили макет прокатного стана 2300, выполненный

в масштабе 1:10 к оригиналу и работающий в прокатном цехе № 4 комбината.

В 2014 г. администрация колледжа обратилась к руководству ЧМК с просьбой о передаче колледжу образцов редукторов, гидродвигателей и другого гидравлического и пневматического оборудования, необходимого для формирования профессиональных компетенций у студентов — гидравликов и механиков. Колледж произвел ремонт и подготовил помещение для оборудования. В настоящее время оборудование из ЦТО-1 и ЦМП комбината передано и установлено в металлургическом комплексе колледжа.

Предприятиями ОАО «Челябинский завод «Теплоприбор»» и ЗАО «Метран» была оснащена современными автоматическими системами регулирования, контроля и поверки лаборатория типовых элементов, устройств систем автоматизированного управления средств измерения.

Социальные партнеры колледжа оказывают спонсорскую помощь при проведении различных мероприятий, предоставляя необходимые помещения (стадион, тир), принимают участие в формировании призовых фондов при проведении различных профессиональных конкурсов.

- *Пожертвования.* Акционерное общество «Газпромбанк» ежегодно, в рамках проведения Всероссийского конкурса «Рабочие стипендиаты Газпромбанка», направляет пожертвование колледжу на уставные цели в размере 100 000 руб.

- *Софинансирование.* В 2012 г. Южно-Уральский многопрофильный колледж получил целевую субсидию для приобретения учебного оборудования для подготовки специалистов по направлению «Металлургия, машиностроение и металлообработка» в размере 50 млн рублей. На предоставленную субсидию колледжем было закуплено современное оборудование производства фирм *Festo-Didaktik* (Россия), *LukasNulle* (Германия), «Экрос-Профи» (г. Санкт-Петербург), НПП «Учтех-Профи» (г. Челябинск), оборудован кабинет курсового и дипломного проектирования, 22 рабочих места преподавателей оснащены АРМами. Перечень закупаемого оборудования был согласован с главным механиком ОАО ЧМК, ведущими специалистами ООО «Мечел-Кокс». Одним из условий предоставления целевой субсидии являлось софинансирование от колледжа в размере 10 млн рублей. В рамках участия в софинансировании ОАО «ЧМК» был произведен капитальный ремонт помещения площадью 317,6 м². Работники ООО «Мечел-Кокс» отремонтировали 105,3 м², компания ООО «ФЕСТО-РФ» установила пять рабочих

станций по мехатронике, фирма *LukasNulle* предоставила программное обеспечение.

- *Инвестиции.* В соответствии с долгосрочными договорами на подготовку специалистов, заключенными между ЮУМК и промышленными предприятиями, колледж получает определенные денежные суммы за каждого трудоустроившегося на эти предприятия выпускника.

Таким образом, государственно-частное партнерство прочно вошло в экономическую жизнь России и сегодня активно развивается не только в экономике, но и в социальных сферах жизни общества, одной из которых является образование. Сотрудничество в форме ГЧП включает ряд потенциальных выгод и преимуществ, которые могут извлечь для себя партнеры. Примером эффективной реализации такого сотрудничества является Южно-Уральский многопрофильный колледж. Достигнутые им результаты свидетельствуют о том, что возможно осуществлять профессиональную подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена на качественно более высоком уровне.

Партнерские отношения

ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент»

и Первомайского техникума

промышленности строительных материалов

В. А. Лавренина, менеджер по обучению

ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент»

ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент» — часть международной группы компаний *Buzzi Unicem*. Мы являемся одним из лидирующих предприятий региона в сфере строительства. Мы производим цемент высокого качества для комфортной и безопасной жизни.

Завод возлагает на себя высокую социальную ответственность, и нам важно установить и поддерживать открытые отношения с местными сообществами, выступать надежным деловым партнером и ответственным работодателем.

Исторически сложилось, что Первомайский техникум промышленности строительных материалов [ГБОУ СПО (ССУЗ) «ПТПСМ»] был создан для цементного завода в пос. Первомайский, поэтому работа этого предприятия неразрывно связана с деятельностью нашей образовательной организации. Студенты техникума регулярно проходят практику на заводе, ежегодно участвуют в заводской спартакиаде, для них проводятся экскурсии. Выпускники ПТПСМ успешно трудятся на ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент», некоторые из них занимают руководящие должности.

Почему нам было интересно выстраивать партнерские отношения?

Россия испытывает дефицит квалифицированных технических кадров. Соответственно, это ведет к большим временным и материальным затратам для компании. Кроме этого, часто методики обучения не соответствуют тем требованиям, которые предъявляют работодатели к молодым специалистам. Для нас это означает отсутствие необходимых поведенческих компетенций у кандидатов при приеме на работу.

Мы поняли необходимость изменений. Так сформировалась потребность в партнерстве с техникумом. Было принято решение начать процесс изменений с преподавательского состава. Мы научили педагогов пользоваться методиками и техниками, которые использует весь мир.

В 2013 г. завод совместно с ГБОУ СПО (ССУЗ) «ПТПСМ» провел августовское совещание руководителей организаций среднего профессионального образования Челябинской области. Совещание состоялось при активном участии и поддержке компании. Актуальные темы сотрудничества образовательной организации и работодателя обсуждались на рабочих сессиях, проводимых сотрудниками компании совместно с преподавателями.

Мероприятие показало, насколько необходимо участие работодателей в обучении студентов. Сегодня работодатели оценивают не только профессиональные, но и поведенческие компетенции, такие как умение работать в команде, коммуникабельность, стрессоустойчивость, навык принятия решений и т. д. Именно на развитие у студентов управленческих компетенций направлена наша работа с техникумом на данный момент.

Мы видим несомненную пользу от сотрудничества с техникумом и надеемся, что наше партнерство в будущем охватит сотрудников не только российских, но и зарубежных площадок.

**Сотрудничество ГБОУ СПО (ССУЗ)
«Челябинский дорожно-строительный
техникум» с автотранспортными
и дорожно-строительными предприятиями
как необходимое условие подготовки
высококвалифицированных рабочих
и специалистов отрасли**

С. З. Курманов, директор Челябинского дорожно-строительного техникума (ЧДСТ)

Сегодня перед системой профобразования стоит конкретная задача подготовки квалифицированных рабочих кадров, которые будут востребованы на рынке труда.

Не секрет, что предприятия предъявляют высокие требования к выпускникам и качеству их подготовки, поскольку им нужны специалисты, готовые работать на современном, зачастую импортном, оборудовании и технике, которой профессиональные образовательные организации в силу объективных причин не располагают.

Решение поставленной задачи может достигаться только благодаря социальному партнерству профессиональных образовательных организаций с предприятиями.

Хочется отметить, что региональные власти уделяют большое внимание системе профессионального образования. Правительством Челябинской области разработаны и приняты стратегия развития области до 2020 г. и государственная программа «Развитие профессионального образования в Челябинской области на 2014–2015 гг.». Данные программы уже работают.

В 2012 г. на модернизацию учебно-материальной базы техникума из областного бюджета было выделено 6 195 750 руб., из них 1 725 750 — на приобретение учебно-лабораторного оборудования, 4 470 000 — на строительство автодрома. На сегодняшний день автодром полностью соответствует требованиям ГИБДД, что позволяет осуществлять подготовку водителей категории «В» и «С».

В 2013 г. из областного бюджета было выделено 1 735 000 руб., из них 985 000 — на приобретение бульдозера, 750 000 — на приобретение двух учебных легковых автомобилей.

В 2014 г. из областного бюджета было выделено 1 366 500 руб.

Челябинский дорожно-строительный техникум имеет многолетний положительный опыт в области партнерства с предприятиями и организациями г. Челябинска. Сегодня техникум сотрудничает на взаимовыгодных условиях более чем с 50 предприятиями различных форм собственности: ООО «Регинас», ЗАО «Востокмонтажмеханизация», ЗАО «Завод “Анкер”», ЗАО «Строймеханизация», ОАО «Челябинск-Лада», ОАО «Мостоотряд», ООО «ЧЭРЗ» и др.

Взаимодействие техникума с партнерами (рис. 1) по различным направлениям подкреплено официальными договорами «О совместной деятельности в области подготовки специалистов». Также заключено соглашение о сотрудничестве между Правительством Челябинской области, ООО «Строймеханизация» и ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЧДСТ», которое уже приносит положительные результаты в подготовке специалистов для предприятий дорожно-строительного профиля.

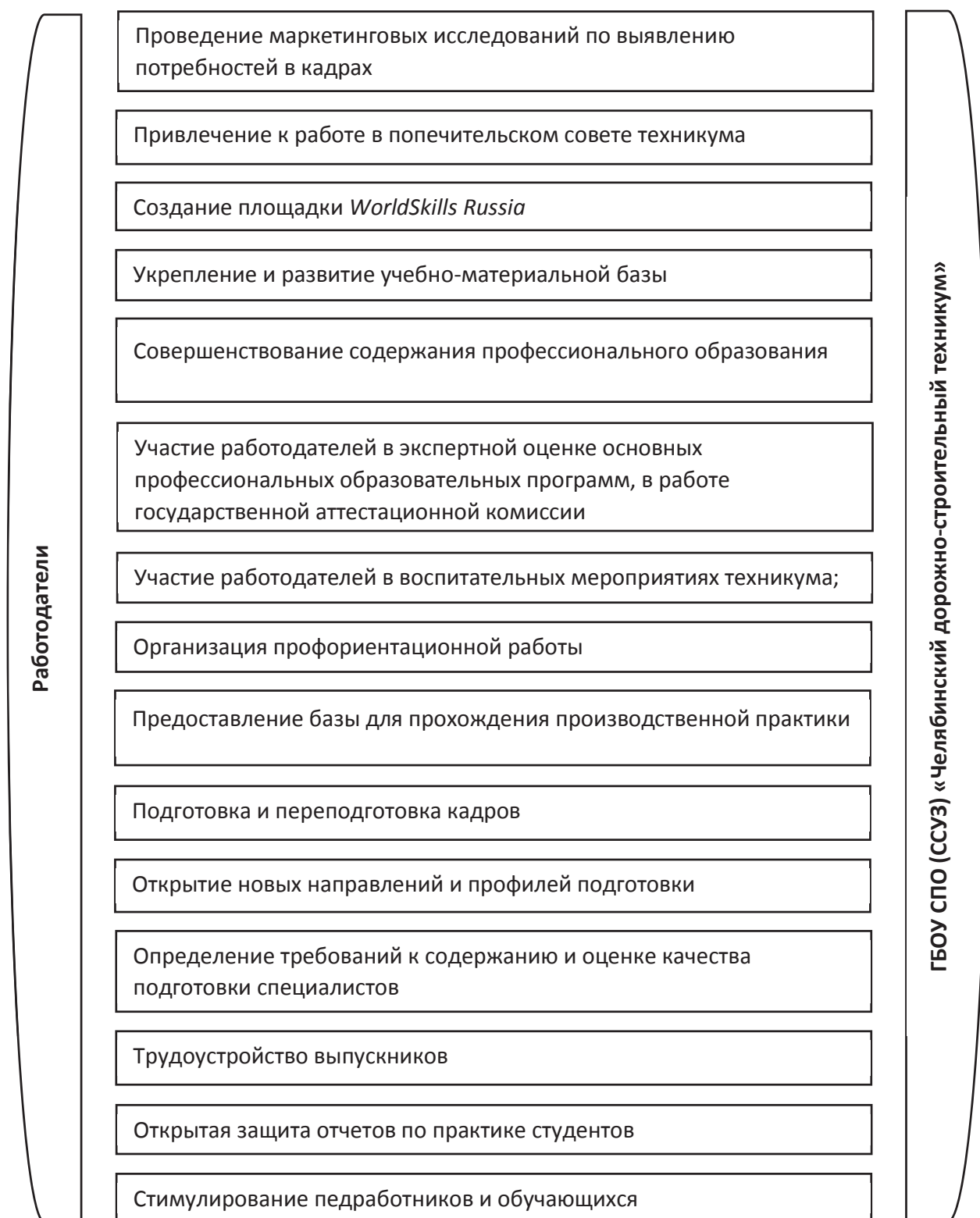


Рис. 1. Приоритетные направления развития социального партнерства с учетом всех его участников

В техникуме действует система партнерства с работодателями:

– первый этап — профессиональная ориентация обучающихся;

– второй этап — взаимодействие с социальными партнерами во время теоретического обучения (работа по содержанию основной профессиональной образовательной программы);

- третий этап — взаимодействие с социальными партнерами по организации производственной практики студентов техникума;

- четвертый этап — трудоустройство выпускников техникума во взаимодействии с социальными партнерами.

В ЧДСТ работает попечительский совет, являющийся одной из структур самоуправления техникума. Свою работу совет строит в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» и положением о попечительском совете техникума. В состав попечительского совета входят руководители предприятий — социальных партнеров.

Деятельность попечительского совета включает следующие направления:

- оказание содействия техникуму в деле обучения и воспитания студентов;

- улучшение материально-технического обеспечения учебно-методического комплекса;

- оказание финансовой поддержки образовательных программ и инновационных процессов;

- содействие трудоустройству выпускников;

- организация конкурсов, соревнований, олимпиад и других массовых внеклассных мероприятий;

- участие в формировании программы развития профессиональной образовательной организации.

Предприятия-партнеры активно участвуют в профориентационной работе. В рамках совместной работы техникума и работодателей:

- проводятся встречи с обучающимися общеобразовательных школ и их родителями, дни открытых дверей;

- выпускаются рекламные ролики и телевизионные передачи;

- издается печатная продукция;

- изготавливаются стенды о предприятии — социальном партнере;

- проводятся экскурсии на предприятия;

- организуются выступления агитбригады;

- проводится конкурс «Лучший по профессии».

В рамках дня открытых дверей предприятия предоставляют для экспозиции современную дорожно-строительную и автотранспортную технику.

В прошлом учебном году было налажено трехстороннее сотрудничество с клубом ролевых игр «Компас», ООО «Регинас» и техникумом. Это одна из новых форм проведения профориентационной работы.

Для обеспечения качества профессионального образования совместно с работодателями были разработаны основные профессиональные образовательные программы (ОПОП):

- по специальности «техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования» (по отраслям);

- по профессии «машинист крана» (крановщик);

- по профессии «машинист дорожных и строительных машин».

В профессиональные модули основной профессиональной образовательной программы были включены современные технологические процессы и новейшая техника, используемые на предприятиях отрасли. Данные программы прошли экспертизу, утверждены и рекомендованы к применению в ПОО Челябинской области.

С участием работодателей осуществляется разработка программных и учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию вариативного компонента федерального государственного образовательного стандарта.

С учетом требований работодателей разработаны следующие модули:

- ОАО «Челябинск Лада» — «Слесарь по ремонту электрооборудования автомобиля», «Маляр по окраске автомобилей»;

- ЗАО «Строймеханизация» — «Конструктивные особенности и правила эксплуатации крана-манипулятора»;

- ОАО «Завод “Анкер”» — «Сварщик, сборщик металлических конструкций».

Разработаны учебно-методический комплекс по всем дисциплинам, МДК, ПМ, пакет КОСов, сформированы типовые практические задания (на рабочем месте для квалификационного экзамена).

Одним из основных направлений взаимодействия предприятия и техникума является участие представителей предприятия в работе аттестационных комиссий.

Вместе с работодателями в конце учебного года обсуждаются результаты подготовки специалистов, при необходимости в учебно-программную документацию вносятся коррективы с учетом пожеланий работодателей. Хочется отметить, что наши обучающиеся уже давно проходят независимую оценку качества, так как сдают экзамены в ГИБДД, Ростехнадзоре и Ростехнадзоре. Разрабатываются совместные планы воспитательной работы на каждый год. Растет количество мероприятий, проведенных

совместно с предприятиями (мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства, посвящение в рабочие первокурсников, выставки, семинары по актуальным проблемам подготовки специалистов, дни знаний, дни открытых верей, последний звонок, родительские собрания и др.).

Одним из приоритетных направлений социального партнерства является взаимодействие с работодателями по вопросам организации практики. В 2013–2014 гг. студенты техникума прошли практику и успешно сдали квалификационный экзамен. Следует отметить деловой настрой со стороны самих работодателей в содействии проведению производственной практики. Несмотря на экономические трудности, мы смогли сохранить сложившиеся традиции работы с предприятиями — социальными партнерами. Для наших студентов всегда находятся рабочие места для прохождения практики, причем некоторым обучающимся предприятия производят оплату за фактически выполненную работу. Наиболее успешные выпускники приходят работать на данное предприятие (например, в ООО «Регинас» работают 28 выпускников техникума).

Функционируют базы для прохождения производственной практики на современном оборудовании на следующих предприятиях: ОАО «Челябинск-Лада», ООО «Строймеханизация», ЗАО «Мостоотряд-16», ЗАО «Востокмонтажмеханизация», ООО «Регинас», компании «Сейхо Моторс» и «УАЗ Автотехобслуживание», ООО «Строй-вектор» и др.

При этом важно отметить, что профессиональная адаптация выпускника ЧДСТ к производственной деятельности проходит в течение времени обучения в техникуме. Наш техникум ориентирован на решение конкретных прикладных задач конкретных предприятий. Работодатель имеет возможность подбирать претендентов на рабочие места по их квалификации и способности к профессиональной деятельности. Условия сотрудничества позволяют повысить эффективность подготовки специалистов с учетом специфики деятельности предприятий: используемых технологий, необходимости решения конкретных производственных задач.

Для полной реализации программ производственной практики студентов ведется постоянный поиск новых партнеров.

После прохождения производственной практики в группах, обучающихся по программам специалистов среднего звена, традиционно проводятся отчетные собрания. Студенты демонстрируют видеопрезентации, готовят доклады о деятельности предприятий, делятся впечатлениями о полученных во время практики навыках. На отчетных собраниях присутствуют представители предприятий и администрации техникума. Работодатели дают оценку профессиональной подготовке обучающихся.

В 2006 г. решением правительства Челябинской области на базе ЧДСТ был создан ресурсный центр как структурное подразделение техникума. В ресурсном центре реализуются программы дополнительного образования по 36 рабочим профессиям. Так как в условиях рынка выпускнику, возможно, придется неоднократно

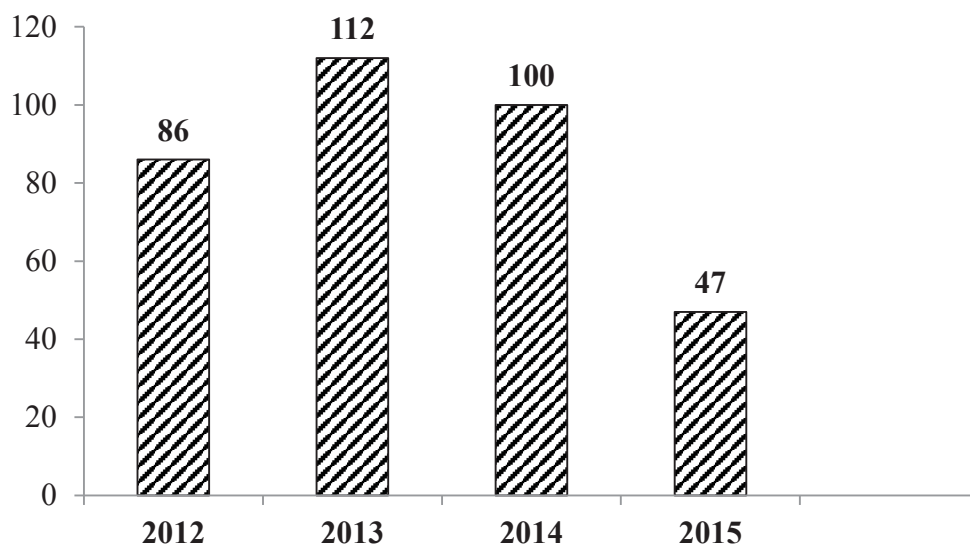


Рис. 2. Количество студентов дневного отделения, прошедших дополнительное обучение по программам дополнительного образования на базе ресурсного центра ЧДСТ

сменить не только место работы, но и профессию, перед педагогическим коллективом поставлена цель: дать обучающимся основную профессию плюс две-три дополнительных, что мы и претворяем в жизнь за счет оказания дополнительных образовательных услуг (рис. 2).

Предприятия — социальные партнеры принимают активное участие в этом процессе, предоставляя современную технику для обучения студентов как на безвозмездной основе по договорам аренды, так и в счет обучения своих рабочих. Наибольшим спросом пользуются профессии «водитель автомобиля категории “В”», «машинист дорожных и строительных машин», «сварщик».

Эффективность сотрудничества техникума с социальными партнерами существенно влияет на качество трудоустройства наших выпускников. Выпускники ЧДСТ успешно проходят стажировку на предприятиях различных форм собственности. Например, в 2015 г. в ООО «Регинас» проходят стажировку молодых специалистов с последующим трудоустройством три

выпускника. Престиж техникума достаточно высок, и востребованность его выпускников растет. Процент трудоустройства от общего числа выпускников за последние три года составляет от 75 % до 90 %.

Помимо традиционного обучения, педагогический коллектив техникума много лет занимается образованием взрослого населения на платной основе. Под воздействием динамичных и растущих запросов рынка труда подход к этой проблеме изменился.

На практике образование взрослого населения в техникуме развивается по нескольким направлениям (рис. 3):

- подготовка специалистов из числа временно не работающего населения с учетом заявок службы занятости населения по Челябинской области;
- целевая подготовка и переподготовка специалистов по договорам;
- индивидуальная подготовка жителей г. Челябинска по профессиям дорожно-строительного и автотранспортного профиля.

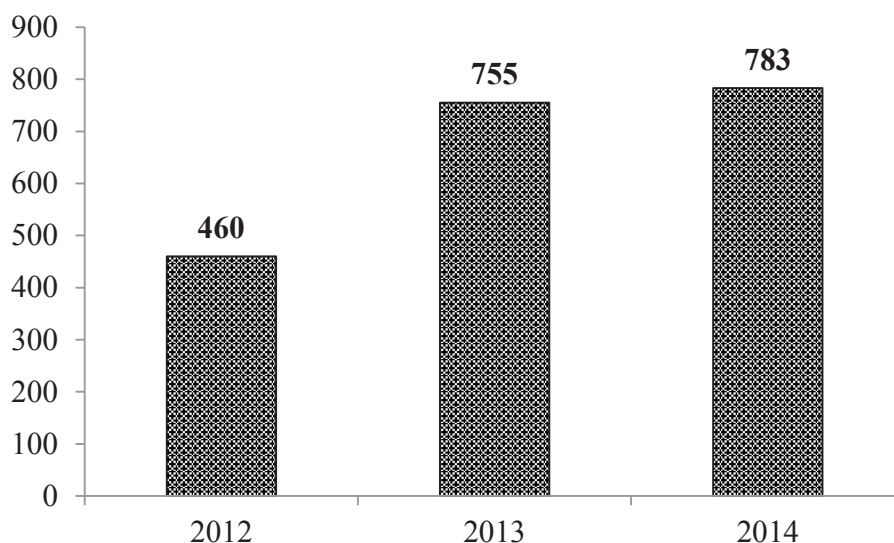


Рис. 3. Динамика прохождения краткосрочной курсовой подготовки и повышения квалификации на базе ресурсного центра ЧДСТ за три года

Немаловажным условием повышения качества профессионального обучения является стажировка в подразделениях предприятий мастеров п/о и преподавателей СПД с целью освоения современного оборудования и передовых производственных технологий. Ежегодно проходят стажировку в компании ООО «Регинас» до пяти сотрудников ЧДСТ.

В 2013/14 уч. г. на базе ресурсного центра ЧДСТ с непосредственным участием ООО «Регинас» и ЗАО «Востокмонтажмеханизация» была

проведена стажировка для мастеров п/о по профессии «автомеханик».

Техникум оперативно реагирует на потребности рынка труда путем введения новых профессий и специальностей. Так, в 2013–2014 гг. по просьбе работодателей были открыты следующие профессии: «машинист буровой грунторезной установки», «машинист бурильно-крановой самоходной машины», «тракторист категории “ВС”», «тракторист категории “ВСЕ”».

Качество подготовки рабочих и специалистов во многом зависит от состояния и развития учебно-материальной базы ПОО. В этой связи крайне важно участие социальных партнеров, прежде всего работодателей, в оснащении профессиональных образовательных организаций

современным оборудованием, сырьем, материалами (рис. 4).

В техникуме функционирует трактородром, где ребята доводят квалификацию до необходимого уровня. Работодатели выделили технику для учебных целей.



Рис. 4. Поддержка техникума деловыми партнерами

В 2015 г. на базе ЧДСТ был создан специализированный центр компетенций *WorldSkills Russia* (компетенция «Автомеханика»), который является структурным подразделением техникума. На базе ООО «Регинас» будет организован участок с шестью оборудованными рабочими местами, будет предоставлен автомобиль.

Обучающиеся техникума обладают необходимыми профессиональными компетенциями и достигают больших успехов на областных и всероссийских конкурсах профмастерства (табл. 1). Большую роль в этом играют работодатели, которые помогают осуществлять практическую подготовку студентов.

Таблица 1

Студенты Челябинского дорожно-строительного техникума — победители и призеры конкурсов профессионального мастерства среди студентов ПОО

Год	Название конкурса (олимпиады)	Место
2013	Областной конкурс профессионального мастерства студентов по профессии «автомеханик»	2-е место
2014	Областной конкурс профессионального мастерства студентов по профессии «автомеханик»	1-е место
2015	Областной конкурс профессионального мастерства студентов по профессии «автомеханик»	1-е место
2015	Областная олимпиада профессионального мастерства студентов по специальности «техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	1-е место
2015	Всероссийская олимпиада профессионального мастерства студентов по специальности «техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	1-е место
2015	Полуфинал национального чемпионата <i>WorldSkills Russia</i> по компетенции «автомеханик»	3-е место

В техникуме работают высокопрофессиональные педагоги, обладающие неугасаемым творческим потенциалом, способные действовать в максимально современном стиле и темпе жизни.

Высокий уровень квалификации педагогических работников техникума подтверждается результатами их педагогической деятельности (табл. 2).

Таблица 2

Мастера производственного обучения ЧДСТ — победители и призеры конкурсов профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения ПОО

Год	Название конкурса (олимпиады)	Место
2013	Областные конкурсы профессионального мастерства мастеров п/о по профессии «автомеханик»	1-е место
2013	Областной конкурс «Мастер года — 2013»	1-е место
2014	Областные конкурсы профессионального мастерства мастеров п/о по профессии «автомеханик»	2-е место
2015	Областные конкурсы профессионального мастерства мастеров п/о по профессии «автомеханик»	2-е место

Основные направления развития социального партнерства в ЧДСТ совпадают с направлениями развития техникума, определенными Программой развития ГБОУ СПО «ЧДСТ». Это создание модели профессионально-образовательного кластера; разработка модели формирования профессиональных качеств студентов техникума с учетом интересов работодателей; использование современных производственных и педагогических технологий, новых материалов, информационных, энергосберегающих технологий; формирование различных структур на основе частно-государственного партнерства [создание специализированного центра компетенций *WorldSkills Russia* (компетенция «автомеханика»)].

Программы социального партнерства направлены на формирование позитивного социального опыта и гражданское становление молодых людей. Они способствуют приобретению умений и навыков для самостоятельной жизни, создают условия для сотрудничества и межличностного общения взрослого и студента.

Активизация деятельности по совершенствованию социального партнерства всех заинтересованных лиц, профессиональных образовательных организаций, служб и представителей власти может значительно повысить качество подготовки специалистов, что впоследствии благотворно отразится на устойчивом развитии региона.

Особенности организации практик на базе предприятий-партнеров

В. В. Сидоров, директор Златоустовского индустриального колледжа (ЗлатИК) им. П. П. Аносова», канд. пед. наук

Проектом подготовки квалифицированных кадров для высокотехнологичных производств машиностроительной отрасли предусмотрен ряд мер, которые были реализованы в колледже, в том числе следующие.

1. С целью формирования общих и профессиональных компетенций у студентов — будущих

работников завода «Стройтехника» произведена корректировка образовательных программ, вариативная часть программы включает требования работодателей. Особенно кардинально скорректированы программы производственных практик с учетом реально действующего оборудования.

2. Построен с нуля и совместно оснащен семью обрабатывающими центрами учебно-производственный полигон, а лаборатории колледжа оснащены учебными станками с ЧПУ — программными модулями с языками Фанук, Сименс, Хайденхаймен, используемыми на предприятии. Сегодня полигон выпускает комплектующие для основной продукции завода на двадцати единицах современного оборудования, а в лаборатории постоянно повышают квалификацию не менее двух групп слушателей. За восемь лет колледж не потратил ни одного бюджетного рубля на содержание оборудования, а выпускники на ИГА защищают реальный технологический процесс и программу изготовления детали. Модернизация производства сопровождается программным и техническим апгрейдом учебного процесса.

Второе направление сотрудничества — подготовка по специальности «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы» (квалификация «художник-гравер»). Особенность практической подготовки заключается, на наш взгляд, в том, что это должна быть корпоративная дуальная подготовка специалистов. Колледж является членом гильдии мастеров-оружейников, в которую входят ведущие, признанные мастерские художественных промыслов, и студенты в процессе прохождения практики обучаются всем рабочим операциям, входящим в технологический процесс нанесения рисунка на металл. Надо отметить, что процесс этот весьма дорогостоящий и предприятия берут все расходы на себя, а перспективных студентов сопровождают до конца обучения. В выпускных работах не только воплощается художественный замысел студента, но и проявляется мастерство наставника.

Реферативный раздел

АННОТИРОВАННЫЙ СПИСОК ИЗДАНИЙ ПО ИСТОРИИ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВОВ ИЗ ФОНДА БИБЛИОТЕКИ ЧИРПО

1. Абдуллаева, Л. Н. Перестройка системы профессионального образования Челябинской области в послевоенный период / Л. Н. Абдуллаева // Инновационное развитие ПО. — 2012. — № 1. — С. 15–21. *Рассматриваются процесс развития системы профессионального образования на территории Челябинской области в послевоенный период, создание новых типов образовательных учреждений, а также подготовка кадров на производстве.*

2. Вехи становления и развития начального профессионального образования в России, на Урале, в Челябинской области (1701–1997) / Гл. упр. проф. образования администрации Челябинской обл. ; ЧИРПО. — Челябинск, 1998. — 58 с. *В брошюре включены историческая справка и хронологические даты становления и развития начального профессионального образования в нашей стране, на Урале, в Челябинской области. Представлена информация по учебным заведениям государственных трудовых резервов Челябинской области с 1940 г.*

3. Во имя тех, кто из «профтех» : профессиональное образование XXI века / сост. : В. В. Большаков, Л. В. Котовская ; ЧИРПО. — Челябинск, 2010. — 128 с. *На страницах книги отражена история создания и развития профессиональной школы Челябинской области за три столетия.*

4. «Вспомним всех поименно...» : книга памяти выпускников профтехобразования Челябинской обл. / Мин-во образования и науки Челябинской обл. ; ЧИРПО ; Музей истории профтехобразования им. Н. И. Голендухина. — Челябинск, 2013. — 55 с. *В издании собраны имена выпускников профтехучилищ*

Челябинской области, не вернувшихся с афганской войны, убитых в Чечне и других межнациональных конфликтах.

5. Выпускники и работники учреждений начального профессионального образования Челябинской области — Герои Социалистического Труда / Гл. упр. проф. образования администрации Челябинской обл. ; ЧИРПО. — Челябинск, 1999. — 63 с. *Пятьдесят шесть человек, удостоенных звания Героя Социалистического Труда в Челябинской области, получили свою трудовую путевку в жизнь в учебных заведениях профессионально-технического образования. В брошюре представлены фрагменты жизненного пути Героев Социалистического Труда.*

6. Выпускники учреждений начального профессионального образования Челябинской области — Герои Советского Союза / Гл. упр. проф. образования администрации Челябинской обл. ; ЧИРПО. — Челябинск, 1998. — 31 с. *Многие воспитанники профессиональных училищ Челябинской области мужественно сражались на фронтах Великой Отечественной войны. Военные подвиги 35 выпускников учреждений начального профессионального образования области отмечены званием «Герой Советского Союза». В брошюре представлены материалы о подвигах выпускников.*

7. Голендухин, Н. И. Кузница рабочих кадров : Урал — фронту / Н. И. Голендухин // Образование и наука Южного Урала. — 2005. — № 1. — С. 52–54. *История становления и развития государственной системы трудовых резервов Челябинской области с 1940 по 2005 гг.*

8. И юные руки ковали победу... / сост. : В. Р. Штолль, Е. М. Донских. — Челябинск : Юж.-Урал. кн. изд-во, 2005. — 120 с. *Книга о со-трудниках и учащихся Челябинского ремесленного училища № 2 (ПУ-1), выпускавших мины и снаряды в годы Великой Отечественной войны и принимавших непосредственное участие в боевых действиях.*
9. Казацкая, О. Д. Славный путь трудовых резервов : 70 лет трудовым резервам / О. Д. Казацкая // Профессиональное образование. Столица. — 2010. — № 10. — С. 28–31. *Указом Президиума Верховного Совета СССР «О государственных трудовых резервах СССР» было положено начало государственной системе профессионального образования. Прослеживается история системы подготовки рабочих кадров за 70 лет.*
10. Козловский, Ю. В. И мужество, как знамя, пронесли... / Ю. В. Козловский. — М. : Мир книги, 1995. — 240 с. *В книге рассказывается о людях, стоявших у истоков профтехобразования, создавших систему трудовых резервов, обеспечивавших в годы войны фронт и тыл умелыми, подготовленными специалистами, о подростках, достойно заменивших квалифицированных рабочих у станка.*
11. Копейкина, Ю. А. Во имя тех, кто из «профтех» : события и люди в истории начального профессионального образования Челябинской области / Ю. А. Копейкина, Н. И. Голендухин, Е. М. Донских. — Челябинск : Юж.-Урал. кн. изд-во, 2005. — 334 с. *Отражены ключевые моменты в развитии профессиональной школы Челябинской области на протяжении трех столетий с момента ее зарождения. Особое внимание уделено людям — выпускникам и работникам областной системы НПО.*
12. Котляр, Э. С. Воспитание учащихся ПТУ на героических традициях трудовых резервов периода Великой Отечественной войны : метод. рекомендации / Э. С. Котляр ; Гос. комитет СССР по нар. образованию ; Всесоюзный науч.-метод. центр проф.-техн. обучения молодежи. — М., 1989. — 58 с. *Методические рекомендации повествуют о производственных делах трудовых резервов в годы Великой Отечественной войны. В качестве примера приведены квалификационные уровни, которыми обладали ремесленники военного времени.*
13. Павленко, Г. К. Трудовые резервы Южного Урала в годы Великой Отечественной войны / Г. К. Павленко // Инновационное развитие ПО. — 2015. — № 1. — С. 166–171. *Второго октября 1940 г. вышел указ Президиума Верховного Совета СССР о создании системы Государственных трудовых резервов. На Южном Урале в 67 училищах и школах ФЗО начали обучение 23,5 тысячи юношей и девушек. Трудовой подвиг учащихся в годы Великой Отечественной войны освещен кандидатом исторических наук доцентом Г. К. Павленко.*
14. Павленко, Г. К. Трудовые резервы / Г. К. Павленко // Челябинская обл. : энцикл. : Т. 6. — Челябинск : Каменный пояс, 2008. — С. 615–616. *Информационная статья об истории создания и деятельности системы трудовых резервов.*
15. Павленко, Г. К. Трудовые резервы — операция «Возрождение» / Г. К. Павленко // Проф.-техн. образование. — 1981. — № 5. — С. 39. *Огромный вклад в восстановление хозяйства на освобожденных территориях страны в годы Великой Отечественной войны внесли учащиеся системы трудовых резервов. Учащиеся и мастера производственного обучения направлялись для оказания помощи в Сталинград, Донбасс. Для пострадавших районов отправлялась материальная помощь в виде оборудования, инструментов.*
16. Павленко, Г. К. Юные гвардейцы тыла : Трудовые резервы Урала — фронту. 1941–1945 гг. / Г. К. Павленко. — Челябинск : Книга, 2004. — 168 с. *Книга посвящена трудовому подвигу подростков — учащихся государственной системы трудовых резервов; содержит материалы центральных и местных архивов по истории профессионально-технического образования Урала в годы Великой Отечественной войны.*
17. 70-летие системы начального профессионального образования Челябинской области : пресса ; события ; лица / сост. : В. В. Большаков, Ф. Н. Ключев ; ЧИРПО. — Челябинск, 2011. — 132 с. *Книга издана к 70-летию системы начального профессионального образования Челябинской области, представляет экскурс в историю профессионального образования, знакомит с мероприятиями юбилейного года.*
18. Трудовой подвиг воспитанников трудовых резервов Челябинской области в годы Великой Отечественной войны 1941–1945 гг. : малоизвестные страницы истории начального профессионального образования Челябинской области / авт.-сост. : Н. И. Голендухин, Е. М. Донских, Ф. Н. Ключев, ЧИРПО. — Челябинск, 2004. — 72 с. *Собранный в брошюре материал продолжает и расширяет летопись истории начального профессионального образования Челябинской области. В этой летописи есть малоизвестные страницы,*

раскрывающие трудовой подвиг воспитанников ремесленных училищ, железнодорожных училищ и школ ФЗО в годы Великой Отечественной войны.

19. Трудовые резервы. 1940–1941 гг. : летопись / сост. : Н. А. Шумилова, Е. М. Донских, Л. Р. Личковаха, под ред. Ф. Н. Ключева ; Мин-во образования и науки Челяб. обл. ; ЧИРПО ; обл. Дворец культуры проф. образования «Смена» ; обл. музей истории профтехобразования. — Челябинск, 2011. — 16 с. *Летопись содержит*

основные даты и события истории трудовых резервов с 1940 по 1941 гг.

20. Челябинский институт развития профессионального образования : 20 лет развития и инноваций / сост. : В. В. Большаков, Ф. Н. Ключев, Л. В. Котовская ; ЧИРПО. — Челябинск, 2011. — 96 с. *В 2011 г. исполнилось 20 лет со дня создания Челябинского института развития профессионального образования. Книга посвящена этой знаменательной дате и раскрывает многогранную работу института.*

*Материалы подготовила Т. А. Имамова,
руководитель библиотеки
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО)*

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH

N. G. Alekseeva, assistant professor of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), cand. of econ. sciences, Chelyabinsk, e-mail: chelirpo@mail.ru

THE MANAGEMENT OF QUALITY AND DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

The results of researches of the Chelyabinsk institute of vocational education development in the management of professional educational institutions in the conditions of the consumer market based on the principles and methods of management quality are shown in this article.

Keywords: quality, quality management, quality of education, quality management system, process approach.

N. Yu. Andreeva, assistant professor of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), cand. of psychol. sciences, Chelyabinsk, e-mail: 1970_nata70@mail.ru

N. V. Trusova, assistant professor of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), cand. of psychol. sciences, Chelyabinsk, e-mail: NVTrusova@mail.ru

THE TEAMBUILDING AS A PROCESSES AND TECHNOLOGY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT

The features of teambuilding as a process and technology are considered. This technology is presented on the example of the training.

Keywords: teambuilding, team, formation and development of team work, team spirit, team building, training.

Yu. B. Burov, Director of Zlatoust Pedagogical College (ZPC), Chelyabinsk Region, Zlatoust, e-mail: burov.1964@list.ru

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF THE FORMATION OF A SUBJECTNESS OF THE FUTURE TEACHER

The need for the state in the education of highly moral, active, enterprising citizen which are capable for productive cooperation and independent action in the context of growing uncertainty of post-industrial society, raises the question of innovation in vocational teacher education in a new way and of the need to form the subjectness of the future teacher.

The question of the formation of subjectness of the future teacher in the conditions of activity of the regional innovational platform based on Zlatoust Pedagogical College is considered in this article.

Keywords: subjectness of the future teacher, the levels of subjectness, diagnostics of subjectness of the future teacher, model of subjectness of future teacher, the strategic map of competency graduate, roadmap for student.

P. I. Chernetsov, professor of Chelyabinsk State University (CSU), dr. ped. sciences

I. V. Shadchin, head of Laboratory of the Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

TO THE ISSUE OF THE DIAGNOSTICS OF THE READINESS LEVEL OF STUDENTS TO RESEARCH ACTIVITY

The list of methods of diagnostics of level of students' readiness to research activity is considered in the article. Involving the proposed diagnostic tools, the results of evaluation of the level of students' readiness to research activity are analyzed.

Keywords: research activity of students, the level of readiness, diagnostics, the students' readiness to research activity.

M. A. Engelman, Director of the Chelyabinsk pedagogical college № 1, Chelyabinsk, e-mail: chgpik@chel.surnet.ru

I. L. Anischenko, Deputy Director of scientific-method. work Chelyabinsk pedagogical college № 1, Chelyabinsk

MODERN PEDAGOGICAL EDUCATION: PROJECT TECHNOLOGY AS MEANS OF FORMATION OF GENERAL AND PROFESSIONAL COMPETENCIES OF STUDENTS OF PEDAGOGICAL COLLEGE

Modern primary school teacher is a teacher, corresponding to the requirements of the time, owning not only the content of education, but also modern forms, methods, techniques and training tools.

It is professional, ready for use in the process of training and education of younger pupils of different educational technologies, that enhance the level of their education and socialization.

Keywords: standard, competence, readiness, project activity, project technology, universal educational activities.

E. A. Gnatyshina, doctor of ped. sciences, professor of Vocational Pedagogical Institute Chelyabinsk State Pedagogical University (CSPU), Chelyabinsk, e-mail: gnatyshinaea@cspu.ru

THE PROBLEM OF INNOVATION IN THE VOCATIONAL EDUCATION IN THE CONDITIONS OF SOCIAL DEVELOPMENT

The article is updated idea of improving national vocational education means innovation. A brief theoretical analysis of the phenomenon of networking as a tool for innovative development of professional educational organizations.

Keywords: *innovation, network, networking, social partnership.*

E. Yu. Ivanova, Head school department of Magnitogorsk Pedagogical College, Chelyabinsk reg., Magnitogorsk, e-mail: 0105199975@mail.ru

S. A. Kuzmina, deputy Director of educational work of the Magnitogorsk Pedagogical College, Chelyabinsk reg., Magnitogorsk, e-mail: usvetana@mail.ru

THE ORGANIZATION OF EMPLOYERS ACTIVITY UPON THE EVALUATION OF EDUCATION QUALITY OF GRADUATES COLLEGE

The article reflects the problem of assessing the quality of training of future experts of middle level. Engaging employers to control the quality of college education is considered as one of mechanisms to ensure the quality. The authors explore the features of the participation of employers in the qualifying examination for professional module. An exemplary guide to the activity of an expert examiner is given.

Keywords: *quality of education, social partnership in the field of education, the standard, qualifying exam, activity of expert examiner.*

T. K. Kalugina, general director of ANO «Chelyabinsk Regional Agency of Development Qualifications» (CHRADQ), a member of CHROO «Union of Industrialists and Entrepreneurs», dr. of ped. sciences, professor, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

TO THE ISSUE OF IMPROVEMENT MEASURES OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM

The problems of vocational education, in particular, a set of measures to improve the system of vocational education in 2015–2020 are considered.

The author offers the real solutions through the mechanism of their inclusion in the national system of qualifications and competences. The advantages of such approach and the achievement of necessary results are shown.

Keywords: *a set of measures, the state program of development of vocational education, national qualifications framework, professional standards, directories of national qualifications,*

independent evaluation of the quality of vocational training, certification of qualification of graduates and educators, industry production and industry clusters, professional and public expertise of educational programs, registers of certified employees and independent experts.

T. A. Kudryavtseva, methodist of Chebarkul Vocational College (CHVC), Chelyabinsk Region, Chebarkul, e-mail: Chptt2012@gmail.com

T. I. Purtova, teacher of CHVT

M. G. Sokolova, deputy Director of CHVT, e-mail: Sokolovamargen1@rambler.ru

THE PROBLEMS OF ORGANIZATION OF INDEPENDENT WORK OF STUDENTS IN THE IMPLEMENTATION OF FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARDS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION OF THE THIRD GENERATION

The article shows the problems of the organization of independent work of students in POO SVE arising under the implementation of the federal state educational standards of secondary vocational education of the third generation. The ways of their solutions on the example Chebarkul vocational college are given.

Keywords: *independent work of students, issues, phases, conditions of the organization of independent work of students.*

V. A. Lobanov, assistant chief of the Federal Drug Control Service of Russia in Chelyabinsk region, Police lieutenant colonel, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

THE DYNAMICS OF THE DRUG SITUATION IN THE CHELYABINSK REGION AND MEASURES FOR ITS STABILIZATION

The drug situation in the Chelyabinsk region, the main channels of receipt of drugs in Russia, the main risk groups for drug use are analyzed in article.

The FDSC in Chelyabinsk region activity, ongoing efforts to prevent the spread of drugs are presented.

Keywords: *drug situation, drug control, teenage drug abuse, preventive measures, health preservation.*

S. G. Molchanov, professor of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (chirp), dr. of ped. sciences, prof., academician of the Academy of Arts (AGN), Chelyabinsk, e-mail: molchanov_chel@mail.ru

THE EDUCATIVE COMPONENT IN ACTIVITY OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION

For the one and a half year Pervomajskij college of building materials industry innovates the instrumental procuring of socialization of students, creating a system of evaluation, formation and measurement of socialconnect (development of social competencies).

Orders from the message of the Russian President Vladimir Putin («12.12.12») to create a new, modern educational component are performed by the introduction of technology «Spiritual buckles». This technology is based on the theory of assessment of educational facilities created by author. It is, repeatedly tested in the form of instrumental support and backed by long-term positive statistics and data expert evaluation. New educational component provided by three methods.

Keywords: gender, socialization, education, content of socialization, the content of education, socialconnect (social competence), education (educational competence), reciprocity, social (educational) competences, technology, technique.

S. L. Pavlov, senior methodologist of South Ural versatile college (YUUMK), Chelyabinsk, e-mail: psl_1965@mail.ru

ORGANIZATION OF INDEPENDENT WORK OF STUDENTS GBOU SVE (COLLEGES) «YUUMK»

The question of the organization of independent work of students in the legal complex of state budgetary educational institution of secondary vocational education (secondary special educational institution) «South Ural versatile college» in specialty «the right and the organization of social security» is considered in this article.

The process of selecting software for the organization of independent work and a method of designing of production situation with the help of software is considered in this article.

Keywords: independent work of students, LMS Moodle, a method of designing a production situation.

T. I. Petrova, Head of Department Argajashskij Agricultural College (AAC), Chelyabinsk Region, p. Argajash, e-mail: tatiana_7021@mail.ru

THE RESEARCH OF MOTIVATION OF TEACHING STAFF WORK OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION

The factors motivating employees represent a significant interest from the sociological and from a management point of view on a number of reasons. The results of empirical research of management of teaching motivation, which was

conducted on the basis of Argajashskij agricultural college upon the procedure «Study of motivation of professional activity» (K. Zamfir in A. Rean's modification).

It is necessary the detection of the structure of motives of professional work of teachers and describe the motivational climate. All these procedures are necessary for developing a system for the management of motivation.

Keywords: motivation, work motivation, dynamics of motivation, motivational sphere, management motivation, motives of pedagogical activity, types of motivation of teachers' work, motivational climate of the organization.

L. S. Posadskih, teacher Chelyabinsk pedagogical college № 1, Chelyabinsk, e-mail: chgpk@chel.surnet.ru

THE PROJECT TECHNOLOGY AS MEANS OF FORMATION OF COMMON AND PROFESSIONAL COMPETENCIES OF TRAINEES

The author highlights the experience of using project technology in the various types of practical training of students in pedagogical college.

The particular attention is drawn to the advisability of the use of educational technology in the formation of specific competences (general and professional) under the FGES VPO on specialty 050146 «Teaching in primary school».

Keywords: federal state educational standard (FGES), project technology, competence.

A. V. Savchenkov, assistant Chelyabinsk State Pedagogical University, cand. of ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

THE RESULTS OF INNOVATIVE ACTIVITY TO DEVELOP VOCATIONAL COMPETENCE OF TRAINEES SVE WITH DEVIANT BEHAVIOR

The main results of innovative activity are shown in this article, which is carried out on the basis of Ust'-Katav industrial-technological college.

The author describes the main results of innovative work and future prospects of research.

Keywords: deviant behavior, deviation, professional competence, professional education, students.

E. A. Serebrennikova, Deputy Director on Scientific-methodical work of South Ural versatile college (YUUMK), the applicant of the Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: lenas-77@inbox.ru

THE RELEVANCE OF IMPLEMENTATION OF THE PROGRAMMES OF THE BUSINESS DIRECTION AND ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE SVE

The links to regulatory sources and excerpts from them are given. They prove the relevance of the introduction and implementation of entrepreneurial orientation in educational institutions. There are given the organizational and pedagogical conditions, in which the educational process is implemented. The practical component of the process of formation of entrepreneurship competence is shown.

Keywords: *competence of business, organizational and pedagogical conditions, curriculum, discipline, professional unit.*

N. A. Talipova, pedagog-psychologist of Miass Geological Prospecting College (MGRK), Chelyabinsk Region, Miass, e-mail: mnt174@mail.ru

THE CAUSES OF THE INVOLVEMENT STUDENTS TO ALCOHOL AND PSYCHOACTIVE SUBSTANCES

This article discusses the causes of alcohol and drug use by students. It is revealed on the basis of empirical research, conducted among students of Miass geological prospecting college, that a major role in the development of self-concept of students and bringing them to the risk of using alcohol and psychoactive substances plays family relationships.

Keywords: *psychoactive drugs, alcohol, adaptation, self-concept, parenting style.*

V. M. Tuchin, Director of the South Ural Energy College (SUEC), Chelyabinsk Region, Juzhnoural'sk,

I. S. Nikolayeva, Deputy Director of the method. work of SUEC, cand. of ped. sciences, Chelyabinsk Region, Juzhnoural'sk, e-mail: lis3326@yandex.ru

THE SOCIALIZATION OF STUDENTS IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION

The features of the organization of innovative platform based on the South Ural Energy College,

its purpose, object, subject, hypothesis of research, the program of socialization are considered in this article.

Keywords: *socialization of students, practice-oriented model, criteria and indicators of socialization of students.*

E. V. Yakhina, deputy Director of educational work of Ozersk Technical College (OzTC), Chelyabinsk Region, Ozersk, e-mail: PL-46@yandex.ru

THE MANAGEMENT OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION BY AUTOMATED MONITORING SYSTEM: SOME RESULTS OF INNOVATION WORK

Some results of an innovative platform on the basis of Ozersk construction and communal college (Ozersk Technical College) from one of the most pressing issues today — to improve the management of educational organization based automated systems are analyzed in this article.

Keywords: *informatization of education, innovation, automated control systems, ASM, IC:College, access control system, improving management efficiency.*

E. M. Zajko, deputy minister of Education and Science of the Chelyabinsk Region, cand. of ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: zaiko_em@minobr174.ru

O. I. Statirova, head of management department of Professional Education of the Ministry of Education and Science of the Chelyabinsk Region, cand. of ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: statirova_oi@minobr174.ru

THE COMPETITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS AS A MECHANISM OF MANAGEMENT OF VOCATIONAL EDUCATION QUALITY. THE EXPERIENCE OF CHELYABINSK REGION

The analysis of competitions of professional skills on the trades and professions of secondary vocational education, which are conducted in the Chelyabinsk region, in the context of the problems of quality management of vocational education is considered in this article.

Keywords: *quality of education, quality management, professional competitions, correlation.*

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, сопровождена рецензией доктора или кандидата наук по соответствующей специальности либо специалиста в соответствующей области практической деятельности. В редакции журнала статья проходит экспертизу на определение ее новизны и научного уровня. **Редакция оставляет за собой право вносить редакторскую правку и отклонять статьи в случае получения на них отрицательной экспертной оценки.**

Статью необходимо печатать в редакторе MS WORD 6.0 и выше; формат A4, шрифт Times New Roman, кегль 14, межстрочный интервал 1,5, ширина полей 2 см.

Статья оформляется следующим образом: Ф.И.О. автора (авторов); название статьи прописными буквами; аннотация объемом до 300 знаков (4–6 строк); ключевые слова; текст статьи; библиографический список.

Библиографический список (составляется в порядке цитирования) должен быть оформлен в соответствии с ГОСТом 7.1–2003. Библиографические ссылки в тексте статьи оформляются квадратными скобками (напр., [1]). В случае дословной цитаты указывается также номер страницы с приведенной цитатой: «ТЕКСТ, ТЕКСТ, ТЕКСТ ...» [2, с. 5]. Примеры в тексте статьи выделяются курсивом. Примечания к тексту оформляются в виде постраничных сносок и имеют сквозную нумерацию.

В конце статьи указывается дата ее отправки в редакцию.

Материалы могут содержать таблицы, выполненные в редакторе MS Word 6.0 и выше, не допускается использование иных программ для оформления таблиц. Фото следует направлять в редакцию отдельными файлами (*тип файла* – рисунок JPEG; *объем файла* – 600 кб – 1 мб; *размеры фото (разрешение и объем)* – не менее 1024×768).

Электронный вариант статьи и заявка на публикацию высылаются в редакцию электронной почтой (e-mail: spj-2012@list.ru) с пометкой «В редакцию журнала «Инновационное развитие профессионального образования»». Файлы при этом необходимо именовать согласно фамилии первого автора с указанием города. Например, «Иванов, Благовещенск». Нельзя в одном файле помещать несколько статей.

После независимой экспертизы статья высылается автору на доработку либо 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 предъявляется договор на оплату экспертных и информационных услуг, включая присвоение УДК, перевод названия статьи, аннотации и ключевых слов на английский язык. Деньги перечисляются на расчетный счет ЧИРПО (при этом копия платежного поручения высылается в адрес редакции), либо публикация оплачивается в кассе института.