

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

Инновационное развитие профессионального образования

№ 3 (19)
Сентябрь 2018
ISSN 2304-2818

ПЕДАГОГИКА

Научно-практический журнал

Челябинск
2018

Главный редактор

И. Р. Сташкевич — проректор ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Заместители главного редактора

С. С. Загребин — профессор кафедры философии и культурологии ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», доктор исторических наук, профессор, член Общественного совета Министерства образования и науки Челябинской области, член коллегии Управления культуры администрации г. Челябинска, заслуженный работник культуры Российской Федерации (РФ, г. Челябинск)

З. Р. Танаева — заведующая кафедрой профессиональной подготовки и управления в правоохранительной сфере Юридического института ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет» («Национальный исследовательский университет»), доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Шеф-редактор

В. В. Большаков — начальник издательского комплекса ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», член Союза журналистов России, Изобретатель СССР (РФ, г. Челябинск)

Учредитель и издатель:

ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» (ГБУ ДПО ЧИРПО)

Адрес редакции, учредителя и издателя

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

Индекс научного цитирования:

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

Редактор — **Е. В. Ермолаева**

Редактор английского текста — **И. С. Ломакина**

Верстка **Ю. В. Семеновой**

Дизайн обложки **С. В. Никонюк**

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

Подписной индекс издания в каталоге Агентства «Роспечать» «ГАЗЕТЫ. ЖУРНАЛЫ»: 80813.

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

Публикуемые материалы проверены системой «Антиплагиат» на сайте <https://www.antiplagiat.ru/>.

Статьи рецензируются.

Подписано в печать 24.09.2018 г. Формат 60×84/8.

Тираж 500 экз. Уч.-изд. л. 14,88. Усл. печ. л. 15,35.

Напечатано 28.09.2018 г.

Оригинал-макет подготовлен в издательском комплексе ГБУ ДПО ЧИРПО.

Цена свободная.

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

Ministry of Education and Science of the Chelyabinsk Region
State Budgetary Institution of Additional Vocational Education
“Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development”

Innovative Development of Vocational Education

No. 3 (19)
September 2018
ISSN 2304-2818

PEDAGOGY

Scientific and Practical Journal

Chelyabinsk
2018

No. 3 (19) September 2018

Scientific and Practical Journal
Published since 2012
Publication Frequency: Quarterly
ISSN 2304–2818

Editor in Chief

Stashkevich I.R., Vice-rector, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development (RF, Chelyabinsk)

Deputy Editor in Chief

Zagrebin S.S., Professor, Department of Philosophy and Culturology, South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Doctor of Sciences (History), Professor (RF, Chelyabinsk)

Tanaeva Z.R., Head, Department of Professional Training and Management in the Law Enforcement Sphere, Institute of Law, South Ural State University (National Research University), Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, (RF, Chelyabinsk)

Managing Editor

Bolshakov V.V., Head, Publishing Complex, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development (RF, Chelyabinsk)

Founder and Publisher:

State Budgetary Institution of Additional Vocational Education “Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development”

Address of the Editorial Office, Founder and Publisher:

36 Vorovskiy St., 454092, Chelyabinsk
Tel./fax: +7 (351) 232 08 41
E-mail: spj-2012@list.ru
Internet site: www.chirpo.ru

Index of Scientific Citation:

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

Editor — *Ermolaeva E.V.*

English Text Editor — *Lomakina I.S.*

Make-up — *Semenova Yu.V.*

Cover Design — *Nikonyuk S.V.*

The journal is registered by the Roskomnadzor Office for the Chelyabinsk Region (license of the registration of the media PI № TU74-00755, 24.05.2012); reregistered by the Federal service for supervision of communications, information technology and mass media (Roskomnadzor) because of changing the territory of distribution (license of the registration of the media PI № FS77-63277, 06.10.2015); reregistered by the Federal service for supervision of communications, information technology and mass media (Roskomnadzor) because of changing the name of the founder and publication periodicity (license of the registration of the media PI № FS77-65268, 12.04.2016).

Subscription index of the journal in the catalogue of the Rospechat Agency “Newspapers. Magazines”: 80813.

Only the authors of published articles may be held liable for authenticity and accuracy of citations, names, titles and other information as well as for respecting the intellectual property legislation. The articles are peer-reviewed.

Passed for printing on 24.09.2018.

Format 60×84/8.

Issues — 500.

Reference sheet area 15,35.

Printed according to ready-to-print files of State Budgetary Institution of Additional Vocational Education “Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development”.

Free price.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Амирова Людмила Александровна — проректор по научной работе ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы», доктор педагогических наук, профессор (РФ, Башкортостан, г. Уфа)

Алухтина Нина Георгиевна — профессор кафедры философских наук ФГБОУ ВО «Челябинский государственный институт культуры», доктор философских наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Беликов Владимир Александрович — заведующий кафедрой образовательных технологий и дистанционного обучения ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, Челябинская область, г. Магнитогорск)

Борибеков Кадырбек Козыбаевич — начальник управления учебно-методического обеспечения ТипПО НАО «Холдинг «Касипхор», председатель Комиссии по вопросам модернизации системы образования, науки и защите прав детей Общественного совета Министерства образования и науки Республики Казахстан (Республика Казахстан, г. Астана)

Гриншкун Вадим Валерьевич — заведующий кафедрой информатизации образования Института математики, информатики и естественных наук ФГБОУ ВО «Московский городской педагогический университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Москва)

Загребин Сергей Сергеевич — профессор кафедры философии и культурологии ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», доктор исторических наук, профессор, член Общественного совета Министерства образования и науки Челябинской области, член коллегии Управления культуры администрации г. Челябинска, заслуженный работник культуры РФ (РФ, г. Челябинск)

Имомзода Мухаммадусуф Сайдали — ректор Таджикского национального университета, доктор филологических наук, профессор кафедры литературы, академик Академии наук Республики Таджикистан (Республика Таджикистан, г. Душанбе)

Кирьякова Аида Васильевна — заведующая кафедрой общей и профессиональной педагогики факультета гуманитарных и социальных наук ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Оренбург)

Кондратьева Ольга Геннадьевна — заместитель директора по научно-методической и инновационной деятельности ГАУ ДПО Иркутской

области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования», доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Иркутск)

Кошкина Елена Анатольевна — профессор кафедры педагогики Гуманитарного института Филиала ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова», доктор педагогических наук, доцент (РФ, Архангельская область, г. Северодвинск)

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

Луговская Ирина Робертовна — проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Санкт-Петербург)

Найн Альберт Яковлевич — заведующий кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет физической культуры», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Павильч Александр Александрович — заведующий кафедрой педагогики и психологии УО «Белорусский государственный экономический университет», доктор культурологии и профессор (Республика Беларусь, г. Минск)

Позднякова Оксана Константиновна — профессор кафедры педагогики и психологии факультета психологии и специального образования (ФПСО) ФГБОУ ВО «Самарский государственный социально-педагогический университет», член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Самара)

Репин Сергей Арсеньевич — профессор кафедры общей и профессиональной педагогики факультета психологии и педагогики ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Саламатов Артем Аркадьевич — директор Института дополнительного образования и профессионального обучения ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Сичинский Евгений Павлович — ректор ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», доктор исторических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Сташкевич Ирина Ризовна — проректор ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Танаева Замфира Рафисовна — заведующая кафедрой профессиональной подготовки и управления в правоохранительной сфере Юридического института ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Уварина Наталья Викторовна — заместитель директора ППИ ФГБОУ ВО «Южно-Уральский госу-

дарственный гуманитарно-педагогический университет» по научной работе, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Федоров Владимир Анатольевич — директор Научно-образовательного центра профессионально-педагогического образования ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Екатеринбург)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Сташкевич Ирина Ризовна — проректор ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», доктор педагогических наук, доцент, председатель редакционной коллегии, главный редактор журнала

Загребин Сергей Сергеевич — профессор кафедры философии и культурологии ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», доктор исторических наук, профессор, заместитель главного редактора журнала

Танаева Замфира Рафисовна — заведующая кафедрой профессиональной подготовки и управления в правоохранительной сфере Юридического института ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», доктор педагогических наук, доцент, заместитель главного редактора журнала

Большаков Виктор Валентинович — начальник издательского комплекса ГБУ ДПО «Че-

лябинский институт развития профессионального образования», член Союза журналистов Российской Федерации, Изобретатель СССР, шеф-редактор журнала

Ломакина Ирина Сергеевна — начальник Центра сравнительной педагогики и инноваций ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», доктор педагогических наук, доцент, редактор журнала

Молчанов Сергей Григорьевич — профессор ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», доктор педагогических наук, профессор, редактор журнала

Тубер Игорь Иосифович — директор ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», председатель Ассоциации образовательных организаций СПО Челябинской области, кандидат педагогических наук, заслуженный учитель Российской Федерации

EDITORIAL COUNCIL

Amirova L.A., Vice-Rector for Research, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, M. Akmulla Bashkir State Pedagogical University (RF, Republic of Bashkortostan, Ufa)

Apukhtina N.G., Professor, Philosophy Department, Doctor of Sciences (Philosophy), Professor, Chelyabinsk State Institute of Culture (RF, Chelyabinsk)

Belikov V.A., Head, Department of Educational Technologies and Distance Education, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, South Ural State Humanitarian Pedagogical University (RF, Chelyabinsk region, Magnitogorsk)

Boribekov K.K., Head, Department of Academic and Methodological Support, Non-commercial Joint Stock Company "Holding "Kasipkor" (Republic of Kazakhstan, Astana)

Grinshkun V.V., Head, Department of Education Informatization, Institute of Mathematics, Information Technologies and Natural Sciences, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Moscow City University (RF, Moscow)

Zagrebin S.S., Professor, Department of Philosophy and Culturology, Doctor of Sciences (History), Professor, South Ural State Humanitarian Pedagogical University (RF, Chelyabinsk)

Imomzoda M.S., Rector, Doctor of Sciences (Philology), Professor, Department of Literature, Academician of the Academy of Sciences of the Republic of Tajikistan, Tajik National University (Republic of Tajikistan, Dushanbe)

Kiryakova A.I., Head, Department of General and Vocational Pedagogy, Faculty of Humanities and Social Sciences, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Orenburg State University (RF, Orenburg)

Kondrateva O. G., Deputy Director, Regional Institute of Personnel Policy and Continuing Education, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor (RF, Irkutsk)

Koshkina E.A., Professor, Department of Pedagogy, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Institute of Humanities, Severodvinsk branch, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov (RF, Arkhangelsk region, Severodvinsk)

Kuznetsov A.I., Minister, Ministry of Education and Science of the Chelyabinsk region, Candidate

of Sciences (Pedagogy), Associate Professor (RF, Chelyabinsk)

Lugovskaya I.R., Vice-Rector for Academic Activity, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering (RF, Saint Petersburg)

Nain A.Ya., Head, Department of Pedagogy, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Ural State University of Physical Culture (RF, Chelyabinsk)

Pavilch A.A., Head, Department of Pedagogy and Psychology, Doctor of Sciences (Culturology), Professor, Belarus State Economic University (Republic of Belarus, Minsk)

Pozdnyakova O.K., Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Faculty of Psychology and Special Education, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Samara State University of Social Sciences and Education (RF, Samara)

Repin S.A., Professor, Department of General and Vocational Pedagogy, Faculty of Psychology and Pedagogy, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Chelyabinsk State University (RF, Chelyabinsk)

Salamatov A.A., Director, Institute of additional education and vocational training, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, South Ural State Humanitarian Pedagogical University (RF, Chelyabinsk)

Sichinskiy E.P., Rector, Doctor of Sciences (History), Associate Professor, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development (RF, Chelyabinsk)

Stashkevich I.R., Vice-Rector, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development, (RF, Chelyabinsk)

Tanaeva Z.R., Head, Department of Professional Training and Management in the Law Enforcement Sphere, Institute of Law, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, South Ural State University (National Research University), (RF, Chelyabinsk)

Uvarina N.V., Deputy Director, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, South Ural State Humanitarian Pedagogical University (RF, Chelyabinsk)

Fyodorov V.A., Director, Scientific and Educational Centre for Vocational Pedagogical Education, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Russian State Vocational Pedagogical University (RF, Ekaterinburg)

EDITORIAL BOARD

Stashkevich I.R., Vice-Rector, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development, (RF, Chelyabinsk)

Zagrebin S.S., Professor, Department of Philosophy and Culturology, Doctor of Sciences (History), Professor, South Ural State Humanitarian Pedagogical University (RF, Chelyabinsk)

Tanaeva Z.R., Head, Department of Professional Training and Management in the Law Enforcement Sphere, Institute of Law, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, South Ural State University (National Research University) (RF, Chelyabinsk)

Bolshakov V.V., Head, Publishing Complex, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development (RF, Chelyabinsk)

Lomakina I.S., Head, Centre for Comparative Pedagogy and Innovations, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Chelyabinsk Institute of the Vocational Education Development (RF, Chelyabinsk)

Molchanov S. G., Professor, South-Ural State University for the Humanities and Pedagogics, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor (RF, Chelyabinsk)

Tuber I.I., Director, Candidate of Sciences (Pedagogy), South Ural State Technical College (RF, Chelyabinsk)

ПРИГЛАШАЕМ К ДИАЛОГУ	11	<i>Т. Н. Тутеева, Г. Х. Шамухаметова</i> О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА И НАСТАВНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ	78
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ		<i>И. В. Шадчин</i> ОРГАНИЗАЦИЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ	81
<i>В. В. Баркова</i> ФИЛОСОФИЯ СУБЪЕКТНО-ОБЪЕКТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	12	ВОСПИТАНИЕ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ	
<i>О. В. Башарина</i> НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	18	<i>Т. И. Аскарова</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДИК ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНИВАНИЯ СОЦИАЛИЗОВАННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ИЗ ОПЫТА КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	87
<i>О. А. Жукова</i> ИННОВАЦИОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И РОССИЙСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ	26	<i>Г. В. Батуревич</i> ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПЕРВОМАЙСКОГО ТЕХНИКУМА ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ В РАМКАХ МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ «ПАТРИОТ»	96
<i>Е. П. Ковязина</i> ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ: СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ НОВАЦИЯМИ	33	<i>Л. А. Летучева, Е. В. Соколова</i> ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ	101
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: НАУКА И ПРАКТИКА		<i>О. А. Никитина</i> КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ОЛИМПИАДАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «АБИЛИМПИКС» (ИЗ ОПЫТА ГБПОУ «ЧГПГТ ИМ. А. В. ЯКОВЛЕВА»)	105
<i>И. С. Афонасьева</i> О ПРИМЕНЕНИИ ПРОГРАММНЫХ СЕРВИСОВ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГБПОУ «КОПЕЙСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. С. В. ХОХРЯКОВА»)	42	<i>Е. Н. Подшивалова</i> ИННОВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ И ОЦЕНИВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	108
<i>Л. Ю. Васляева</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГБОУ ПРО «ЗЛАТУСЛОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ» ПРИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ	45	<i>Л. С. Штейникова</i> АКТУАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА СПО	114
<i>М. Г. Соколова, Н. А. Гуськова</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЗАНЯТИЙ ПО ХИМИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА	50	ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ	
КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ		ЖИЗНЬ И ПРОФЕССИЯ. ФЕДОРУ НИКОЛАЕВИЧУ КЛЮЕВУ — 75	123
<i>Е. О. Малова</i> ВЫСТРАИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ СТУДЕНТАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	54	РЕФЕРАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ	129
<i>М. Н. Пономарева</i> ДОСТУПНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ	63	ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»	131
<i>Г. Г. Серкова</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО В УСЛОВИЯХ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ	70		

CONTENTS

WELCOME TO DIALOGUE	11	EDUCATION AND SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL	
VET DEVELOPMENT STRATEGY		<i>T. I. Askarova</i>	
<i>V. V. Barkova</i>		INNOVATIVE METHODS OF STUDENTS' SO-	
SUBJECT-OBJECT PARTNERSHIP PHILOSOPHY		CIALIZATION FORMATION AND ASSESSMENT:	
IN EDUCATION	12	FROM THE CLASS TEACHER'S WORK EXPERI-	
<i>O. V. Basharina</i>		ENCE	87
APPRENTICESHIP AS A STRATEGIC RESOURCE		<i>G. V. Baturevich</i>	
OF VOCATIONAL EDUCATION QUALITY IMPROVE-		STUDENTS' PATRIOTIC EDUCATION PROVIDED	
MENT	19	BY THE YOUTH MOVEMENT 'PATRIOT' IN THE PER-	
<i>O. A. Zhukova</i>		VOMAIISKIY TECHNICAL SECONDARY SCHOOL OF	
INNOVATIVE UNIVERSITY AND RUSSIAN MO-		BUILDING MATERIALS INDUSTRY	96
DERNIZATION	26	<i>L. A. Letucheva, E. V. Sokolova</i>	
<i>E. P. Kovyazina</i>		PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ACCOM-	
ORGANIZATION AND CONTENT OF REGIONAL		PANYING THE PROCESS OF PROFESSIONAL AND	
INNOVATION PLACE FUNCTIONING: NOVAIONS		PERSONALITY SELF-DETERMINATION	101
MANAGEMENT STRATEGIES	33	<i>O. A. Nikitina</i>	
		COMPLEX OF MEASURES FOR DISABLED STU-	
EDUCATIONAL TECHNOLOGIES: SCIENCE AND PRACTICE		DENTS PARTICIPATION IN THE SKILLS COMPETI-	
<i>I. S. Afonaseva</i>		TION 'ABILYMPICS' (FROM TECHNICAL SECONDARY	
ABOUT SOFTWARE APPLICATIONS US-		SCHOOL WORK EXPERIENCE)	105
AGE IN THE SECONDARY VOCATIONAL INSTITU-		<i>E. N. Podshivalova</i>	
TIONS (FROM THE WORK EXPERIENCE OF THE		INNOVATIONS IN STUDENTS' SOCIAL COMPE-	
KHOKHRYAKOV KOPEYSK POLYTECHNICAL COL-		TENCE FORMATION AND ASSESSMENT	108
LEGE)	42	<i>L. S. Shteinikova</i>	
<i>L. Yu. Vaslyayeva</i>		VOCATIONAL TEACHERS' SOCIAL COMPETEN-	
REALIZATION OF DISTANCE EDUCATION-		CIES ACTUALIZATION	114
AL TECHNOLOGIES IN ZLATOUST COLLEGE OF			
TECHNOLOGY AND ECONOMICS AT EXTRAMURAL		PERSON AND PROFESSION	
FORM OF EDUCATION	45	LIFE AND PROFESSION. KLYUEV FYODOR	
<i>M. G. Sokolova, N. A. Guskova</i>		NIKOLAEVICH IS 75	123
PROFESSIONAL ORIENTATION OF CHEMIS-			
TRY DURING WOULD-BE FORESTRY SPECIALISTS		ABSTRACT SECTION	129
TRAINING	50		
VET QUALITY AND LABOUR MARKET		REQUIREMENTS TO MATERIALS PUBLICATION IN THE JOURNAL 'INNOVATIVE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING'	131
<i>E. O. Malova</i>			
PROFESSIONAL TRAJECTORY FORMATION BY			
THE VET STUDENTS OF THE CHELYABINSK RE-			
GION: SOCIOLOGICAL FINDINGS	54		
<i>M. N. Ponomaryova</i>			
VOCATIONAL EDUCATION AVAILABILITY IN THE			
DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT	63		
<i>G. G. Serkova</i>			
THEORETICAL PRINCIPLES OF VET STUDENTS'			
PROFESSIONAL COMPETENCIES FORMATION IN			
PRACTICE-ORIENTED EDUCATION	70		
<i>T. N. Tutaeva, G. Kh. Shamukhametova</i>			
ABOUT THE TEACHERS AND ENTERPRISE SU-			
PERVISERS' INTERACTION IN DUAL TRAINING	78		
<i>I. V. Shadchin</i>			
ASSISTANCE ORGANIZATION FOR VET LEA-			
VERS' JOB PLACEMENT IN THE CHELYABINSK RE-			
GION	81		

Приглашаем к диалогу

Уважаемые читатели!

В настоящее время всеми заинтересованными лицами обсуждается паспорт национального проекта «Образование», целевые установки которого — обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. Поставленных целей планируется достичь, реализуя задачи, сформулированные в десяти федеральных проектах: 1) «Современная школа»; 2) «Успех каждого ребенка»; 3) «Поддержка семей, имеющих детей»; 4) «Цифровая образовательная среда»; 5) «Учитель будущего»; 6) «Молодые профессионалы»; 7) «Новые возможности для каждого»; 8) «Социальная активность»; 9) «Повышение конкурентоспособности российского высшего образования»; 10) «Социальные лифты для каждого».

На страницах журнала в рубриках «Стратегия развития профессионального образования», «Образовательные технологии: наука и практика», «Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов», «Воспитание и социализация личности» мы освещаем те инновации, которые способствуют решению поставленных задач. Так, авторы этого номера журнала в своих статьях обсуждают такие проблемы, как инновационный Университет и российская модернизация (О. А. Жукова), философия субъектно-объектного партнерства в образовательной деятельности (В. В. Баркова), наставничество на предприятиях как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования (О. В. Башарина), доступность профессионального образования в условиях цифровой образовательной среды (М. Н. Пономарева), формирование профессиональных компетенций студентов

организаций среднего профессионального образования в условиях практико-ориентированного обучения (Г. Г. Серкова); делятся опытом применения дистанционных образовательных технологий (Л. Ю. Васляева) и интернет-сервисов (И. С. Афонасьева) в профессиональных образовательных организациях (далее — ПОО), опытом организации взаимодействия педагогических работников ПОО и наставников предприятия в условиях дуального обучения (Т. Н. Тутаева, Г. Х. Шамухаметова), обеспечения профессиональной направленности дисциплин естественно-научного цикла в ПОО (М. Г. Соколова, Н. А. Гуськова), психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного самоопределения обучающихся (Л. А. Летучева, Е. В. Соколова); публикуют результаты исследований по проблемам выстраивания профессиональной траектории студентами ПОО (Е. О. Малова) и организации содействия трудоустройству выпускников ПОО (И. В. Шадчин).

Журнал содержит блок статей руководящих и педагогических работников ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», освещающих результаты деятельности региональной инновационной площадки Челябинской области по проблеме «Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональной образовательной организации» с точки зрения директора, заместителя директора, педагога-психолога, педагога дополнительного образования и педагога — классного руководителя.

Мы приглашаем вас к диалогу!

И. Р. Сташкевич, главный редактор
научно-практического журнала «Инновационное
развитие профессионального образования»,
доктор педагогических наук, доцент

Стратегия развития профессионального образования

Сведения для цитирования: Баркова, В. В. Философия субъектно-объектного партнерства в образовательной деятельности [Текст] / В. В. Баркова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 12–18.

УДК 37.01
ББК 74.00

ФИЛОСОФИЯ СУБЪЕКТНО-ОБЪЕКТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В. В. Баркова

Статья посвящена осмыслению проблемы субъектно-объектных отношений в образовательном процессе. Автор акцентирует внимание на философско-культурологических аспектах данной проблемы. Взаимодействие субъектов образования рассматривается как коммуникативный феномен, в котором реализуются ценностно-смысловые доминанты социокультурных групп и сообществ.

Ключевые слова: образование, образовательная деятельность, образовательное пространство, субъект образования, культура, коммуникативная культура, партнерство.

Первые попытки сформулировать сущность и содержание образования как процесса были предприняты в доосовое время Платоном, который представлял образование как форму познания мира, раскрытие потаенного. Обосновывая идею, Платон утверждал, что образование есть путь к достижению свободы и добра через удержание истины. Феномен образования, исторически формируясь как социокультурная универсалия, на полях и траекториях развертывания которой происходит становление человека, его миропонимания, ценностей, культурных смыслов бытия, целевых установок и устремлений, со временем превратился в уникальную систему человеческого жизнедеятельности, в которой одновременно общаются и влияют друг на друга люди разных возрастов, социального положения и опыта.

Сфера образования исторически формируется под воздействием парадигмальных перемен

в экономической, политико-идеологической, социально-культурной области человеческого бытия. Развитие информационно-коммуникативных технологий порождает принципиально новую образовательную среду и систему субъектно-объектного взаимодействия ее участников. Наиболее значимые изменения в сфере образования связаны с трансформацией цели образования, его содержания, с переосмыслением познавательных возможностей субъектов образовательного процесса, сущностных характеристик их взаимодействия с социумом. Качество осмысления и освоения этих новых реалий напрямую связано с успешностью процессов идентификации личности и ее продвижения на рынке труда. Таким образом, инновационное преобразование образовательного пространства выходит за рамки технологических параметров и превращается в фактор трансформации философии образова-

тельного процесса и его сущностно-определяющих характеристик [1–4].

Новые коммуникационные сетевые каналы, возникающие в результате внедрения в сферу образования информационно-коммуникационных технологий, затрагивают сущностный уровень образования и требуют от субъектов образовательного процесса проявления новых качеств. Актуальность обращения к социально-философскому анализу образовательного пространства и специфики складывающихся в нем субъектно-объектных взаимодействий в информационную эпоху обусловлена рядом причин. Во-первых, значимостью происходящих изменений для развития общества, социальных групп, идентификационных процессов. Во-вторых, необходимостью разработки принципиально иных методологических подходов к выстраиванию образовательного процесса, к удовлетворению духовно-нравственных потребностей гражданского общества. Несмотря на актуальность данной темы для педагогики, социологии, психологии, философии, до настоящего времени отсутствует теоретико-методологическая база анализа происходящих изменений, которая позволила бы проанализировать эти изменения и рассмотреть перспективу их продуктивного использования в системе образования. Для этого необходим междисциплинарный, методологический анализ данных процессов на базисе социальной философии [5–7].

Теории информационного постиндустриального общества, появившиеся в 1960-х гг., стали основой рассмотрения процесса вхождения человечества в новую цивилизацию с позиции увеличения роли научного знания, изменения места информации в жизни общества. Такие мыслители, как Д. Белл, М. Маклюэн, Т. Стоуньер, Э. Тоффлер, А. Турен, развивают теории, согласно которым информация и знания признаются главными ценностями общества. Более сдержанно эта позиция представлена в работах М. Кастельса, утверждающего, что информационные технологии усиливают процессы экономических и социокультурных изменений в обществе, являясь для них своего рода катализаторами. В России идеи и концепции информационного общества находят развитие в трудах Р. Ф. Авдеева, И. Ю. Алексеевой, Н. З. Алиевой, Е. Б. Ивушкиной, О. И. Лантратова, А. И. Ракитова и др.

Особенность философского подхода к образованию как образовательно-педагогической деятельности заключается в том, что оно представляется как практика, воспроизводящая куль-

турную основу общества и транслирующая ценностно-духовный опыт. В свое время Сократ гениально предугадал появление проблем, порожденных нынешним временем. Он поставил вопрос о роли образования в гармонизации отношений человека, стремящегося к достижению личного счастья, и общества, устремленного к справедливости. По мнению философа, главная педагогическая задача состоит не только в подготовке человека к конкретным видам деятельности, но и в его нравственном развитии, в формировании основ добродетельного поведения. Педагогический процесс Сократ рассматривал с точки зрения создания условий для познания учеником самого себя, оказания ему помощи в его самостоятельном духовном усилии, пробуждении в нем активности и творческого начала. Обоснование необходимости организации образовательной деятельности в масштабах общества представлено в работах Платона, Аристотеля, Сенеки, Цицерона.

Дальнейшее развитие данная позиция получила в трудах Г. В. Ф. Гегеля, М. Вебера, В. Виндельбанда, Э. Дюркгейма. И. Кант связывал продвижение человечества от природного состояния к социальному с развитием разума и совершенствованием в человеке нравственного через образование. В работах Г. Зиммеля, Т. Парсонса, П. Сорокина, Э. Фромма изложены основы изучения запросов социальных групп и их заинтересованности в получении качественных знаний. Выявлению социальных условий, детерминирующих развитие образования, посвящены труды П. Бурдьё, Э. Гидденса, А. Н. Леонтьева, Ю. Хабермаса.

Образовательно-педагогическое взаимодействие представляет собой «субъект-объектные» отношения; традиционно в качестве активного субъекта в них рассматривался только педагог, инициирующий обучение, передающий знания, формирующий умения и оценивающий их. Обучающийся считался объектом обучения и воспитания. Эпоха информационных технологий сделала очевидным тот факт, что все участники образовательного процесса являются его активными агентами, реализуя себя на уровне субъект-субъектных взаимодействий. Образовательный процесс как вид деятельности, осуществляемый в группе, где все взаимодействуют между собой и выступают как единый коллективный субъект учебной деятельности, обозначают как «субъект — субъект коллективный» [5; 8; 9].

Складывающееся в образовательном процессе взаимодействие — явление, целостность

которого во многом основана на доверии между его участниками. Парадигмы формирования образовательного процесса, в котором разворачиваются субъект-объектные, субъект-субъектные отношения, разрабатывались А. П. Огурцовым, А. Г. Федотовой, М. И. Фишер, В. С. Швыревым и др. Образование как способ жизнедеятельности общества и личности изучалось И. В. Бестужевым-Ладой, Л. П. Буевой, В. Е. Давидовичем, Ю. А. Ждановым, Г. П. Зинченко, В. А. Лекторским, В. М. Розиным и др., в общесоциологическом аспекте — в монографических исследованиях Л. Отала, М. Н. Руткевича, Ф. Р. Филиппова, О. И. Шкаратана и др. На системно-структурном уровне образовательная деятельность была рассмотрена в работах П. Бурдье, Р. Мертона, Т. Парсонса и др. Вклад в развитие философии образовательного процесса внесли А. А. Веряев, В. И. Игнатьев, Я. И. Кузьминов, Б. О. Майер, Н. В. Наливайко, В. И. Панарин, В. И. Паршиков, Ф. И. Розанов, Т. А. Рубанцова, В. М. Турченко, С. Р. Филонович и др.

Анализ опорной литературы обозначил множество возможных ракурсов рассмотрения образования: как системы социальных институций, поддерживающих социально-культурный и духовный порядок в трансляции социокультурного опыта новым поколениям; как фактора социального изменения индивида, что требует отказа от линейных представлений об образовательном процессе как причинно-детерминированном явлении, и т. д. Обращение к концепту «образовательное пространство», то есть к пространственному представлению об образовании, нацеливает на осмысление сложных многоуровневых отношений внутри этого феномена и помогает представить его как единое целое во всем его многообразии и внутреннем развертывании глубинных сущностных сил образовательных явлений. Включение образования в глобальную сферу культуры в настоящее время стало одним из векторов новой российской культурной политики [10].

Понятие «образовательное пространство» является одним из значимых концептов философии образования. Оно рассматривается как «место» действия субъектов образовательного взаимодействия, как понятие, соотносимое с термином «образовательная среда» и, наконец, как часть социального, социально-культурного, социально-духовного пространства. Образовательное пространство — это сфера взаимодействия образовательных субъектов, находящихся в определенных отношениях между собой и совместно осуществляющих образователь-

ный процесс с учетом возможностей каждого в рамках сложившихся социальных, правовых, политических, экономических условий. Сущность образования представляет собой передачу знания от одного образовательного субъекта другому [11].

С целью организации взаимодействия на основе информационных технологий образовательные субъекты должны проявлять такие качества, как самодостаточность, логичность в суждениях, внутренняя свобода, готовность к рефлексии, умение самостоятельно принимать решения в условиях меняющейся образовательной среды и грамотно пользоваться информацией. Это изменяет характер идентичности образовательных субъектов и сам процесс идентификации как процесс приобретения этих идентичностей. Изменяются и функции образовательных субъектов. Тот, кто передает знание, становится модератором образовательного процесса, участником, организатором и координатором диалога, консультантом. Принимающий знание перестает быть пассивным элементом образовательного процесса, возможности которого ограничиваются восприятием информации, а превращается в активного участника диалога.

Сущность понятия «субъект-субъектное взаимодействие» остается предметом дискуссий ученых. Специфика дефиниции требует определения понятия «субъект». Субъект деятельности, в том числе образовательной, — это активно проявляющий себя и познающий мир человек, обладающий сознанием и волей индивид или социальная группа, наделенные способностью распределчивать смыслы знаний, корректировать собственные действия, программы, ставить цели и разрабатывать стратегию их реализации. Субъект осознает социальные связи и себя в этих связях, а следовательно, управляет своими действиями.

На сегодняшний день проблема субъектности и полисубъектности рассматривается исследователями в различных аспектах: с точки зрения субъекта деятельности (Л. Головей), с позиции субъекта общения (В. Князев), как субъект самооценки (Е. Турусова), «субъект — субъект коллективный» (И. Вачков), полисубъект управления (В. Коваленко). Выдающийся философ М. Мамардашвили писал, что способность утверждать что-либо в бытии-в-культуре, прилагать усилие *affirino*, точно так же, как и способность «быть разумным», «дана» индивиду лишь в виде потенции, которую необходимо самостоятельно развить и «перевести в план действительности», научившись порождать се

бя самого как участника «культурного диалога», обретя способность думать и действовать не автоматически, выбирать не наугад из уже готовых вариантов, не по приказу «за страх», а за совесть, то есть как свободный человек [12].

Понятие «взаимодействие» имеет много значений и вариантов интерпретации. Выделяют три направления в понимании взаимодействия: как общение (В. Кан-Калик, Я. Коломинский, Б. Ломов); как межличностные отношения (А. Бодалев, И. Ермакова, Н. Кузьмина, Б. Ломов, Н. Обозов, К. Платонов, Н. Поливанова, В. Рубцов, Г. Щедровицкий); как процесс деятельности (Г. Андреева, М. Каган, А. Леонтьев, С. Рубинштейн). Процесс деятельности имеет две стороны. В первую очередь это система взаимообусловленных, взаимосвязанных взаимодействий между субъектами деятельности. А любое взаимодействие сопровождается межличностными отношениями, отражающими социальную направленность субъекта. Иными словами, взаимодействие и взаимоотношения — это дополняющие друг друга явления, выступающие причиной и следствием целостного процесса деятельности. Таким образом, процесс взаимодействия можно условно разделить на две части: субъект-объектную и субъект-субъектную.

Взаимодействие представляет собой отношения, которые возникают в процессе общения с целью осуществления совместной деятельности. Основной целью взаимодействия является достижение общего результата путем контакта с объектом познания. При этом педагогическое взаимодействие можно охарактеризовать как частный случай межсубъектного взаимодействия, в основе которого лежат идеи межличностного взаимовлияния, духовного саморазвития, усвоения ценностей, приобщения к внутреннему миру другого. Это обеспечивает участникам межсубъектного взаимодействия переживание своей тождественности с другими и, следовательно, усвоение групповых норм, ролей, схем действий, идей сотрудничества, что подразумевает такой уровень развития обучения, на котором они, становясь взаимозависимыми и взаимоопределяющими, превращаются в единую познающую систему [13].

Межсубъектное взаимодействие включает в себя следующие уровни: взаимовлияние, параллельное действие и кооперативное совместное действие. Взаимодействие как взаимовлияние рассматривают А. Брушлинский, М. Каган, Н. Кузьмина, Б. Ломов, В. Мясисев, В. Рубцов. Следует согласиться, что взаимодействие субъектов образовательного процесса предполагает

партнерские отношения между ними, а влияние предполагает всего лишь поочередное пребывание в объектной позиции, что противоречит субъектно-деятельностному подходу. Идея сотрудничества является определяющей в дефиниции организации педагогического образовательного пространства взаимодействия. Подобные суждения встречаются еще у просветителей эпохи Возрождения: И. Герберта, Ф. Дистервега, Я. Коменского, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо и др., которые считали субъект-субъектное общение основой взаимоотношений учителя и ученика. В процессе сотрудничества субъект-объектные отношения трансформируются в субъект-субъект-объектные. Таким образом, сотрудничество, партнерство выступает средством формирования субъектности участников и одновременно формой субъект-субъектного взаимодействия. Эта мысль подтверждается исследованиями В. Горшковой, Н. Седовой, Г. Щукиной, которые указывают на то, что совместная деятельность выступает специфической формой субъект-объект-субъектного взаимодействия. Следовательно, педагогическое взаимодействие в образовательном пространстве имеет диалектический характер.

Кроме того, педагогическое взаимодействие имеет три измерения: общение, отношения, деятельность. При этом его качество является мерой проявления субъектности его участников, поскольку педагогическое взаимодействие — это процесс взаимообмена и взаимообогащения смыслами учебной деятельности между субъектами обучения, который происходит в виде деятельности или коммуникации, опосредованных межличностными отношениями и совместно созданным результатом.

Общим объектом межличностного взаимодействия является дискурс, который зависит от хода общения и определяет характер деятельности субъектов. Согласно концепции Л. Велитченко, общим объектом учебного взаимодействия является учебный текст, в роли которого может выступать любой объект, на который направлен исследовательский интерес [14]. Культурная среда и субъект обучения как носитель культурных смыслов образуют поле, в котором происходит становление позиции субъектов обучения посредством обретения ими личностных смыслов в процессе взаимодействия. Дискурс выглядит как совокупность текстов и различных видов деятельности, а средством общения и взаимодействия выступает диалог. Результатом является трансформация культурных смыслов. Личностная значимость предмета

взаимодействия и самого взаимодействия способствует становлению субъектной позиции обучающегося и педагога. В зависимости от уровня субъектности учителя и учащихся могут складываться разные уровни взаимоотношений: автономное действие, влияние, сопровождение, сотрудничество. Автономное действие (субъектно-отчужденные отношения), по сути, является параллельным и одномоментным актом, при этом субъекты не воспринимают воздействий друг друга, поэтому их действия не являются взаимообусловленными. Влияние педагога в субъект-объектных отношениях направлено на раскрытие потенциальных возможностей обучающегося быть субъектом. Под сопровождением понимается способ взаимодействия, обеспечивающий создание оптимальных условий для принятия субъектом оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора. Сотрудничество как субъект-субъектные, деятельностно опосредованные отношения является наиболее высокосистемной формой организации взаимодействия, поскольку характеризуется сознательной активностью, способностью к целеполаганию и рефлексии, свободой выбора и несением ответственности за него, уникальностью, определенностью во времени (М. Каган, А. Леонтьев, С. Рубинштейн и др.). Под субъект-субъектным педагогическим взаимодействием понимают процесс совместного, согласованного и конструктивного сотрудничества субъектов образовательной деятельности, направленного на достижение целей обучения (К. Абульханова-Славская, Г. Акопов, А. Брушлинский, А. Бодалев, В. Панов).

В начале обучения учащиеся находятся в отчужденных отношениях с преподавателем и средой образовательного учреждения, поскольку еще не включены в процесс обучения. На следующем уровне, субъект-объектном, они играют роль объекта. При этом субъекты обучения, под которыми мы понимаем и преподавательский состав, и среду образовательного учреждения, осуществляют прямое и опосредованное влияние на учащихся за счет использования интерактивного инструментария. Это способствует формированию субъектности учащихся и их переходу на следующий уровень полусубъектных отношений, на котором субъекты обучения осуществляют сопровождение деятельности субъектов учения. Наконец, наивысшим уровнем является сотрудничество, для которого характерен полусубъектный характер отношений и осуществление совместной деятельности. Предполагается, что в процессе профессиональной деятельности студент должен сам организовывать субъект-субъектное взаимодействие, что и будет результатом его подготовки.

Таким образом, субъект-субъектное взаимодействие имеет два аспекта: первый лежит в плоскости отношений, а второй — в плоскости деятельности. Такое взаимодействие включает коммуникацию как обмен информацией (общение в узком смысле), а также как обмен действиями и восприятие людьми друг друга на его основе. Коммуникация, основанная на совместной деятельности, предполагает, что достигнутое взаимопонимание реализуется в результате приложения новых совместных усилий.

Библиографический список

1. Борисов, С. В. Философия образования современного общества : Проблемы и перспективы [Текст] / С. В. Борисов // Образовательные технологии и общество. — 2010. — Т. 13. — № 3. — С. 491–496.
2. Черных, С. И. Кризис образования как состояние и как социально-философская проблема [Текст] / С. И. Черных // Профессиональное образование в современном мире. — 2011. — № 3. — С. 32–41.
3. Инновационное развитие экономики и образования на современном этапе развития России [Текст]. — Челябинск, 2013. — 396 с.
4. Загребин, С. С. Культурологические аспекты развития профессионального образования [Текст] / С. С. Загребин // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 4. — С. 9–12.
5. Баркова, В. В. Образ и явление сущности идентичности [Текст] / В. В. Баркова, У. В. Сидорова // Социум и власть. — 2015. — № 4 (54). — С. 35–40.
6. Борисов, С. В. Философская практика как опыт «заботы о себе» [Текст] / С. В. Борисов // Наука ЮУрГУ : Материалы 68-й научной конференции. — Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2016. — С. 457–465.
7. Сташкевич, И. Р. Проблема развития информационно-коммуникационной компетентности педагогов профессиональных образовательных организаций [Текст] / И. Р. Сташкевич, О. В. Башарина // European Social Science Journal. — 2014. — Т. 1. — С. 381.

8. Борисов, С. В. Экспозиция или «философский глаз» для науки [Текст] / С. В. Борисов // NB : Философские исследования. — 2013. — № 7. — С. 1–99.
9. Борисов, С. В. Скерцо или наука и разум [Текст] / С. В. Борисов // NB : Философские исследования. — 2013. — № 9. — С. 212–332.
10. Загребин, С. С. Культурная политика как индикатор поиска стратегии общественно-го развития в современной России [Текст] / С. С. Загребин // Социум и власть. — 2015. — № 5 (55). — С. 126–131.
11. Черных, С. И. Образовательное пространство в условиях информатизации общества [Текст] / С. И. Черных. — Новосибирск : Изд-во НГАУ, 2011. — 235 с.
12. Мамардашвили, М. Картезианские размышления [Электронный ресурс] / М. Мамардашвили. — Режим доступа: <http://iknigi.net/avtor-merab-mamardashvili/4249-kartezianskie-razmyshleniya-merab-mamardashvili/read/page-1.html>.
13. Наливайко, Н. В. Образовательное взаимодействие как объект философского анализа [Текст] / Н. В. Наливайко, С. И. Черных // Философия образования. — 2012. — № 1. — С. 173–179.
14. Велитченко, Л. К. Теоретические основы психологического сопровождения студентов в учебно-профессиональной деятельности [Текст] / Л. К. Велитченко // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, II (8), Issue: 16, 2014. — С. 150–154.

For citation: Barkova, V. V. Subject-object partnership philosophy in education [Text] / V. V. Barkova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 12–18.

SUBJECT-OBJECT PARTNERSHIP PHILOSOPHY IN EDUCATION

V. V. Barkova

The paper deals with the subject-object partnership issue in the educational process. The author points out its philosophical and culturological aspects. Subjects interaction in education is seen as the communicative phenomenon, in which value and sense dominants of the socio-cultural groups and communities are realized.

Key words: *education, educational activity, educational space, subject of education, culture, communicative culture, partnership.*

References

1. Borisov S. V. Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo, 2010, Vol. 13, No. 3, pp. 491–496. (In Russian)
2. Chernykh S. I. Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire, 2011, No. 3, pp. 32–41. (In Russian)
3. Innovatsionnoe razvitie ekonomiki i obrazovaniya na sovremennom etape razvitiya Rossii. Chelyabinsk, 2013, 396 p. (In Russian)
4. Zagrebin S. S. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2016, No. 4, pp. 9–12. (In Russian)
5. Barkova V. V., Sidorova U. V. Sotsium i vlast', 2015, No. 4 (54), pp. 35–40. (In Russian)
6. Borisov S. V. Nauka YuUrGU, Proceedings of the 68 scientific conference, Chelyabinsk: Izd. tsentr YuUrGU, 2016, pp. 457–465. (In Russian)
7. Stashkevich I. R., Basharina O. V. European Social Science Journal, 2014, Vol. 1, pp. 381. (In Russian)
8. Borisov S. V. NB : Filosofskie issledovaniya, 2013, No. 7, pp. 1–99. (In Russian)
9. Borisov S. V. NB : Filosofskie issledovaniya, 2013, No 9, pp. 212–332. (In Russian)
10. Zagrebin S. S. Sotsium i vlast', 2015, No. 5 (55), pp. 126–131. (In Russian)
11. Chernykh S. I. Obrazovatel'noe prostranstvo v usloviyakh informatizatsii obshchestva, Novosibirsk: Izd-vo NGAU, 2011, 235 p. (In Russian)
12. Mamardashvili M. Kartezianskie razmyshleniya, available at: <http://iknigi.net/avtor-merab-mamardashvili/4249-kartezianskie-razmyshleniya-merab-mamardashvili/read/page-1.html>.
13. Nalivaiko H. B., Chernykh S. I. Filosofiya obrazovaniya, 2012, No.1, pp. 173–179. (In Russian)
14. Velitchenko L. K. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, 2014, Issue 16, No. 2 (8), pp. 150–154. (In Russian)

Баркова Валентина Васильевна, профессор
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет», кан-
дидат философских наук, доцент, г. Челябинск,
e-mail: barkova.vv@yandex.ru

Barkova V. V., candidate of philosophical sci-
ences, associate professor, South-Ural state univer-
sity for the humanities and pedagogics, Chelyabinsk,
e-mail: barkova.vv@yandex.ru

Сведения для цитирования: Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения каче-
ства профессионального образования [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального
образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26.

УДК 377
ББК 74.57

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О. В. Башарина

В статье рассматривается актуальность внедрения на производстве системы наставничества. В результате проведенного анализа сформулировано авторское определение современной системы наставничества, выделены и описаны ее компоненты: ценностно-целевой, организационно-методический, процессуально-деятельностный, результативно-коррекционный. Автором представлены три группы компетенций наставников: профессиональные, личностные, организационно-методические компетенции. По результатам внедрения системы наставничества на российских и зарубежных предприятиях определена нормативно-правовая база, рассмотрены типы, формы и модели наставничества, представлен опыт формирования базы наставников.

Ключевые слова: система наставничества; компоненты системы наставничества; компетенции наставников; типы, формы и модели наставничества.

Одним из ключевых условий развития реальной экономики является подготовка высококвалифицированных рабочих и инженерных кадров [1].

Сегодня профессиональные образовательные организации не справляются с лавинообразным приростом новых знаний в производственной сфере, так как они не в состоянии учесть все происходящие в ней тенденции к постоянному обновлению технической и технологической составляющей современного инновационного производства.

Системой, позволяющей непосредственно на рабочем месте не только аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам, но и повышать уровень профессионального мастерства работников предприятий и учреждений, является система наставничества.

Какие экономические факторы побуждают предприятия развивать систему наставничества?

Во-первых, быстрые темпы научно-технического развития позволяют расширять производство, следовательно, возникает необходимость привлечения новых сотрудников, их адаптации и дообучения на рабочем месте.

Во-вторых, техническое перевооружение и обновление производства, внедрение и эксплуатация нового оборудования расширяет зону совмещения профессий, а значит, появляется потребность в непрерывном повышении квалификации сотрудников.

В-третьих, современный этап развития экономики характеризуется тем, что конкурентная борьба предприятий строится не на основе активов (новые продукты, услуги), а на основе способностей (корпоративных знаний о производстве востребованных потребителем в данный момент продуктов и услуг). Формирование и развитие корпоративных знаний стали критическими компонентами рыночного успеха.

В-четвертых, на современном производстве есть достаточно большое количество высококвалифицированных специалистов, которые в скором времени уйдут на заслуженный отдых, следовательно, необходимо сохранить те уникальные корпоративные знания, которыми они обладают.

Исходя из этого, система наставничества на производстве должна решать следующие задачи:

- 1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение молодых специалистов;
- 2) развитие профессионального потенциала сотрудников;
- 3) формирование и развитие корпоративных знаний;
- 4) сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

На современном этапе развития эти задачи могут быть решены только благодаря сотрудничеству бизнеса и профессиональных образовательных организаций.

Актуальность внедрения такой системы неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях» [2]. Также она обозначена в государственных документах. Так, приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апр. 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» предписывает предприятию, принимающему студентов на практику, выделить наставников из числа высококвалифицированных работников и поручить им содействовать молодежи в овладении профессиональными навыками. Лучшие наставники награждаются в соответствии с Указом Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических зада-

чах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В то же время анализ отечественного опыта осуществления наставнической деятельности на современных предприятиях выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативного закрепления прав и обязанностей наставника; недостаточный уровень и масштаб подготовки и повышения квалификации наставников; отсутствие программы морального и материального стимулирования наставников; фрагментарный характер освоения и внедрения новых форм наставничества; формальный подход наставников к выполнению своих функций.

Сегодня 490 предприятий взаимодействуют с профессиональными образовательными организациями Челябинской области и имеют наставников на производстве. Однако только 35 из них имеют положение о наставничестве; лишь на 92 установлено материальное поощрение для наставников и на 10 — моральные поощрения; только на 17 предприятиях наставники имеют педагогическое образование, а методическая служба, сопровождающая работу наставников, функционирует лишь на 44 предприятиях.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Феномен наставничества имеет давние традиции и уходит своими корнями еще в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор — мудрый советчик. Его имя стало нарицательным и закрепилось в виде термина «ментор», то есть «наставник».

Понятие «наставничество» не определено ни в одном законодательном акте Российской Федерации. Однако в научной литературе представлено достаточно много определений данного понятия (табл. 1).

Таблица 1

Определение понятия «наставничество»

Автор (источник)	Определение
С. Я. Батышев [3]	Специфический процесс обучения в условиях производства
Ю. О. Канева, И. В. Зимина [4]	Технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним

Автор (источник)	Определение
А. Р. Масалимова [5]	Форма обучения на рабочем месте, направленная на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития
Н. В. Мельникова [6]	Система обучения персонала непосредственно на рабочем месте, при которой более опытный сотрудник передает свои знания, опыт и собственные технологии работы стажеру
Н. Сулейманова [7]	Способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области
ООО «Центр развития корпоративной культуры» [8]	Образовательный процесс на рабочем месте
Д. Меггинсон [9]	Существенная помощь персоналу, нуждающемуся в перспективном видении своих будущих возможностей
Б. Кей, Ш. Джордан-Эванс [10]	Метод развития персонала, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный сотрудник помогает в работе менее опытному или менее осведомленному сотруднику
Л. А. Далоз [11]	Неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии
Словарь по экономике и финансам [12]	Форма воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающая передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому

Анализ определений показывает, что общим для них является способ передачи знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному. Различия связаны с содержанием передаваемого опыта: только ли профессиональный опыт (знания и навыки) передает наставник, или кроме того опыт жизни организации (нормы и правила корпоративной культуры).

Опираясь на определение Н. В. Мельниковой и А. Ф. Масалимовой, под наставничеством мы понимаем систему обучения, функционирующую в производственной среде, направленную на формирование корпоративных, развитие профессиональных компетенций и раскрытие личностного потенциала работников предприятия.

Анализ научной литературы, обобщение и проекция точек зрения на структуру системы наставничества позволили нам выделить следующие компоненты этой системы:

1) **ценностно-целевой** — определяет совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для всех сотрудников предприятия, включенных в систему наставничества;

2) **организационно-методический** — включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, про-

грамму повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;

3) **процессуально-деятельностный** — направлен на формирование этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;

4) **результативно-коррекционный** — позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания и технологий обучения.

Рассмотрим более подробно каждый компонент системы наставничества.

Ценностно-целевой компонент

Цель наставничества — создание условий для того, чтобы молодой работник стал полноправным членом производственного коллектива, обладающим необходимыми компетенциями, эффективно и оперативно выполняющим производственные задания, соблюдающим требования трудовой дисциплины и общественно-го порядка.

Формирование системы наставничества начинается с определения ее участников. Наиболее эффективной является система, в качестве субъектов которой выступают наставники, ста-

жеры (работники, повышающие свою квалификацию, и молодые специалисты) и руководители предприятия (организации).

Система наставничества имеет ценность для всех субъектов этого процесса.

Во-первых, для специалиста предприятия наставничество является наиболее эффективным способом повышения квалификации, укрепления своего статуса в компании, получения репутации профессионала и доверия коллег, развития инновационного содержания собственной профессиональной деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетентности.

Во-вторых, при эффективно функционирующей системе наставничества предприятие стабилизирует численность коллектива через снижение текучести кадров, формирует команду высококвалифицированных и лояльных сотрудников.

В-третьих, стажеры предприятия получают своевременную помощь на этапе начальной адаптации, что позволяет им успешно реализовывать профессиональную деятельность в организации и решать сложные рабочие задачи, способствует их профессиональному карьерному развитию.

Организационно-методический компонент

Для эффективного функционирования система наставничества должна быть обеспечена нормативно-правовыми и методическими документами, такими как:

1) положение предприятия о наставничестве (закрепляет статус наставника, его функции, процедуру отбора кандидатов в наставники; содержит требования к профессиональным компетенциям, систему оценки профессиональной деятельности наставников);

2) положение о моральном и материальном поощрении наставников;

3) программа подготовки наставников, обеспечивающая их обучение и развитие личностных, социальных и методических компетенций;

4) стандарт действий (памятка по выполнению обязанностей наставника);

5) база наставников;

6) информационно-методические материалы для системы оценивания, контроля, мотивации наставников.

Личность наставника играет ключевую роль в успехе или, наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника [13].

Исходя из этого, наставник должен обладать определенными компетенциями. Анализ и обобщение точек зрения ученых А. Р. Масалимовой [5], Е. Ю. Есениной [14] позволили нам распределить компетенции по трем группам: профессиональные, личностные, организационно-методические.

Первая группа компетенций связана с основной профессиональной деятельностью. Вторая группа включает в себя внутреннюю мотивацию, способность к оцениванию результатов, гибкость, интеллект, эмоциональную устойчивость, дисциплинированность, самодостаточность. Третья группа компетенций направлена на организацию процесса обучения, выбор форм и методов обучения. В нее входят такие компетенции, как умение разрабатывать программу обучения (педагогическое проектирование) и обеспечивать условия для успешного обучения и развития (сопровождение профессионального становления), подбор адекватных потребностям форм и методов обучения (обеспечение индивидуальных образовательных траекторий), осуществление контроля результатов обучения стажеров.

Вопрос о том, кто должен быть наставником, достаточно активно обсуждается. Однако, возвращаясь к опыту внедрения системы наставничества, можно сделать вывод, что однозначного ответа на этот вопрос не существует. Каждое предприятие решает эту задачу в зависимости от возникающих потребностей и необходимых компетенций наставника (табл. 2).

Таблица 2

Выбор наставника в соответствии с решаемой задачей

Задача	Наставник	Результат
Социальная адаптация	Любой сотрудник	Осознание смысла, характера и направленности коллективных и межличностных отношений, своей роли и перспективы в социальных отношениях и процессах
Профессиональная адаптация	Высококвалифицированный сотрудник	Получение компетенций, необходимых для эффективного исполнения своих прямых служебных обязанностей на уровне требований предприятия, осознание смысла и характера своей профессиональной деятельности

Задача	Наставник	Результат
Развитие профессионального потенциала сотрудников	Высококвалифицированный сотрудник. Внешний специалист	Стимулирование творческой деятельности, формирование знаний и навыков, которые пока неактуальны, но в дальнейшем будут иметь ценность
Сохранение корпоративных знаний	Высококвалифицированный сотрудник, имеющий большой стаж работы	Обеспечение преемственности знаний и эффективных технологий работы
Формирование и развитие корпоративных знаний	Внешний сотрудник	Формирование концепции «образовательной мобильности» сотрудников, включающей готовность к переменам, проактивность, творчество

База наставников может и должна активно формироваться и пополняться.

Опираясь на три группы компетенций, мы можем выделить четыре категории сотрудников предприятия:

- 1) хочет и может заниматься наставнической деятельностью;
- 2) хочет, но не может (для таких сотрудников необходимо обеспечить повышение квалификации);
- 3) может, но не хочет (для таких сотрудников необходимо предусмотреть мотивационные стимулы);
- 4) не может и не хочет.

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков так называемый «период полураспада» профессиональной компетенции специалиста в настоящее время составляет один-два года. Повышение квалификации, развитие компетенций (профессиональных, личностных, организационно-методических) наставников должны осуществляться в единстве профессионально-производственной и психолого-педагогической подготовки.

Условиями подготовки специалистов к эффективной наставнической деятельности могут стать:

- единое образовательно-производственное пространство предприятия (включающее в себя профессиональную образовательную организацию);
- системно организованное взаимодействие наставников и стажеров (наличие модели наставнической деятельности на предприятии);
- формирование компетенций будущих наставников в интегрированной системе «образование — производство», включающей учебно-методическое обеспечение (комплексную программу, учебно-методические пособия, методические рекомендации и диагностический инструментарий).

В ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» раз-

работаны следующие программы повышения квалификации:

- 1) дополнительная профессиональная программа повышения квалификации наставников;
- 2) дополнительная профессиональная программа (повышения квалификации) «Разработка и внедрение системы наставничества на предприятии»;
- 3) дополнительная профессиональная программа (повышения квалификации) «Организация системы наставничества».

Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Анализ информации показал, что существуют как материальные способы поощрения (надбавка к зарплате или премия по результатам наставнической работы, вручение памятных подарков), так и нематериальные (публичное признание значимости работника в организации; различные внутрикорпоративные знаки отличия: грамоты, значки и т. д.; присвоение звания лучшего наставника).

Важным аспектом наставничества как метода развития персонала является то, что оно не требует отрыва от рабочего процесса. Следовательно, на протяжении всего периода обучения сотрудник остается на рабочем месте и продолжает выполнять свои профессиональные задачи. Более того, сам процесс обучения построен на решении типичных рабочих задач, благодаря чему автоматически решается проблема несоответствия теоретической подготовки и практической деятельности [15]. Система наставничества может и должна стать основой для создания новейшей методики и дидактики профессионального образования и обучения.

Анализ осуществления современной наставнической деятельности на предприятиях России позволил выделить типы наставничества по содержанию деятельности и по временным характеристикам (табл. 3), а также его формы (табл. 4).

Таблица 3

Типы наставничества

Тип	Определение
По содержанию деятельности	
Корпоративное	Передача корпоративных ценностей, знакомство с историей и традициями предприятия, с передовиками производства
Социальное	Решение социальных и психологических проблем молодых работников
Квалификационное	Профессиональное сопровождение молодых работников в процессе их корпоративного обучения, направленного на получение профессиональной квалификации
Комплементарное	Дополняющее межпрофессиональное взаимодействие молодых работников и наставников, способствующее формированию коллективного знания
По временным характеристикам	
Эпизодическое	Временное, фрагментарное осуществление наставничества в связи с внедрением в практику предприятия новых техник и технологий
Периодическое	Дискретный характер осуществления наставничества в связи с периодическим введением сотрудников предприятия в новую должность
Систематическое	Постоянный и преемственный характер обновления интеллектуальной базы кадрового состава предприятий в связи с нарастающей информационной составляющей

Таблица 4

Формы наставничества

Форма	Описание
Прямое	Непосредственный контакт с молодым специалистом, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
Индивидуальное	Закрепление за наставником одного молодого работника
Групповое	Наставничество распространяется на группу молодых специалистов
Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и стажера
Скрытое	Наставник незаметно воздействует на молодого работника
Коллективно-индивидуальное	Наставничество над молодым работником осуществляет трудовой коллектив (бригада рабочих или группа специалистов)
Коллективно-групповое	Наставничество трудового коллектива (бригады рабочих или группы специалистов) осуществляется над группой молодых работников

В условиях современных российских предприятий недостаточно применять форму наставничества в том виде, в каком оно осуществлялось в советский период; необходимо интегрировать ее с зарубежными моделями (табл. 5) и конструктивно внедрять, учитывая, с одной стороны, сложившиеся традиции наставнической деятельности, а с другой — реалии и требования современного производства [16].

Таблица 5

Модели наставничества

Модель	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
Классическое наставничество, менторинг	Передача опытным сотрудником своих знаний о том, как выполнить то или иное задание	Все категории сотрудников Вновь принятые или переведенные на должность работники	Обучение Адаптация Улучшение коммуникации Сохранение, передача знаний
Супервизия	Сотрудничество двух специалистов для критического анализа собственной работы	Вновь принятые работники	Отслеживание прогресса работника Определение потребностей в обучении и развитии
Баддинг (Buddying)	Поддержка коллегой, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение Адаптация

Модель	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
			Оценка эффективности изменений Командообразование
Шэдоуинг (Shadowing)	Временное прикрепление к опытному работнику для наблюдения за методами и приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение Адаптация Переквалификация Профессиональная мотивация
Дуальное обучение	Система образования, характеризующаяся сочетанием обучения в ПОО с периодами трудовой деятельности на производстве	Студенты	Обучение Адаптация

Представленные методы демонстрируют развитие системы наставничества. В них наблюдается переход от единичной классической формы (от старшего — к младшему, от опытного — к новичку) к более дифференцированным (при сохранении традиционных практик).

Процессуально-деятельностный компонент

Осуществление наставничества является сложной в силу объективных обстоятельств и трудной по субъективным причинам задачей, решение которой возможно при соблюдении ряда требований к организации этого процесса, при последовательном и грамотном осуществлении эффективного управления им. Наставничество предполагает поэтапную трансформацию усвоенной и переработанной информации в профессиональные компетенции.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1) организационно-целевой: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей и полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста;

2) практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;

3) аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Результативно-коррекционный компонент

Наставник осуществляет диагностирование, анализ и контроль деятельности своего подопечного. Для того чтобы определить эф-

фективность работы наставников, необходимо формирование системы мониторинга наставнической деятельности.

Система мониторинга включает в себя:

- обратную связь от стажера для выяснения того, что было изучено за время обучения и какие выводы из этого сделаны, то есть диагностику изменения профессионального потенциала молодого специалиста (эмпирические исследования, анкетирование);

- обратную связь от опытных специалистов (эмпирические исследования);

- оценку компетентности стажера (демонстрационный экзамен).

Подводя итог, можно сделать вывод, что актуальность системы наставничества подтверждается как на государственном уровне, так и на уровне предприятий.

Современная система наставничества позволяет непосредственно на рабочем месте аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам и повышать уровень профессионального мастерства работников предприятий и учреждений.

Анализ опыта внедрения системы наставничества на предприятиях России и, в частности, Челябинской области позволил выделить следующие направления ее развития:

1) формирование нормативно-правовой базы;

2) формирование и актуализация базы наставников;

3) непрерывное обучение и мотивация наставников;

4) использование различных типов, форм и технологий наставничества;

5) формирование системы мониторинга наставнической деятельности.

Библиографический список

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 2 (18). — С. 19–28.
2. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23 дек. 2013 года [Электронный ресурс] // ГосМенеджмент. — 2018. — № 8. — Режим доступа: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.
3. Батышев, С. Я. Управление наставничеством [Текст] : метод. рекомендации / С. Я. Батышев. — М. : Госпрофобр, 1983. — 50 с.
4. Канева, Ю. О. Роль и актуальность технологий наставничества в организациях Республики Коми : Результаты исследования [Текст] / Ю. О. Канева, И. В. Зимина // Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми : материалы регион. науч.-практ. конф. — Сыктывкар : Упр-е гос- гражд. службы Респ. Коми, 2014. — 200 с.
5. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников [Текст] / А. Р. Масалимова. — Казань : Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. — 183 с.
6. Мельникова, Н. В. Наставничество : Метод обучения персонала [Электронный ресурс] / Н. В. Мельникова. — Режим доступа: http://www.hr-land.com/pages/art20080212_150.html.
7. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным [Текст] / Н. Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). — 2012. — № 9.
8. Тренинг-Бутик [Электронный ресурс] // Сайт ООО «Центр развития корпоративной культуры». — Режим доступа: <http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html>.
9. Джой-Меттьюз, Д. Развитие человеческих ресурсов [Текст] / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. — М. : Эксмо, 2006. — 432 с.
10. Kaye, Beverly. Love 'Em or Lose 'Em : Getting Good People to Stay [Text] / Beverly Kaye, Sharon Jordan-Evans. — San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2005. — P. 117.
11. Daloz, L. A. Effective Teaching and Mentoring [Text] / L. A. Daloz. — San Francisco : Jossey Bass, 1990. — P. 20.
12. Словарь по экономике и финансам [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.glossary.ru>.
13. Aubrey, Robert. Working wisdom : timeless skills and vanguard strategies for learning organizations [Text] / Robert Aubrey, Paul Cohen. — Jossey Bass, 1995. — 192 с.
14. Есенина, Е. Ю. Наставничество на производстве : «Забытое старое» и «Желаемое новое» [Электронный ресурс] / Е. Ю. Есенина // Профессиональное образование и рынок труда. — 2015. — № 7. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-na-proizvodstve-zabytoe-staroe-i-zhelaemoe-novoe>.
15. Мотышина, М. С. Оценка эффективности менеджмента предприятия [Текст] / М. С. Мотышина, С. В. Князев // Проблемы современной экономики. — 2010. — № 4. — С. 114–115.
16. Протопопова, В. А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования [Электронный ресурс] / В. А. Протопопова, А. В. Тищенко // Интернет-журнал «Мир науки». — 2018. — № 3. — Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf>.

For citation: Basharina, O. V. Apprenticeship as a strategic resource of vocational education quality improvement [Text] / O. V. Basharina // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 18–26.

APPRENTICESHIP AS A STRATEGIC RESOURCE OF VOCATIONAL EDUCATION QUALITY IMPROVEMENT

O. V. Basharina

The article analyses timely introduction of apprenticeship system. The author presents her understanding of the today's apprenticeship system, describes its components: value and purpose, organization and methodology, process and activity, result and correction. The author presents three competence groups of a supervisor: professional, personality, organization and methodology.

Key words: *apprenticeship system, apprenticeship system components, supervisors' competences, types, forms and models of apprenticeship.*

References

1. Basharina O. V. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2018, No 2 (18), pp. 19–28. (In Russian)
2. Materialy sovmestnogo zasedaniya Gosudarstvennogo soveta i Komissii pri prezidente po monitoringu dostizheniya tselevykh pokazatelei sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii ot 23 dek. 2013 goda, available at: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.
3. Batyshev S. Ya. Upravlenie nastavnichestvom, Moscow: Gosprofobr, 1983, 50 p. (In Russian)
4. Kaneva Yu. O., Zimina I. V. Nastavnichestvo kak effektivnyi instrument razvitiya kadrovogo potentsiala Respubliki Komi, Proceedings of the scientific and practical conference, Syktyvkar: Upravlenie gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby Respubliki Komi, 2014, 200 p. (In Russian)
5. Masalimova A. R. Korporativnaya podgotovka nastavnikov, Kazan': Izd-vo «Pechat'-Servis XXI vek», 2013, 183 p. (In Russian)
6. Mel'nikova N. V. Nastavnichestvo : metod obucheniya personala, available at: http://www.hr-land.com/pages/art20080212_150.html.
7. Suleimanova N. Kadrovik. Kadrovyi menedzhment (upravlenie personalom), 2012, No. 9. (In Russian)
8. Trening-Butik, available at: <http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html>.
9. Dzhoi-Mett'yuz D., Megginson D., Syurte M. Razvitie chelovecheskikh resursov, Moscow: Eksmo, 2006, 432 p. (In Russian)
10. Kaye Beverly. Love 'Em or Lose Em : Getting Good People to Stay, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2005, 117 p. (In English)
11. Daloz L. A. Effective Teaching and Mentoring, San Francisco: Jossey Bass, 1990, 20 p. (In English)
12. Slovar' po ekonomike i finansam, available at: <http://www.glossary.ru>.
13. Aubrey R., Cohen P. Working wisdom : timeless skills and vanguard strategies for learning organizations, Jossey Bass, 1995, 192 p. (In English)
14. Esenina E. Yu. Nastavnichestvo na proizvodstve : «Zabytoe staroe» i «Zhelaemoe novoe», available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-na-proizvodstve-zabytoe-staroe-i-zhe-laemoe-novoe>.
15. Motyshina M. S., Knyazev S. V. Problemy sovremennoi ekonomiki, 2010, No 4, pp.114–115. (In Russian)
16. Protopopova V. A., Tishchenko A. V. Strukturno-dinamicheskaya model' nastavnichestva v operezhayushchikh obrazovatel'nykh sistemakh dopolnitel'nogo professional'nogo pedagogicheskogo obrazovaniya, available at: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf>.

Башарина Ольга Валентиновна, заведующая лабораторией информатизации профессионального образования и социологических исследований ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», кандидат педагогических наук, г. Челябинск, e-mail: basholgachel@mail.ru

Basharina O. V., candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the laboratory, Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: basholgachel@mail.ru

Сведения для цитирования: Жукова, О. А. Инновационный Университет и российская модернизация [Текст] / О. А. Жукова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 26–33.

УДК 37.01
ББК 74.58

ИННОВАЦИОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И РОССИЙСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ

О. А. Жукова

В статье обсуждаются некоторые аспекты российской модернизации в рамках базовых идей современной философии образования. Анализируется проблема российского университета,

а также компетентностного образовательного подхода в России. Автор вводит понятие «инновационного Университета» с тем, чтобы обозначить сильный тренд в идеологии российской модернизации, ее политике инновационной экономики и технологического прорыва. Согласно авторскому мнению, инновационный Университет аккумулирует социальные, экономические и интеллектуальные ресурсы российского общества и является одновременно источником и моделью инновационного развития в России.

Ключевые слова: философия образования, российская модернизация, инновационный Университет, компетенции.

1. Философские аспекты образовательной реформы в России.

За последнее десятилетие Россия сделала определенные шаги на пути модернизации своей социально-экономической и политико-культурной системы. Какое место в этой борьбе за сохранение исторической и культурной субъектности страны в условиях глобальной современности отводится образованию? Очевидно, что процесс реформирования российской системы образования далеко не завершен, однако некоторые его результаты могут быть проанализированы и оценены с точки зрения как философской теории образования, так и реального социокультурного эффекта. Насколько оправдались ожидания общества, связанные с модернизацией, концептуальным и инструментальным перевооружением важнейшего общественного института? Можно ли найти позитивные результаты еще незавершенного процесса изменений образовательных практик средней и высшей школы? Закономерно возникает следующий вопрос: выполняет ли система образования функцию развития социальной, культурной, политической, экономической сферы, которую ныне принято на нее возлагать? Способна ли она справиться с задачей инновационного «рывка» в современность?

Приходится констатировать: реформирование российской системы образования продолжает производить впечатление череды слабо продуманных и не связанных между собой проектов и законодательных инициатив. Авторы реформ «сверху» инициируют эксперименты со всеми звеньями образования, вводят новые критерии и принципы обучения, прописывают регламенты, правила и нормативы для педагогов, определяют модели выпускников, но не обеспечивают главного: условий для встречи учителя и ученика в средней школе и продуктивного взаимодействия науки, производства и бизнеса в высшей. Справедливо было бы отметить, что взаимодействие научно-педагогической корпорации и общества, представленного различными группами влияния — преподавате-

лями, родителями, учениками, студентами, работодателями, экспертами, властью, — за годы перманентных образовательных реформ стало все же более внятным и прозрачным. Об этом свидетельствует тот факт, что дискуссионные площадки не ограничиваются, как прежде, государственными институтами и педагогическими коллективами — они стали открыты для большинства граждан нашей страны, поскольку все отчетливее становится понимание взаимосвязи между содержанием и качеством образования и возможностями развития личности и общества в условиях современности. Однако многие темы и инициативы все еще остаются скрытыми за бюрократической завесой, находясь в зоне борьбы политических и экономических групп влияния. Они затрагивают иногда судьбу стержневых, культуuroобразующих интеллектуальных традиций и институтов национального и мирового значения, примером чего является реформирование мощнейшей научной корпорации — Российской академии наук, с ее исторически сложившейся и отстроенной системой производства знаний и воспроизводства кадров.

Мы видим, что три активные силы — общество, бизнес и власть — пытаются сформулировать свое видение образовательной системы, отвечающее задаче освоения современности в условиях все возрастающей технико-технологической и политической конкуренции, которая становится определяющей силой в процессе формирования новой архитектуры глобального мира. Для дальнейшего движения по пути желаемых преобразований необходим постоянный мониторинг состояния российской системы образования в целом, как и экспертная оценка ее отдельных структурных элементов: образовательного контента, педагогических технологий и инновационных площадок, реализуемых как в среднем, так и в высшем звене. Имеет смысл определить приоритетные направления в развитии образования, обозначив конкретно ожидаемые результаты ее проведения, для чего необходимо соотнести на концептуальном и институционально-организационном уровне российский опыт модернизации

образования с европейскими и общемировыми трендами в данной сфере.

Невозможно уйти от вопроса, который, кажется, напрашивается сам собой. Образовательная система, согласно принятым документам о ее модернизации, активно обновляется, но при этом современным запросам общества все еще не отвечает. С одной стороны, она демонстрирует очень высокий уровень подготовки выпускников школ и вузов, с другой, — перепроизводство ряда специалистов, в основном социально-экономического профиля, и их невостребованность на рынке труда, а с третьей, — острую нехватку инженерно-технических профессий в активно развивающихся областях науки, производства и информационных технологий. Количество общих и частных проблем в российском образовании не уменьшается, качество базовых знаний в средней школе и профессиональных умений в высшей по многим направлениям неудовлетворительно, что является тревожным симптомом содержательного и институционального кризиса системы. Без ответа на вопросы «что делать?», «как делать?» и «для чего делать?» горизонт ожиданий непонятен — это не позволяет увидеть целостную картину уже сделанного и запустить коррекционный механизм «работы над ошибками» с тем, чтобы определить дальнейшие перспективы и выстроить алгоритм действий для целевой программы развития образования. Если не проделать подобной процедуры философской рефлексии над опытом образовательных реформ, то в ближайшем времени мы должны будем признать, что на теоретическом и идейном уровне их цели, задачи, модели и методология ошибочны, а по форме реализации они близки к провалу.

Подтверждением этой ситуации служат результаты прошлого и нынешнего абитуриентского лета со «скромными» результатами Единого государственного экзамена, к тому же весьма дифференцированного по своему качеству в разных регионах. Разрыв между общеобразовательной и высшей школой ликвидировать пока не удастся, а рассматривать ЕГЭ как результат многолетнего целостного образовательного и воспитательного школьного процесса представляется сомнительным. Не лучше выглядит и картина вузовского образования, несмотря на то что предприняты активные шаги по «санации» российских вузов, зачастую открыто торгующих дипломами: эти действия не решают до конца проблему формирования единого научно-образовательного пространства страны, отвечающего высоким требованиям

и критериям современной экономики, интеллектуального и культурного развития общества. Между тем высшее образование как институт социализации и трансляции знаний, аккумуляции интеллектуальных ресурсов и социального капитала играет все большую роль в усложняющемся современном мире. Обеспечивая самообразование личности, ее адаптацию к новым экономическим и культурным условиям, образование является основой формирования жизненной стратегии человека, открывает для него возможность творческой самореализации и продуктивного социального действия. Можно сказать, что данный тезис сегодня превращается в аксиому.

Исходя из данного понимания философских проблем образования, анализировать перемены, происходящие в России на уровне высшего профессионального звена, как представляется, необходимо с учетом общей идеологии развития, которая формулируется государством. Особо подчеркнем, что государство в России исторически продолжает оставаться «главным реформатором» и заказчиком содержания и моделей развития образования. Идеология «прорыва», недавно изложенная президентом Путиным в послании к Федеральному собранию, представляет собой именно такую *концептуальную рамку мобилизационной модернизации*, включающую, как минимум, несколько принципов, или механизмов оптимизации социально-экономической и культурно-политической жизни. Воплощение данной программы связано как с развитием социальных институтов, научно-образовательных платформ, инновационных инкубаторов, технико-технологической инфраструктуры, так и с созданием благоприятных условий для инвестиций в культуру и экономику страны с целью ее общей капитализации. Система образования в данном контексте оказывается значимой *зоной роста*, которая вбирает в себя все направления мобилизационной модернизации.

В этой связи, на наш взгляд, можно выделить несколько векторов интенсификации модернизационных процессов в российском образовании. Так, *институциональный вектор* предполагает укрепление значения системы образования в экономической и социально-политической жизни государства и общества, как и ее присутствия в качестве одной из сторон общественного диалога. Приоритетными для образования как социального института являются вопросы стратегии развития страны, культурных идеалов и ценностей, духовно-интеллектуального развития личности, социальных достижений человека и общества. *Инновацион-*

ный вектор в образовании связан с производством новых знаний, интегрируемых в практическую сферу жизни в качестве научных открытий, и созданных на их основе технологий. Важным инновационным потенциалом обладает также гуманитарное знание, нацеленное на воспитание человека как социального творца и духовной личности — продуктивного индивида, востребованного современным обществом. *Инфраструктурный вектор в образовании* нацелен на развитие городов и территорий, создание благоприятной и творчески продуктивной социокультурной среды, научно-промышленных и научно-исследовательских комплексов, приносящих экономический эффект. *Инвестиции в образовательную сферу* имеют два временных лага — долгосрочный и краткосрочный. Долгосрочная перспектива определяется эффектом от фундаментальных научно-исследовательских разработок, а также собственно вложением в человеческий капитал; краткосрочные результаты — финансово-экономической отдачей и социальным эффектом деятельности учебно-научных учреждений.

В современной культуре за образованием закрепляется функция формирования знаковой основы новой экономики, ее информационной и технологической структуры. Образование в этом опыте освоения проекта современности становится едва ли не главным интеллектуальным ресурсом развития страны, призванным обеспечить реализацию стратегической задачи опережающей модернизации России. В этом качестве ресурс системы образования в озвученной президентом формуле модернизационного развития выступает основой структурных преобразований как экономики, так и самого российского социума, его государственной и национально-культурной жизни. В условиях «исторического цейтнота» остается один вариант ответа на цивилизационный вызов современности — *путь мобилизации внутренних резервов*. Одним из таких резервов для решения сложного комплекса вопросов национального строительства может стать высшее звено системы российского образования, в рамках которого возможно наиболее эффективное и осмыслен-

ное осуществление мобилизационного сценария инновационного «рывка».

Данная постановка задачи кажется логичной, поскольку высшее образование ориентировано не только на освоение готовых образцов и стандартов, но и на производство нового знания в рамках норм и практик академической науки. Институционально и содержательно вузовские корпорации более всего готовы к способу организации деятельности, основанному на продуктивном мышлении, мышлении креативном и инновационном, обеспечивающем новое видение проблемной ситуации и способов ее решения. Такой подход и такая стратегия мыследеятельности открывает путь для внедрения *инновационной вузовской практики*, которая связана, на наш взгляд, с формированием научно-исследовательских и проектных направлений деятельности в рамках образовательных и научных практик современных университетов.

2. Российский университет: традиции и современность.

Специально заметим, что с точки зрения образовательных традиций научно-исследовательская и проектная деятельность¹ в России и за рубежом имеет ряд различий, которые обнаруживаются как на институциональном, так и на содержательном уровне. Университетские комплексы Западной Европы и Северной Америки интегрируют научные достижения в учебный процесс, развивая прикладной характер знаний и практико-ориентированную составляющую профессиональной подготовки студентов. Фундаментальные исследования также в основном осуществляются в стенах университетов, превращая сам процесс обучения в элемент исследовательской деятельности. Характерно, что линия исследований со специфическим способом организации мышления учащегося и студента составляет основу программ международного бакалавриата (IB). Начиная с уровня подготовки, соответствующего российской средней школе, вводится система Personal Project («Персональный проект»), развивающая навыки исследовательского мышления в различных отраслях знания — гуманитарного и естественно-научного.²

¹ Проектная деятельность — достаточно поздняя форма вузовских практик, возникшая в ответ на потребность в практической ориентированности знаний и умений выпускников, в их способности конвертировать полученную информацию и навыки в конкретные организационные, исследовательские, экспертно-аналитические, коммуникативные виды деятельности — жить и работать в деловой высококонкурентной среде.

² Одним из примеров удачной интеграции международной и российской систем образования с опорой на внедрение принципов исследовательского подхода является программа IB Московской экономической школы, для выпускников которой, успешно прошедших испытания, открываются двери самых престижных университетов Европы и Америки. Подобная совместная бакалаврская программа — «Программа двух дипломов НИУ ВШЭ и Лондонского университета «Международные отношения»» — успешно реализуется в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики».

Мировая практика и выводы экспертов по проблемам развития образования показывают, что современный университет все более понимается не как *ретранслятор* социального опыта и культурных практик, а как инновационный *инкубатор* новых знаний и технологий. В условиях постиндустриального общества научно-образовательные комплексы университетского типа могут стать и действительно становятся локомотивом развития городов и территорий. При этом их ресурс и потенциал вполне может превзойти потенциал собственно индустриального или торгового секторов экономики, поскольку обладает *структурной связностью всех видов накопления капитала* — от финансово-экономического до социального и культурного.

Безусловно, возникает вопрос об оценке эффективности такого рода образовательной модели, в которой будет заложен принцип интеграции учебных, научных, производственных и социокультурных целей. Задача здесь заключается в том, чтобы создать инновационную вузовскую модель, которая бы рассматривала традиционные для образования цели накопления, передачи и приращения знания в общем горизонте развития как самого образовательного института (с точки зрения его академической, экономической и культурной капитализации), так и личностного потенциала преподавателей и студентов.

Следующая задача — определение критериев эффективности вуза нового типа. Эксперты признают, что сегодня пока не выработана универсальная система оценивания эффективности вузов, и прежде всего с точки зрения социокультурного эффекта образования. Более понятна роль вуза как инкубатора знаний и технологий, встроенных в систему экономических отношений, в то время как целе-ценностная, философско-культурологическая рамка оценки деятельности современных вузовских корпораций четко не сформулирована. Существует, скорее, философски выраженное видение общих целей образования как способа развития личности, куда включена и высшая ступень образования. Оно сформулировано в известном докладе Международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокровище». Изложенные Жаком Делором четыре принципа современного образования определяют фундаментальное единство личностного саморазвития и общественного блага: «научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить» [1]. С точки зрения традиций европейской философии тезисы Ж. Делора возвращают нас к идее античной пайдеи, которую

справедливо назвать культурой взращивания гражданина полиса. Она отвечает общей идеологии современного европейского общежития, с его декларацией прав личности, принципов демократии, толерантности, ценностей многообразия и диалога культур. Предполагается, что все эти принципы призвана воплощать и культивировать образовательная система во множестве своих форм, традиционных и авторских, исходя из общего понимания образования как института социокультурного развития.

По этому поводу заметим, что российское образование интегрируется в мировое образовательное пространство, все еще используя идейно-ценностный запас и методологические наработки советской образовательной системы. В отношении ее высшего звена необходимо признать: как бы значительны ни были на определенном историческом этапе успехи советской модели отраслевых вузов, ориентированной на индустриальный тип экономического и социального уклада, сегодня требуются значительные усилия по концептуальному, технологическому, инфраструктурному и управленческому перевооружению российской системы вузовского образования. Такой альтернативой отраслевому вузу в современных условиях, на наш взгляд, может выступить исследовательский университет, реализующий научно-образовательную стратегию *инновационного вуза-комплекса*.

Система образования в инновационном вузе предполагает принципиальную открытость и взаимосвязь научных исследований и современной экономики. Ведущими формами обучения становятся проектные и исследовательские разработки, стажировки на производстве и в научно-исследовательских организациях, научно-исследовательские семинары, мастер-классы и тренинги; учебный процесс строится с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий. В практике российских вузов данные требования реализуются в следующих формах:

- студенты принимают участие в реальных проектах, осуществляемых в различных секторах экономики;
- вуз проводит исследования фундаментального и прикладного характера;
- используются образовательные технологии, обеспечивающие студентам возможность выбора учебных курсов;
- осуществляется принцип фундаментального образования, который обеспечивает подъем вузовской науки в ее связи с экономикой за счет развития инновационной инфраструктуры;

– реализуется многоуровневая система подготовки, переподготовки, повышения квалификации и консультирования специалистов для инновационной деятельности в сфере образования, науки и промышленности;

– на базе вуза развивается центр трансфера технологий.

Отметим, что элементы инновационной структуры могут создаваться и как специальные подразделения вуза, и в форме самостоятельно-го юридического лица.

3. Инновационный вуз и оценка его эффективности.

Какими могут быть критерии оценок эффективности институтов высшего образования, релевантные общим задачам модернизации экономики, социальной и технологической структуре российского государства? Другими словами, какие критерии позволяют наделить тот или иной вуз статусом инновационного? Во-первых, это качество и результативность инновационной образовательной программы, что должно вести к изменению уровня образования, научных разработок и эффективности их внедрения; во-вторых, эффективность организационной и финансовой поддержки программы внешними партнерами вуза. Важным критерием также является результативность работы университетской корпорации в реальных секторах экономики, ее вклад в научное развитие страны и интеллектуальную традицию. Это, на наш взгляд, ставит результат образования в непосредственную зависимость от потребностей экономической и социальной модернизации. Что касается других критериев, то они адресованы инновационному потенциалу самого вуза. К ним относятся следующие показатели: эффективность научной и инновационной деятельности; состояние подготовки кадров; интеллектуальный потенциал вуза; обеспеченность инновационной деятельности материальной и информационной базой.

Конкурируя на рынке образовательных услуг, современные вузы вынуждены постоянно повышать свою привлекательность. Они проводят целые комплексы мероприятий, нацеленных на завоевание конкурентных преимуществ. Конечной целью и критерием результативности является повышение спроса на выпускников на рынке труда, а также успешное привлечение потенциальных покупателей образовательных

услуг, партнеров, новых квалифицированных сотрудников, возможных инвесторов.

Элементами конкурентной стратегии для инновационного вуза на рынке образования выступают:

– непрерывное повышение качества образования, при котором динамика развития вуза рассматривается с точки зрения интенсивности введения оригинальных образовательных программ, имеющих инновационную составляющую³;

– предоставление полного цикла образовательных услуг: бакалавриат, магистратура, MBA, аспирантура, докторантура, программы профессиональной переподготовки, практико-ориентированные программы повышения квалификации (тренинги и семинары);

– взаимодействие вуза с ведущими отраслевыми предприятиями, а также взаимосвязь и сотрудничество с поддерживающими вуз компаниями;

– возможность профессиональной сертификации по системе европейских и международных квалификационных экзаменов⁴;

– рейтинговые показатели вуза у работодателей;

– проведение ярмарок вакансий на базе вуза и дальнейшее трудоустройство выпускников;

– участие вуза в инновационных государственных проектах, таких как конкурсы инновационных образовательных программ;

– создание социально-творческой среды обучения, предоставляющей возможности для интеллектуально-творческого развития личности студента и преподавателя, плодотворного общения в группах по интересам, научных, художественных, спортивных достижений;

– высокая корпоративная культура, предполагающая ответственное отношение к делу, трудовую и учебную дисциплину, сохранение и творческое переосмысление традиций вуза;

– позитивный имидж вуза среди различных целевых аудиторий (студентов, преподавателей, сотрудников, партнеров, инвесторов, акционеров, общественных организаций, государственных структур, работодателей).

Инновационное образование строит обучение как процесс создания новых знаний на основе интеграции с фундаментальной наукой и с учетом меняющейся конъюнктуры рынка. Еще одним значимым эффектом реализации инновационной модели Университета является

³ Например, в бизнес-образовании сегодня наиболее востребованы программы корпоративного управления, управления проектами, управления международным бизнесом с региональной специализацией.

⁴ При приеме на работу молодого специалиста для многих компаний сертификат нередко имеет большее значение, чем диплом вуза.

формирование творческого стиля мышления, креативных подходов и практик, которые ориентированы на генерирование новых знаний и идей [2; с. 296–297], что непосредственно отвечает задачам нового этапа модернизации инновационного типа.

4. Инновационный Университет и принципы компетентностного подхода.

Суть инновационного подхода в высшем образовании можно образно выразить формулой: «Не догонять прошлое, а создавать будущее». Такой подход ориентирован не столько на передачу знаний, которые постоянно устаревают, сколько на овладение базовыми компетенциями, позволяющими затем по мере необходимости приобретать знания самостоятельно. Компетенции позволяют универсализировать получаемые знания, умения и навыки и ситуативно применять их в экономической, социальной и научно-исследовательской сферах деятельности с максимальным интеллектуально-творческим эффектом. В этом смысле компетентностно-ориентированное образование (competence-based education — CBE) призвано отвечать возрастающей потребности экономической и социальной системы в таких специалистах, которые способны конкурировать не только в знаниях, умениях и навыках, но и, в первую очередь, в творческих идеях.

Современность высоко ценит способности к самообучению, поскольку плотность информации все возрастает, а технологические революции продолжают. Становится важным принимать решения на основе анализа быстро меняющейся ситуации и достигать результата через продуктивное общение в процессе коллективной работы. В условиях современной экономики компетентностный подход является важным связующим звеном между результатом образования и рынком труда, что определяется экономической конъюнктурой и конкретными интересами работодателей.⁵

Исходя из вышесказанного, *логика трансформации* российской системы высшего образования от традиционного университета к инновационному вузу-комплексу выглядит следующим образом:

1) тенденции развития института высшего образования в России диктуются целями и задачами инновационного развития экономики и общества, отвечают конкретным потребностям развивающейся социальной системы России, ее экономики, капитализации ее культурного наследия и вписываются в идеологию мобилизационной модернизации;

2) критерием оценки эффективности высшего образования выступает инновационный потенциал вузовских корпораций, интегрирующих образовательные, научно-исследовательские и проектные типы деятельности;

3) результативность инновационных образовательных программ в вузе зависит от перевода квалификационных требований в систему профессиональных компетенций.

Таким образом, университетские центры, аккумулирующие большие интеллектуальные, экономические и социальные ресурсы, реализующие принцип интеграции образовательных, исследовательских и проектных видов деятельности в учебном и научном процессе, следует рассматривать как инновационные площадки, в рамках которых формируются новые модели высшего образования, адекватные задаче модернизации страны. Другими словами, современный российский Университет может и должен быть инновационно-образовательным центром, который актуализирует интеллектуально-творческий потенциал человека и превращает его в экономический, социальный и культурный капитал. Как представляется, этот путь оптимизации российских интеллектуальных ресурсов в рамках модели инновационного Университета является сегодня безальтернативным для России, в очередной раз осуществляющей рывок в современность [1–5].

Библиографический список

1. Делор, Ж. Образование : Сокрытое сокровище [Электронный ресурс] / Ж. Делор. — UNESCO, 1996. — Режим доступа: <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>.
2. Жукова, О. А. Избранные работы по философии культуры. Культурный капитал. Русская культура и социальные практики современной России [Текст] / О. А. Жукова. — М., 2014. — 536 с.
3. Жукова, О. А. История русской культуры в вузе : Историческое знание и духовная традиция [Текст] / О. А. Жукова // Вопросы истории. — 2007. — № 8. — С. 3–9.

⁵ Характерно, что многие ведущие компании и государственные ведомства формулируют свои требования к персоналу на языке компетенций. Разработка и внедрение так называемых «профилей» (или «моделей») компетенций, описывающих требования к отдельным категориям сотрудников (высшим руководителям, линейным менеджерам, административному персоналу и др.), является неотъемлемой частью управления качеством и эффективностью многих российских и международных компаний.

4. Жукова, О. А. Как изучать русскую культуру? Гуманитарная стратегия в системе вузовского образования [Текст] / О. А. Жукова // Вопросы культурологии. — 2008. — № 9. — С. 42–45.

5. Жукова, О. А. Инновационный потенциал гуманитарной стратегии культуры и образования [Текст] / О. А. Жукова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 32–36.

For citation: Zhukova, O. A. Innovative University and Russian modernization [Text] / O. A. Zhukova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 26–33.

INNOVATIVE UNIVERSITY AND RUSSIAN MODERNIZATION

O. A. Zhukova

The paper discusses some aspects of Russian modernization in the framework of the basic ideas of contemporary educational philosophy. The article analyses the issue of the Russian University and the competence-based education in Russia. The author introduces the notion of «Innovative University» to show a powerful trend in the Russian modernization ideology, its politics of innovation economics and technological “break through”. According to the author, the Innovative University accumulates the social, economical and intellectual resources of the Russian society, and it is both the source and the model of innovative development in Russia.

Key words: *philosophy of education, Russian modernization, Innovative University, competence.*

References

1. Delor Zh. Obrazovanie : sokrytoe sokrovishche [Elektronnyi resurs], available at: <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>.

2. Zhukova O. A. Izbrannye raboty po filosofii kul'tury. Kul'turnyi kapital. Russkaya kul'tura i sotsial'nye praktiki sovremennoi Rossi, Moscow: Soglasie, 2014, 536 p. (In Russian)

3. Zhukova O. A. Voprosy istorii, 2007, No. 8, pp. 3–9. (In Russian)

4. Zhukova O. A. Voprosy kul'turologii, 2008, No. 9, pp. 42–45. (In Russian)

5. Zhukova O. A. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2012, No. 1 (01), pp. 32–36. (In Russian)

Жукова Ольга Анатольевна, профессор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор философских наук, г. Москва, e-mail: logoscultura@yandex.ru

Zhukova O. A., doctor of philosophical sciences, professor, National Research University Higher School of Economics, Moscow; e-mail: logoscultura@yandex.ru

Сведения для цитирования: Ковязина, Е. П. Организация и содержание функционирования инновационной площадки : Стратегия управления новациями [Текст] / Е. П. Ковязина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 33–41.

УДК 001/377
ББК 74.04

ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ: СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ НОВАЦИЯМИ

Е. П. Ковязина

В Первомайском техникуме промышленности строительных материалов в 2015 году начала функционировать инновационная площадка по апробации инструментального обеспечения

формирования и оценивания позитивной социализованности обучающихся образовательных организаций среднего профессионального образования.

Реализуемые новации и инновации позволяют исполнить стратегические поручения из Послания Президента РФ Федеральному Собранию от 12.12.2012 о создании современной «воспитательной компоненты» в образовательной организации.

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

Инновационная площадка в ретроспективе

По распоряжению Южноуральского совнархоза от 1 июня 1959 г. учебно-консультационный пункт в пос. Первомайский был преобразован в филиал Коркинского горно-строительного техникума при цементном заводе, а 27 июня 1962 г. распоряжением № 2700-р был организован Первомайский техникум промышленности строительных материалов как самостоятельное юридическое лицо.

Сегодня техникум является не только единственной образовательной организацией по подготовке специалистов для промышленности строительных материалов на рынке образовательных услуг Челябинской области, но и первым учреждением профессионального образования в регионе, на базе которого открыта инновационная площадка по апробации педагогических условий *формирования и оценивания позитивных социальных компетенций* у будущих специалистов в условиях среднего профессионального образования.

Открытию инновационной площадки предшествовала длительная и кропотливая работа как сотрудников Первомайского техникума, так и ученых ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» (ЧИРПО). Так, 16 сентября 2014 г. профессор ЧИРПО С. Г. Молчанов провел в техникуме пропедевтический семинар «Инструментальное обеспечение формирования и оценивания социализованности обучающихся».

В рамках этого семинара педагоги ознакомились со следующими методиками: а) «Отбор содержания социализации (ОСС)» и б) «Оценивание социализованности (ОС)» [1]. Заметим, что эти методики рекомендованы Департаментом государственной политики в сфере общего образования к использованию в образовательном процессе по решению конкретного образовательного учреждения или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Участники семинара предложили руководству техникума принять на педагогическом совете решение о внедрении вышеназванных инновационных методик в практику воспитательной работы.

Отбор содержания социализации

В том же году на социализационных занятиях (классных часах и родительских собраниях) педагоги впервые применили эти методики, то есть провели экспертное оценивание силами обучающихся, которым нужно было высказать свою экспертную позицию по следующему вопросу: *какие качества (социальные компетенции) они хотели бы видеть в своих сверстниках и сверстницах?*

Уже на этом этапе нам стало ясно, что предлагается нечто новое и позитивное. По устоявшейся традиции классный руководитель в начале учебного года спрашивал у обучающихся: «Какие мероприятия вы хотели бы провести?». Обучающиеся предлагали варианты, и с учетом этих предложений, а также институционального плана воспитательной работы выстраивался план воспитательной работы каждого классного руководителя в каждой академической группе. Сейчас инициальный вопрос звучит принципиально по-новому: «Какие качества ты хотел бы видеть в своих сверстниках и сверстницах?». По существу, латентный смысл, заложенный в вопросе и в самой методике, позволяет классному руководителю и менеджменту организации получить достоверную информацию о том, в формировании каких качеств (социальных компетенций) обучающимся необходима помощь педагогического персонала [1–2].

Отвечая на данный вопрос, каждый обучающийся, конечно, назовет те качества, которые сделают его сверстников и сверстниц в группе комфортными для него, то есть проявит *позитивный эгоизм*¹. Формулируя ответ и подбирая определенные слова, юноша (девушка) сам(а) начинает понимать, какие качества он (она) должен(на) проявлять, чтобы быть комфортным(ой) для других [1]. Здесь срабаты-

¹ Профессор С. Г. Молчанов утверждает, что, проявляя эгоизм, человек, как правило, правдив и искренен.

вает давно известное старое правило: *относись к другим так, как ты хотел бы, чтобы другие относились к тебе*.

Уже в этом мы видим инновационный подход к созданию *современной воспитательной компоненты* в техникуме. К тому же результаты первичной экспертной оценки (табл. 1, 2) показали, что в воспитательной работе нужно реализовывать принцип гендерности [3]², поскольку для юношей и девушек были перечислены разные качества (компетенции).

Таблица 1

Качества, которые обучающиеся хотели бы видеть в своих сверстниках

№ п/п	Качества	Количество выборов
1	Вера в себя	47
2	Сила	42
3	Мужественность	35
4	Активность	26
5	Доброта	18
6	Ум	17
7	Чувство юмора	16
8	Честность	15
9	Сильная личность	14
10	Серьезность	9

Таблица 2

Качества, которые обучающиеся хотели бы видеть в своих сверстниках

№ п/п	Качества	Количество выборов
1	Верность	47
2	Женственность	44
3	Мягкость	37
4	Доверчивость	27
5	Нежность	34
6	Теплота	29
7	Забота о людях	21
8	Доброта	16
9	Жизнерадостность	15
10	Любовь к детям	21

Еще раз подчеркнем, что инновационность подхода заключается уже в том, что если рань-

ше мы начинали с плана мероприятий, то есть с ответа на вопрос «КАК воспитывать?», то теперь сначала ставим вопрос «ЧТО воспитывать?» (табл. 1, 2) и только затем задаемся вопросом «КАК?».

Таким образом, мы, педагоги, получаем социальный заказ от обучающихся на оказание им помощи в формировании качеств (социальных компетенций), которые они хотели бы развить. Затем мы можем сравнить этот социальный заказ с заказом государства, сформулированным, например, в Послании Президента РФ В. В. Путина от 12 декабря 2012 г. и других документах, которые мы упоминаем в своей статье «Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональных образовательных организаций» [4, с. 81]. В данных документах были обозначены такие качества, как ответственность, гражданственность и духовность. Заметим, что в десятку выбранных экспертами они не вошли — ни для юношей, ни для девушек (табл. 1, 2). Это означает, что педагоги и обучающиеся не поработали с Посланием Президента РФ и смысл этих слов не кажется им важным.

Применение методики позволяет оформить и зафиксировать стратегию деятельности классного руководителя, которая может быть сформулирована следующим образом: **опираясь на социальный заказ обучающихся, нужно стремиться согласовать его с заказом государственным.**

Полученная информация в виде перечня социальных компетенций и есть содержание социализации, то есть ответ на вопрос «ЧТО воспитывать?».

Стратегии социализации и мониторинг

Итак, во-первых, мы узнаем о предпочтениях каждого обучающегося, что позволяет построить индивидуальный вектор воздействия на него и взаимодействия с ним. Во-вторых, мы получаем информацию о групповых предпочтениях (групповой вектор интенций) и можем организовать работу с академической группой с учетом актуального уровня ее социализованности. В-третьих, мы можем спланировать

² Заметим, что принцип гендерности не зафиксирован ни в одном учебнике по педагогике в разделе теории воспитания. Под гендерностью С. Г. Молчанов предлагает понимать формирование в юношах отцовских качеств, а в девушках материнских, а не маскулинных и фемининных, как предлагают некоторые западные исследователи, поскольку мужественность и женственность заложена в них природой. И тем более когда мы говорим о гендерности, мы ни в коем случае не проповедуем и не поддерживаем так называемое право на выбор человеком пола. Это противоречит принципу природосообразности, например, Я. А. Коменского. Мы хотим, чтобы наши выпускники становились хорошими отцами и матерями, жили в Первомайке, воспитывали детей и работали на благо и процветание своих семей и поселка. С. Г. Молчанов говорит, что патриот-мужчина — это прежде всего хороший отец, а патриот-женщина — хорошая мать, и мы стараемся готовить наших выпускников к ответственному родительству. Заметим, что ответственный родитель является надежным работником, и об этом знает любой работодатель.

воспитательное воздействие отдельно на девушек и на юношей (гендерный вектор предпочтений). В-четвертых, мы получаем возможность выстроить воспитательное воздействие относительно государственного заказа (государственный вектор социализации граждан). В-пятых, классному руководителю (и педагогическому персоналу в целом) становится понятно, что задача состоит в согласовании всех этих векторов с государственным вектором или хотя бы в приближении к нему.

Для всех этих вариантов могут быть сформированы перечни компетенций, что дает нам возможность оценивания а) их (компетенций) актуального состояния и б) его сравнения с предшествующим. А это и есть мониторинг [5]. Он может быть: 1) индивидуальным; 2) групповым; 3) гендерным; 4) государственным; 5) компаративным.

Достоверность же оценивания а) достигается за счет того, что в оценивании поступков сверстников и сверстниц принимает участие около двадцати пяти обучающихся, хотя достаточно и не менее пяти (*но чем больше оценивающих, тем достовернее оценка, поэтому к оцениванию могут быть привлечены в качестве экспертов и педагоги, и родители, и близкие*); б) обеспечивается реализацией принципа реципрокности (*взаимное оценивание снимает возможную агрессивность*); в) гарантируется еще и тем, что оцениванию подлежат только позитивные качества (социальные компетенции) или поступки, в которых они явлены окружающим (социуму).

Так возникла и оформилась стратегия управления формированием и оцениванием позитивных социальных компетенций у обучающихся. Но ее реализация была бы невозможной без инструментального обеспечения [1].

Техникум как инновационная площадка

На выездном заседании Областного совета по научно-методической и инновационной деятельности 21 мая 2015 г. были предоставлены документы для открытия инновационной площадки. Представляя техникум, мы обратили внимание членов совета на важность сотрудничества с социальными партнерами в аспекте формирования у выпускников «поведенческих компетенций, обеспечивающих благоприятный психологический “климат” на производстве, что обеспечивает увеличение производительности труда на 20–25 %» [4, с. 83]. Мы также описали имеющиеся условия для работы инновационной площадки, тем более что уже тогда начали апробировать инструментальное обеспе-

чение социализации по методикам профессора С. Г. Молчанова, которому и было предложено стать научным руководителем площадки.

С. Г. Молчанов в своем выступлении привел слова Президента РФ В. В. Путина о необходимости создания современной воспитательной компоненты в каждой образовательной организации. Он подчеркнул, что инновационная «воспитательная компонента» должна ответить не только на вопросы «Какие ценности формировать у обучающихся?» и «Как это делать?», но и на вопрос «Как измерять прирост позитивной социализованности воспитанников?». В свою очередь, мы пояснили, что предполагаем выявить и описать необходимые и достаточные педагогические условия для функционирования инновационной «воспитательной компоненты», и совет принял решение рекомендовать Министерству образования и науки Челябинской области открыть на базе Первомайского техникума инновационную площадку по теме «*Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональной образовательной организации*». Приказом № 01/2969 от 16.10.2015 г. была открыта площадка и утверждена программа ее функционирования [4, с. 80].

Достижения и инновации

1. Мы уточнили и зафиксировали актуальные противоречия, снижающие эффективность нашей деятельности:

а) *на социальном уровне* — между объективной потребностью экономики в конкурентоспособных специалистах, обладающих позитивными социальными компетенциями, и недостаточной разработанностью теории социализации обучающихся в СПО с учетом гендерности;

б) *на научно-теоретическом уровне* — между необходимостью создания новой воспитательной компоненты в техникуме и отсутствием достаточного и необходимого научно-методического обеспечения деятельности педагогов и обучающихся, направленной на формирование и оценивание позитивных социальных компетенций;

в) *на практическом уровне* — между актуальной производственной востребованностью измерения позитивных социальных компетенций специалиста и отсутствием инструментария для формирования и оценивания его социализованности как в сфере образования, так и во всех отраслях производства и экономики.

Понимание этих противоречий позволило нам уточнить задачи инновационной деятельности и определить приоритеты.

2. «Инновирование» [4, с. 82] выразилось, прежде всего, в заполнении лакун, существующих в традиционной воспитательной системе, то есть во включении в практику педагогов инструментов для ответа на вопросы «ЧТО?» и «КАКОВ?».

«Ответ на первый вопрос означает стандартизацию содержания социализации» [4, с. 80]. Но поскольку такой нормативный документ пока не создан, мы предложили определять содержание социализации «для каждой конкретной группы обучающихся на основе социального заказа самих обучающихся и (или) их родителей» [4, с. 81].

Ответ на вопрос «КАКОВ?» означает «стандартизацию способов измерения (оценки) сформированности позитивных социальных компетенций» [4, с. 81].

Мы отмечали ранее, что «нынешняя воспитательная компонента представлена, по преимуществу, ответом на вопрос “КАК?” и находит свое отражение в плане воспитательной работы в виде перечня мероприятий на определенный период» [4, с. 81–82]. Отсутствие в традиционной воспитательной работе ответов на вопросы «ЧТО?» и «КАКОВ?» обуславливает инновационность нашего проекта, явленную в том, что эти лакуны (пустые места) заполняются инструментами.

В Послании Президента РФ В. В. Путина говорится о необходимости создания современной воспитательной компоненты, которая должна отвечать на эти три основных вопроса. Мы решили эту проблему — теперь у нас есть инструментальное обеспечение работы классного руководителя по следующим позициям.

«1. Какие ценности (социальные компетенции) воспитывать (формировать)?

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?» [4, с. 81].

Изучение нормативных документов, а также анализ состояния проблемы в теории и практике обучения и воспитания показали, что на вопросы «Что воспитывать?» и «Как воспитывать?» система профессионального образования дает ответ, но вот вопрос «Каков результат?» (в аспекте социализации, то есть каков продукт воспитания) до последнего времени оставал-

ся без ответа. Между тем педагоги нуждаются в инструментарии для оценивания объекта «социализованность обучающихся». Без измерения этого образовательного объекта, без его оценивания они действуют «вслепую», то есть не имеют достаточной и необходимой информации для принятия организационно-педагогических, управленческих решений.

3. Участие в инновационной деятельности способствовало увеличению выраженности профессионально-педагогической и управленческой компетентности персонала. В рабочую группу инновационного проекта вошли директор, научный руководитель, заместители директора по УВР, УМР, УР, УПР, мастера производственного обучения, преподаватели, студенты нашей образовательной организации, а также специалисты ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент», являющегося социальным партнером техникума.

Непосредственно к апробации методик и их экспертному оцениванию привлечены:

- 22 педагога (что составляет 56 % от общего числа): классные руководители, воспитатели, социальные педагоги, заместитель директора по воспитательной работе;

- 3 структурных подразделения (что составляет 67 % от общего числа): психологическая, методическая, социальная службы;

- все студенты (100 %) техникума.

4. Участие студентов в инновационной деятельности (а они выступили и как объекты воздействия, и как субъекты использования инновационного инструментария социализации) способствовало увеличению выраженности их ориентированности на пассионарное и креативное участие в социализационно-образовательном процессе.

Все обучающиеся в рамках инновационного проекта получили «возможность участвовать в формировании и формулировании социального заказа в адрес педагогического персонала и менеджмента техникума» [4, с. 83] в виде перечня желательных и социально одобряемых качеств юношей и девушек. А это и есть активное участие в отборе содержания социализации.

Обучающиеся освоили «новые для них способы социального взаимодействия и воздействия на самих себя», которые «сопровождаются конкретными инструментами: и а) освоения позитивных социальных компетенций, и б) взаимного воздействия и оценивания, и в) индивидуального (группового) социально-образовательного проектирования» [4, с. 83], в рамках, например, молодежного движения «Патриот». В апробацию методик и как объекты, и как субъекты

воздействия и взаимодействия включены 448 студентов. К третьему году инновационной деятельности около 30 % внеаудиторных занятий проводятся с использованием методик, обеспечивающих студентам возможность проявления своей субъектности, а также условия для перехода из пассивного состояния в активное.

В связи с динамикой позитивной социализованности обучающихся растет количество студентов, активно участвующих в молодежном движении «Патриот»; до 15 человек увеличилось в этом году число студентов, ставших победителями региональных и федеральных конкурсов и олимпиад.

5. В течение последних трех лет существенно возросла активность педагогов в публикации своих наработок, в частности, в рамках аттестационных процедур; были разработаны 39 методических и научно-практических материалов. На федеральном уровне опубликованы 5 статей, на региональном — 7; в настоящем номере представлены еще 5 статей, раскрывающих различные аспекты нашей инновационной деятельности.

6. Инновации и новации коснулись и взаимодействия техникума с социальными партнерами; укрепились наши контакты с профильными организациями: ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент», ОАО «Асбестоцемент», ООО «НЗСМ», ОАО «Кнауф Гипс Челябинск»,

Белгородским государственным технологическим университетом. В частности, за последние три года семь преподавателей (37 %) прошли стажировку на базе этих организаций.

Приоритетным социальным партнером для нас является ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент», отношения с которым основываются «на взаимовыгодном сотрудничестве, являются многоплановыми и направлены на формирование у обучающихся как профессионально-образовательных, так и позитивных социальных компетенций» [4, с. 84].

Мы сотрудничаем с администрацией поселка, Домом культуры, библиотекой, конфессиями. Всего за период функционирования инновационной площадки было проведено восемь масштабных социально направленных и профориентационных мероприятий. Нашими социальными партнерами также стали коллеги из Копейска, Коркино, Пласта и Челябинска.

7. Существенно возросла инструментальная оснащенность педагогической деятельности. В рамках нашего проекта предполагалась апробация инструментов воздействия и оценивания (табл. 3):

- «1) социально-педагогического воздействия и (или) вмешательства;
- 2) измерения (оценивания) социализованности и (или) отдельных социальных компетенций» [4, с. 82–83].

Таблица 3

Инструментарий для апробации

№ п/п	Наименование	Назначение
1	Методика «Отбор содержания социализации (ОСС)»	Обеспечивает возможность выбора качеств (компетенций), актуальных для социальной группы и фиксирующих социальный заказ образовательной организации и (или) семье (взрослым)
2	Методика «Оценивание социализованности (ОС)»	Обеспечивает возможность взаимного (предельно честного) оценивания качеств каждого
3	Методика разработки индивидуальных и групповых проектов	Обеспечивает возможность выбора из имеющихся или разработки новых социально-образовательных проектов, индивидуальных и групповых, с участием или без участия взрослых (педагогов, родителей, представителей работодателя, общественности поселка)
4	Методика экспертного (взаимного) реципрокного оценивания проектов	Обеспечивает возможность взаимного (предельно честного) оценивания проекта на уровне самоуправления, родителей, педагогов и менеджмента
5	Методика video-self-teach	Обеспечивает возможность быстрого социально позитивного переориентирования обучающегося на основе «метода взрыва» (А. С. Макаренко)

На основании методик воздействия и измерения «менеджмент техникума получает возможность формирования базы данных: 1) о социальном заказе обучающихся и родителей; 2) о социализованности обучающихся и взрослых (педагогов и родителей); 3) о совокупности инструментов для анализа эффек-

тивности образовательно-социализационных технологий (в частности, социальных проектов)» [4, с. 83]; 4) о содержании методической работы, адекватном актуальному заказу.

В рамках инновационной деятельности: 1) разработано 4 сценария классных часов; 2) подготовлено 8 отчетов в рамках проекта

«Преображение мира»; 3) написано 11 научно-методических статей, обобщающих опыт работы; 4) сделано 12 докладов; 5) подготовлены презентации, в том числе видеопрезентация для участия в федеральном смотре-конкурсе «На лучшую презентацию опыта работы образовательных учреждений»; 6) подготовлен комплект видеоматериалов и набор изображений для социализационных занятий по методикам video-self-teach и video-self-images.

С использованием инновационных методик [1] было проведено 98 социализационных занятий для обучающихся (в виде классных часов), 15 — для родителей (в виде круглых столов — 2, video-self-teach — 11, традиционных родительских собраний — 2), а также 5 экспертных опросов и анкетирований.

Можно констатировать, что инновационные формы занятий составили 28–30 % от общего числа внеаудиторных занятий. Во всех группах первого курса в 2017/18 уч. г. были проведены родительские собрания с использованием инновационной методики «Отбор содержания социализации» [1]. Педагоги техникума организовали и провели восемь масштабных мероприятий с привлечением школьников, воспитанников детских садов, администрации и жителей поселка в рамках реализации проекта «Преображение мира».

8. Инновирование обеспечило значительный прирост научно-методической активности педагогических работников. Мы приняли участие в одной федеральной и трех региональных конференциях. Педагоги подготовили тринадцать студентов к участию в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства регионального уровня и двух — федерального.

Коллектив техникума стал победителем отборочного этапа II Всероссийского смотра-конкурса на лучшую презентацию опыта работы образовательных учреждений в номинации «Лучший инновационный проект»; принял участие в реализации общественного социального проекта «Преображение мира» по поддержке и развитию социализованности жителей в малых городах и поселках Челябинской области.

Предварительные итоги инновационной деятельности были представлены 25 мая 2017 г. на заседании Областного совета по научно-методической и инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования в г. Миассе и затем опубликованы [2; 4; 6–9].

9. Активное профессиональное и социальное партнерство, интерес к инновационным методикам [1] дают дополнительные эффекты.

Так, в 2017 г. мы заключили соглашение о внедрении результатов инновационной деятельности с ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С. В. Хохрякова». На базе этого колледжа идет разработка компьютерной программы обработки данных [10], получаемых в ходе использования инновационных методик [1].

Для наших коллег из Коркино, Копейска, Пласта, Челябинска мы провели мастер-классы (3) и организовали круглые столы (3) для экспертного обсуждения реализуемых в нашем техникуме новаций и инноваций. В обсуждении приняли участие заместители директора по воспитательной работе и педагогические работники ГБПОУ «Челябинский техникум текстильной и легкой промышленности», ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А. В. Яковлева», ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С. В. Хохрякова», ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего», ГБПОУ «Катав-Ивановский индустриальный техникум», ГБПОУ «Миасский машиностроительный колледж» [7; 9–14].

В начале 2018 г. при участии Челябинской областной организации «Центр социальной и культурной поддержки инвалидов, ветеранов и молодежи Челябинской области» в техникуме была размещена выставка масштабных изделий военной техники. Из числа обучающихся — участников молодежного движения «Патриот» были подготовлены экскурсоводы, которые провели на базе этой выставки Уроки мужества для обучающихся техникума, школьников, воспитанников детских садов пос. Первомайский; материалы выложены на сайте организации «ЗвукоКнига» (<http://zvukokniga.ucoz.ru>).

Таким образом, практическая значимость новаций и инноваций, реализуемых в ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», заключается в том, что прошедшие практическую проверку методические и дидактические инструменты по созданию условий формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональных образовательных организаций могут быть использованы в проектировании и реализации социализационно-образовательного процесса по образовательным программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих.

Библиографический список

1. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования [Текст] : пособие для кураторов акад. групп вузов / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — 64 с.
2. Молчанов, С. Г. Инновационная менеджмент-технология социализации : методика отбора содержания социализации в системе профессионального образования [Текст] / С. Г. Молчанов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — № 1 (07). — С. 13–18.
3. Молчанов, С. Г. Профилактика семейного неблагополучия : Построение проекта «Кризисная семья» [Текст] / С. Г. Молчанов, Н. В. Войниленко, Е. П. Солнцева, С. Б. Носачева // Детский сад от А до Я. — 2016. — № 4 (82). — С. 37–46.
4. Ковязина, Е. П. Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональных образовательных организаций [Текст] / Е. П. Ковязина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 3 (15). — С. 80–87.
5. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (ред. от 30.12.2015) : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации». — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.
6. Аскарова, Т. И. Проведение родительского собрания по методике «video-self-teach» [Текст] / Т. И. Аскарова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 53–60.
7. Григорьева, Л. А. Video-self-teach — занятие по формированию позитивных социальных компетенций у обучающихся с ОВЗ в системе СПО [Текст] / Л. А. Григорьева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 61–66.
8. Молчанов, С. Г. Мониторинг «внеучебных достижений» и (или) поступка в профессиональном образовании [Текст] / С. Г. Молчанов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 4 (12). — С. 91–96.
9. Подшивалова, Е. Н. Методика проведения социализационных занятий «Отбор содержания социализации» и «Оценивание социализованности» [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 72–82.
10. Маслов, С. В. Автоматизированное обеспечение оценивания социализованности и (или) патристичности [Текст] / С. В. Маслов, С. Г. Молчанов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 2 (18). — С. 113–121.
11. Дорохова, Е. С. Формирование у обучающихся (воспитанников) толерантного отношения к различным социальным группам [Текст] / Е. С. Дорохова, Е. А. Джафарова ; под ред. проф. С. Г. Молчанова. — Челябинск : Энциклопедия, 2014. — 50 с.
12. Степанова, Е. А. Система менеджмента качества как фактор обеспечения качества образовательных услуг в ЮГТРК [Текст] / Е. А. Степанова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — № 1 (07). — С. 88–93.
13. Молчанов, С. Г. Дети-билингвы — новый феномен российского образования : обучение и воспитание [Текст] / С. Г. Молчанов, Н. В. Войниленко // Челябинский гуманитарий. — 2015. — № 2 (31). — С. 136–150.
14. Молчанов, С. Г. Управление социальными, профессионально-значимыми производственными компетенциями работников организации [Текст] / С. Г. Молчанов // Вестник факультета управления ЧелГУ. — 2017. — № 2. — С. 139–145.

For citation: Kovyazina, E. P. Organization and content of regional innovation place functioning : Novations management strategies [Text] / E. P. Kovyazina // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 33–41.

**ORGANIZATION AND CONTENT OF REGIONAL INNOVATION
PLACE FUNCTIONING: NOVATIONS MANAGEMENT STRATEGIES**

E. P. Kovyazina

In 2015 in the Pervomaitskiy technical secondary school of building materials industry the innovation place was launched. It was created to approve the tools of formation and assessment of students' positive socialization.

Novations and innovations realized in the vocational educational institutions allow to implement the strategic assignment of the Message of the President of the Russian Federation on 12.12.2012 about the creation of the modern 'educational component' in the educational institution.

Key words: *gendering, socialization, education, socialization content, being socialized (social competence), social competency, technology, methods.*

References

1. Molchanov S. G. Metodiki otbora sodержaniya sotsializatsii (OSS-VPO) i otsenivaniya sotsializovannosti yunoshei i (ili) devushek (OS-YuD-VPO) v obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniya, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2013, 64 p. (In Russian)
2. Molchanov S. G. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2015, No. 1 (07), pp. 13–18. (In Russian)
3. Molchanov S. G. Detskii sad ot A do Ya, 2016, No. 4 (82), pp. 37–46. (In Russian)
4. Kovyazina E. P. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 3 (15), pp. 80–87. (In Russian)
5. Rossiiskaya Federatsiya. Zakony. Novyi Zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii», Moscow: Eksmo, 2013, 208 p. (In Russian)
6. Askarova T. I. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 53–60. (In Russian)
7. Grigor'eva L. A. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 61–66. (In Russian)
8. Molchanov S. G. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2016, No. 4 (12), pp. 91–96. (In Russian)
9. Podshivalova E. N. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 72–82. (In Russian)
10. Maslov S. V. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2018, № 2 (18), pp. 113–121. (In Russian)
11. Dorokhova E. S., Dzharafarova E. A. Formirovanie u obuchayushchikhsya (vospitannikov) tolerantnogo otnosheniya k razlichnym sotsial'nym gruppam, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2014, 50 p. (In Russian)
12. Stepanova E. A. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2015, No. 1 (07), pp. 88–93. (In Russian)
13. Molchanov S. G., Voinilenko N. V. Chelyabinskii gumanitarii, 2015, No. 2 (31), pp. 136–150. (In Russian)
14. Molchanov S. G. Vestnik fakul'teta upravleniya ChelGU, 2017, No. 2, pp. 139–145. (In Russian)

Ковязина Елена Павловна, директор ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», Челябинская область, Коркинский муниципальный округ, пос. Первомайский, e-mail: pervomaika_tehnikum@mail.ru

Kovyazina E. P., director, Pervomaiskiy technical secondary school of building materials industry, Chelyabinsk region, e-mail: pervomaika_tehnikum@mail.ru

Образовательные технологии: наука и практика

Сведения для цитирования: Афонасьева, И. С. О применении программных сервисов в среднем профессиональном образовании (из опыта работы ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова») [Текст] / И. С. Афонасьева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 42–45.

УДК 377
ББК 74.57

О ПРИМЕНЕНИИ ПРОГРАММНЫХ СЕРВИСОВ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГБПОУ «КОПЕЙСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. С. В. ХОХРЯКОВА»)

И. С. Афонасьева

Современные образовательные технологии неразрывно связаны с созданием и использованием электронных образовательных ресурсов (ЭОР). В статье обобщен педагогический опыт применения программных сервисов, используемых при составлении конкурсных заданий для онлайн-олимпиад, конкурсов, турниров, для разработки электронных образовательных ресурсов.

Ключевые слова: программные сервисы, MindMeister, Time.Graphics, Padlet, ментальные карты, ленты времени, виртуальный стенд.

Основной чертой современного общества являются, с одной стороны, постоянно ускоряющийся рост объема информации, с другой, — высокий уровень развития компьютерной техники, информационных и телекоммуникационных технологий, наличие мощной информационной инфраструктуры и, как следствие, их интенсивное использование во всех сферах жизнедеятельности человека.

В новых социально-экономических условиях знания, квалификация, умение работать с информацией становятся, наверное, основной ценностью и стратегическим ресурсом общества, сопоставимым по значению с ресурсами природными, кадровыми и финансовыми [1]. В связи с этим существенно изменяются роль образования (оно становится все более значимым институтом современного общества) и предъявляемые к нему требования.

Изучение накопленного опыта показывает, что проблема внедрения информационно-коммуникационных образовательных технологий является достаточно острой для педагогических коллективов профессиональных образовательных организаций, поскольку требует серьезных усилий большого количества людей (пересмотр устоявшихся методик, приемов обучения, освоение новых технологий, постоянное повышение квалификации педагогов). Какие современные ИКТ целесообразно использовать в образовательном процессе, как их интегрировать с лучшими традиционными и инновационными педагогическими технологиями? Этот вопрос не теряет своей актуальности с момента зарождения цифрового образования.

Необходимо отметить, что в настоящее время достаточно широко развито конкурсное и олимпиадное движение в интернет-простран-

стве. Анализ конкурсных заданий интернет-олимпиад (сравнение за пятилетний период) показал следующее:

- повысился уровень теоретической сложности — для выполнения задания необходимо осуществить поиск информации не только в учебных, но и в специальных источниках;
- широко распространились задания для командных соревнований;
- увеличилось разнообразие программных продуктов, в которых разработаны конкурсные задания; помимо традиционных офисных программ широко используются свободно распространяемые программные сервисы, такие как: MindMeister (создание ментальных карт), Time.Graphics (создание ленты времени), Maps.yandex.ru (создание интерактивных онлайн-карт), Padlet (создание виртуального стенда), Canva (создание инфографики), puzzlecup.com (создание кроссвордов), Google ФОРМЫ (создание онлайн-опросов).

Данная ситуация не только потребовала от педагогических работников изменения подхода к управлению деятельностью обучающихся в ходе подготовки к участию в интернет-олимпиадах и конкурсах, но и способствовала освоению новых программных средств для разработки электронных образовательных ресурсов.

Остановимся на первом аспекте. С 2013 г. автор статьи осуществляет подготовку обучающихся колледжа к участию в интернет-олимпиадах и конкурсах, среди которых можно отметить проекты «ФГОСтест», «Линия знаний», тематические конкурсы «Мириады открытий» от проекта «Инфоурок», Всероссийский онлайн-чемпионат в рамках реализации проекта «Изучи интернет — управляй им!», международные квесты по цифровой грамотности «Сетевичок» и др.

Подготовка обучающихся колледжа к интернет-конкурсам осуществляется через реализацию дополнительной образовательной программы «Творческое молодежное сообщество “Электронное перо”». Данная программа ориентирована на развитие ИКТ-компетентности обучающихся и предусматривает изучение средств программного обеспечения Adobe Photoshop, CorelDRAW, MS PowerPoint, а также создание с помощью данных программ и техники «сканография» творческих проектов.

Отметим, что содержание программы составлялось таким образом, чтобы оно являлось вариативным по отношению к основной профессиональной образовательной программе и обеспечивало более качественное освоение

обучающимися компетенций, связанных с информационными технологиями.

В ходе подготовки обучающихся к выполнению конкурсных заданий педагогическим работникам колледжа потребовалось освоение новых программных сервисов, таких как MindMeister, Time.Graphics, Padlet [2].

MindMeister — профессиональная программа для майндмэппинга (построение ментальной схемы, или интеллект-карты). Можно выделить как минимум четыре области применения ментальных карт на учебных занятиях:

- фиксирование информации через заметки, что позволяет записывать меньше, запоминать больше, визуализировать иерархии и связи между изучаемыми темами, использовать ментальные триггеры для более легкого хранения информации, добавлять к темам заметки, ссылки, вложения, изображения и видео;

- организация работы обучающихся с информацией в группах через создание шаблонов дискуссий, обмен информацией и идеями, работу одновременно нескольких человек на одной и той же ментальной карте;

- управление исследовательской деятельностью обучающихся (выполнение набросков эссе и научных работ; сбор заметок, ссылок и документов; стимулирование логичного потока мышления; упрощение сложных тем; разработка структуры исследовательской работы; экспорт в Microsoft Office или Google Drive);

- создание презентаций (визуализация сложной информации; быстрое превращение ментальной карты в динамичную презентацию; выделение общей и частной информации; масштабирование и создание панорам к нужным областям по собственному выбору; добавление заметок и ссылок к слайд-шоу; помещение презентаций в блоги и на сайты).

На наш взгляд, применение программы MindMeister (облачный майндмэппинг) способствует формированию у обучающихся способности осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, позволяет осуществлять более эффективное взаимодействие между преподавателями и обучающимися.

Важно отметить, что интеллект-карты можно использовать и при организации самостоятельной работы для выполнения заданий по анализу и упорядочиванию информации (актуализация знаний), генерации и фиксированию новых идей, коллективному решению задач или принятию решений, групповому выполнению проектов, визуализации структуры данных, созданию конспектов занятий,

аннотированию материалов, подготовке презентаций, докладов, отчетов.

Преподаватель может применять интеллект-карты с целью планирования деятельности на день, неделю, семестр, учебный год; подготовки демонстрационного материала (презентаций, раздаточного материала); объяснения материала на занятиях; контроля качества усвоения учебного материала обучающимися.

Назовем основные преимущества интеллект-карт перед традиционным конспектированием. Во-первых, происходит существенная экономия времени: при записывании только необходимой информации — от 50 до 95 %; при чтении — более 90 %; при поиске ключевых слов в тексте большого объема — более 90 %. Во-вторых, наблюдается высокая концентрация внимания обучающихся на существенных вопросах (ключевые слова более заметны и воспринимаются с большей легкостью; связаны между собой ясными и уместными ассоциациями; сведены в единое поле зрения, что способствует высокой творческой отдаче и высокой степени усвоения материала). В-третьих, обучающийся в процессе составления интеллект-карты попадает в ситуацию открытия чего-то нового. Это способствует непрерывному и потенциально бесконечному процессу мышления [1].

Time.Graphics — бесплатный русскоязычный онлайн-сервис, который позволяет создать ленту времени, т. е. наглядное представление информации о любых процессах прошлого, настоящего и будущего простым, понятным и доступным для восприятия обучающихся способом.

Лента времени помогает пользователям сопоставлять, сравнивать и анализировать самые разные события. *Time.Graphics* позволяет добавлять неограниченное количество самых разных событий (а также изображений, фото и видео), подготавливать аналитические материалы для прогнозирования, масштабировать ленту времени от часов до миллиардов лет, работать над одним проектом целой группой обучающихся.

Ежегодно разрабатываются новые сервисы Веб 2.0, благодаря которым преподаватель может значительно повысить мотивацию обучаю-

щихся, сделать более интересным и наглядным учебное занятие, создавая большое количество разнообразных заданий. Среди сервисов Веб 2.0 отдельное место занимает сервис *Padlet*. Возможности данного сервиса можно использовать для управления как творческой, исследовательской деятельностью обучающихся (проведение мозгового штурма; сбор идей для проекта; создание памятки, плаката по определенной теме и др.), так и их учебной деятельностью (поиск необходимой информации; формирование площадки для размещения учебной информации, проверки знаний по определенной теме; планирование мероприятий; подготовка отчета о внеклассном мероприятии или экскурсии). Использование сервиса *Padlet* позволяет преподавателю создать целое дистанционное занятие, поместив информацию по определенной теме (вставить учебные рисунки, схемы, текст, видео), составить задания для обучающихся. Такая доска будет интересна и полезна тем обучающимся, которые хотят получить больший объем информации по определенной теме, и тем, кто пропустил учебное занятие.

Несомненным преимуществом сервиса *Padlet* является то, что это достаточно простой и интуитивно понятный онлайн-сервис, в котором можно хранить созданные файлы. Сервис *Padlet* позволяет организовать как индивидуальную, так и групповую работу с обучающимися, например, разработку учебного проекта.

Таким образом, педагогическая практика показала, что подготовка обучающихся ПОО к участию в интернет-конкурсах позволяет преподавателям изучить и освоить современные программные сервисы, используемые для конкурсных заданий, которые могут быть успешно применены при разработке электронных образовательных ресурсов для образовательного процесса. На наш взгляд, наилучший результат достигается в случае интеграции ИКТ и технологий обучения, направленных на интенсификацию и индивидуализацию учебного процесса, реализацию идей развивающего образования и развитие коммуникативных, творческих и профессиональных навыков обучающихся.

Библиографический список

1. Дырдина, Е. В. Информационно-коммуникационные технологии в компетентностно-ориентированном образовании [Текст] : учеб.-метод. пособие / Е. В. Дырдина, В. В. Запорожко, А. В. Кирьякова. — Оренбург : ООО ИПК «Университет», 2012. — 227 с.
2. <http://puzzlecup.com/crossword-ru>.
3. <https://www.mindmeister.com/ru>.
4. <https://docs.google.com/forms>.
5. <https://padlet.com>.

6. <https://yandex.ru/maps>.

7. https://www.canva.com/ru_ru/sozdat/infografika.

For citation: Afonaseva, I. S. About software applications usage in the secondary vocational institutions (from the work experience of the Khokhryakov Kopeysk polytechnical college) [Text] / I. S. Afonaseva // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 42–45.

ABOUT SOFTWARE APPLICATIONS USAGE IN THE SECONDARY VOCATIONAL INSTITUTIONS (FROM THE WORK EXPERIENCE OF THE KHOKHRYAKOV KOPEYSK POLYTECHNICAL COLLEGE)

I. S. Afonaseva

Today's educational technologies are strongly connected with the creation and usage of the electronic educational resources. The paper sums up the pedagogical experience of usage the software services in making contest tasks for online Olympiads, contests, electronic educational resources.

Key words: *software services, MindMeister, Time.Graphics, Padlet, mindmaps, mind map, timeline, virtual stand.*

References

1. Dyrdina E. V., Zaporozhko V. V., Kir'yakova A. V. Informatsionno-kommunikatsionnye tekhnologii v kompetentnostno-orientirovannom obrazovanii, Orenburg : OOO IPK «Universitet», 2012, 227 p.
 2. <http://puzzlecup.com/crossword-ru>.
 3. <https://www.mindmeister.com/ru>.
 4. <https://docs.google.com/forms>.
 5. <https://padlet.com>.
 6. <https://yandex.ru/maps>.
 7. https://www.canva.com/ru_ru/sozdat/infografika.
-

Афонасьева Инна Станиславовна, преподаватель ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова», Челябинская обл., г. Копейск, e-mail: inna_blond@mail.ru

Afonaseva I. S., vocational teacher, Khokhryakov Kopeysk polytechnical college, Chelyabinsk region, Kopeysk, e-mail: inna_blond@mail.ru

Сведения для цитирования: Васляева, Л. Ю. Реализация дистанционных образовательных технологий в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» при заочной форме обучения [Текст] / Л. Ю. Васляева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 45–49.

УДК 377
ББК 74.57

РЕАЛИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГБОУ ПОО «ЗЛАТОУСТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ» ПРИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ

Л. Ю. Васляева

В статье рассматриваются условия использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения при заочной форме обучения, представлены этапы создания элек-

тронных учебно-методических комплексов, раскрыты преимущества использования студентами дистанционных образовательных технологий, описаны виды учебных мероприятий, реализуемых в системе ACU ProCollege.

Ключевые слова: заочное обучение, дистанционные образовательные технологии, электронное обучение, электронный учебно-методический комплекс, повышение квалификации, информационно-образовательная среда, автоматизированная система управления обучением.

Современный этап развития производства характеризуется быстрым темпом смены используемой техники, изменением технологий, совершенствованием организационных форм, все это влечет за собой ускоренный процесс обновления знаний во всех областях профессиональной деятельности. В научной литературе появилось понятие периода полураспада профессиональной компетенции, который в настоящее время составляет два года. Следовательно, полученных знаний специалисту хватит на очень короткий срок, и он вынужден, следуя принципу «образование через всю жизнь», продолжать совершенствовать свои личные качества, повышать уровень своей профессиональной подготовки, получать новую профессию или специальность [1]. Наиболее удобной формой обучения в этом случае может стать заочное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий (далее — ДОТ), которое позволяет эффективно усваивать теоретические знания и практические навыки одновременно, успешно сочетая обучение с профессиональной деятельностью.

ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» (далее — ЗТТиЭ) имеет три филиала: в Сургуте, Нефтеюганске и Нижневартовске. При заочной форме обучения реализуется 110 программ профессионального обучения. Слушателями этих программ также являются жители Златоустовского городского округа, Кусинского и Саткинского районов, республики Башкортостан, Ханты-Мансийского автономного округа, которые не всегда могут выехать на обучение на длительный срок.

Для реализации ДОТ в ЗТТиЭ сформирована информационно-образовательная среда (далее — ИОС), включающая в себя: информационные образовательные ресурсы, педагогические технологии, компьютерные средства управления и обучения, мониторинг результатов обучения. Такая ИОС обеспечивает все виды учебно-познавательной деятельности и направлена на формирование личности, обладающей необходимым уровнем профессиональных компетенций [2].

Материально-техническая составляющая ИОС в ЗТТиЭ представлена 680 единицами

компьютерной техники, единой локальной сетью с доступом к высокоскоростному интернету. Для организации управления обучением внедрена автоматизированная система ProCollege, реализованная на основе LMS Moodle. Эта среда удобна для размещения учебных и информационных материалов, а также для учебной коммуникации, фиксации хода и результатов обучения. Для упорядочения работы в данной системе созданы базы данных обучающихся и преподавателей, разработаны дистанционные курсы, на которые записаны и преподаватели, и студенты. У каждого из них имеется свой логин и пароль для входа в систему.

Формирование ИКТ-компетенций педагогов обеспечивается функционированием системы непрерывного повышения квалификации педагогов, включающей в себя три уровня [3].

I уровень (внешний). На этом уровне осуществляется взаимодействие со сторонними организациями по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогов по образовательным программам с выдачей соответствующих документов.

II уровень (внутренний). Основой этого уровня является методическая работа в образовательной организации:

- первая ступень — адаптация и раскрытие индивидуальных педагогических способностей молодых и начинающих педагогов;

- вторая ступень — совершенствование педагогического мастерства, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

III уровень (самообразование). Этот уровень характеризуется целенаправленной и профессионально значимой познавательной деятельностью, регулируемой самим педагогом.

Одним из необходимых условий проведения качественного обучения с использованием ДОТ является предоставление обучающимся электронных учебно-методических комплексов (далее — ЭУМК), обеспечивающих эффективную работу по всем видам занятий.

Их разработка педагогами и специалистами ЗТТиЭ осуществляется в несколько этапов (табл. 1).

Таблица 1

Этапы создания электронных учебно-методических комплексов

Этап	Содержание	Участники
Анализ структуры курса	1. Формулировка целей и задач. 2. Определение целевой аудитории. 3. Определение соотношения различных форм и технологий обучения. 4. Определение видов занятий (лекции, лабораторные и практические работы, семинары и т. д.)	Автор курса
Разработка сценария курса	1. Разработка технологии организации процесса обучения и организации контроля знаний. 2. Разработка организации информационно-справочного материала	Автор курса, методист
Разработка методики по разделам курса	1. Разработка методики построения учебного материала. 2. Разработка методики контроля знаний. 3. Разработка методики построения и применения информационно-справочного материала. 4. Разработка методики применения ИКТ	Автор курса, методист
Разработка дизайна курса	1. Разработка общего дизайна курса. 2. Разработка методико-структурного дизайна курса. 3. Разработка коммуникативного дизайна курса	Автор курса, методист, IT-специалист
Структуризация материала	1. Разработка тем и модулей курса. 2. Разработка системы тестовых заданий. 3. Разработка логико-структурных связей между элементами курса	Автор курса, методист
Разработка электронной версии курса	1. Размещение учебного и информационно-справочного материала в ACU ProCollege. 2. Подготовка аудио-, видеоматериалов. 3. Подготовка графических объектов	IT-специалист, автор курса
Сопровождение	1. Тестирование процесса обучения. 2. Оценка качества процесса обучения. 3. Оценка качества учебного курса. 4. Корректировка компонент и модулей	IT-специалист, методист, автор курса

В структуру ЭУМК входят следующие элементы [4]:

- рабочая программа дисциплины;
- список основной и дополнительной литературы, ссылки на материалы в сети Интернет и электронных библиотеках;
- теоретический материал;
- упражнения и задачи для самостоятельной работы и развития профессиональных компетенций студентов;
- методические указания для текущей работы студентов и выполнения курсовых работ;
- семинары и обсуждения, проводимые на форумах;
- тесты и задания для самоконтроля;
- контрольные работы, тесты, зачетные и экзаменационные задания для контроля знаний студентов преподавателем;
- справочники, словари, указатели.

Разработанные ЭУМК позволяют осуществить: установку на обучение; ознакомление с теоретической частью; ее усвоение при помо-

щи выполнения практических заданий; работу с дополнительными материалами; прохождение самоконтроля знаний для анализа степени усвоения учебного материала самим студентом; прохождение итогового контроля знаний.

Основной формой организации образовательного процесса при заочной форме обучения является лабораторно-экзаменационная сессия, периодичность и сроки проведения сессии устанавливаются в графике учебного процесса рабочего учебного плана по конкретной специальности.

Использование ДОТ при заочном обучении дало студентам ряд преимуществ:

- во-первых, благодаря разработанным и размещенным в ACU ProCollege ЭУМК они получили возможность заниматься в удобное время, в удобном темпе, не прерывая учебный процесс;
- во-вторых, обучение осуществлялось с использованием современных средств коммуникации, позволяющих получить консультацию педагога в различных режимах — как в синхронном

(видеоконференции), так и в асинхронном (сообщения, форумы, чаты);

– в-третьих, текущий контроль знаний студентов осуществляется в АСУ ProCollege в форме контрольных заданий и тестов с получением от преподавателя комментариев и рекомендаций по исправлению ошибок;

– в-четвертых, благодаря современным информационным технологиям студенты получили доступ к библиотечным фондам (znanium.com).

Знакомство студентов с АСУ ProCollege осуществляется на установочной сессии. Они знакомятся с основными ресурсами, входящими в состав ЭУМК (лекции, задания, тесты), и по-

лучают основные навыки работы с ними. Для сопровождения обучения студентов разработаны: инструкция для студентов «Организация учебного процесса с применением ДОТ»; инструкция для студентов «Прохождение дифференцированного зачета»; инструкция для студентов «Прикрепление работ в базу АСУ ProCollege»; методические указания по организации и проведению занятий с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В таблице 2 представлены виды учебных мероприятий, которые реализуются при заочном обучении с использованием ДОТ.

Таблица 2

**Виды учебных мероприятий, реализуемых в системе АСУ ProCollege
(на основе LMS Moodle)**

Наименование	Содержание работы студентов	Частота использования	Инструменты LMS Moodle
Электронная лекция	Получение структурированного теоретического материала и его последовательное изучение. Переход от одной части к другой осуществляется при правильном ответе на все вопросы	В каждой теме в соответствии с тематическим планированием	Лекция
Контрольная работа	Решение задач, выполнение упражнений и размещение их в системе для проверки преподавателем. Получение оценки. При возврате на доработку — исправление ошибок и недочетов в работе	В каждой теме в соответствии с тематическим планированием	Задание
Форум	Участие в опросе или дискуссии по теме	В каждой теме в соответствии с тематическим планированием	Форум
Электронный семинар	Подготовка сообщений и рефератов	Не реже одного в семестр	Семинар
Лабораторные и практические работы	Публикация в системе отчетов о проведении лабораторных и практических работ, ответы на вопросы преподавателя	В соответствии с тематическим планированием	Задание
Электронное тестирование	Самоконтроль знаний. Оценка уровня сформированности знаний	В каждой теме в соответствии с тематическим планированием	Тест
Электронные консультации	Получение ответов на организационные и предметные вопросы в синхронном или асинхронном режиме	Регулярно по мере необходимости	Сообщения, чаты, форумы

Подводя итог, можно сделать вывод, что актуальность заочного обучения при реализации принципа «образование через всю жизнь» определяет необходимость совершенствования технологий обучения для этой формы образования. Наиболее перспективными являются дистанционные образовательные технологии.

Опыт работы ЗТТиЭ показал, что автоматизированная система управления обучением на основе LMS Moodle позволяет создать современный электронный учебно-методический комплекс, обеспечивающий эффективную деятельность студентов по всем видам занятий и интерактивное взаимодействие с преподавателями.

Библиографический список

1. Мухаметзянова, Г. В. Научно-образовательный комплекс как условие повышения качества подготовки специалистов в современных условиях [Текст] / Г. В. Мухаметзянова // Качест-

во профессионального образования : Проблемы управления, обеспечения и мониторинга : сб. докладов науч.-практ. конференции. — Казань : ИСПО РАО, 2002. — 226 с.

2. Башарина, О. В. Проектирование информационно-образовательной среды профессиональной образовательной организации [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. В. Башарина. — Челябинск : УралГУФК, 2015. — 23 с.

3. Башарина, О. В. Система организации непрерывного повышения квалификации педагогов в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» [Текст] / О. В. Башарина, Л. М. Мифтахова // Научное обозрение. Педагогические науки. — 2018. — № 2. — С. 5–10.

4. Башарина, О. В. Трансдисциплинарный электронный учебно-методический комплекс специальности как элемент информационно-образовательной среды [Текст] / О. В. Башарина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2014. — № 2. — С. 70–82.

For citation: Vaslyayeva, L. Yu. Realization of distance educational technologies in Zlatoust college of technology and economics at extramural form of education [Text] / L. Yu. Vaslyayeva // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 45–49.

REALIZATION OF DISTANCE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN ZLATOUST COLLEGE OF TECHNOLOGY AND ECONOMICS AT EXTRAMURAL FORM OF EDUCATION

L. Yu. Vaslyayeva

The article deals with the conditions for the using of distance educational technologies and e-learning in extramural form of education. The stages of creating of electronic educational and methodological complexes are presented. The advantages of using distance learning technologies for students are revealed. The types of training activities implemented in the ASM ProCollege system are described.

Key words: *distance learning, distance educational technologies, e-learning, electronic educational and methodical complex, advanced training, information and educational environment, automated management system of education.*

References

1. Muhametzjanova G. V. Nauchno-obrazovatel'nyj kompleks kak uslovie povyshenija kachestva podgotovki specialistov v sovremennyh usloviyah, Kachestvo professional'nogo obrazovaniya : Problemy upravleniya, obespecheniya i monitoringa : sb. dokladov nauch.-prakt. konferencii, Kazan' : ISPO RAO, 2002, 226 p. (In Russian)

2. Basharina O. V. Proektirovanie informacionno-obrazovatel'noj sredy professional'noj obrazovatel'noj organizacii. Extended abstract of candidate's thesis, Cheljabinsk, 2015, 23 p. (In Russian)

3. Basharina O. V. Sistema organizacii nepreryvnogo povyshenija kvalifikacii pedagogov v GBOU POU «Zlatoustovskij tehnikum tehnologij i jekonomiki», Nauchnoe obozrenie. Pedagogicheskie nauki, 2018, no 2, pp. 5–10. (In Russian)

4. Basharina O. V. Transdisciplinarnyj jelektronnyj uchebno-metodicheskij kompleks special'nosti kak jelement informacionno-obrazovatel'noj sredy, Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta, 2014, no 2, pp. 70–82. (In Russian)

Васляева Лада Юрьевна, руководитель заочного отделения ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики», Челябинская область, г. Златоуст, e-mail: vlada-71@list.ru

Vaslyayeva L. Yu., head of the extramural department, Zlatoust college of technology and economics, Chelyabinsk region, Zlatoust, e-mail: vlada-71@list.ru

Сведения для цитирования: Соколова, М. Г. Профессиональная направленность занятий по химии при подготовке будущих специалистов лесного хозяйства [Текст] / М. Г. Соколова, Н. А. Гуськова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 50–53.

УДК 377
ББК 74.57

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЗАНЯТИЙ ПО ХИМИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

М. Г. Соколова, Н. А. Гуськова

Рассмотрена проблема профессиональной направленности дисциплины «Химия» при подготовке будущих специалистов лесного хозяйства в профессиональной образовательной организации. В статье предложены возможности использования профессионально ориентированных химических задач и упражнений в реализации профессиональной направленности обучения химии.

Ключевые слова: химия, будущий специалист лесного хозяйства, профессионально ориентированные задачи и упражнения.

Общеизвестно, что в основе физиологических процессов, происходящих в растениях, лежат химические закономерности. В практике лесного хозяйства многие положения химии, в частности, применение химических явлений и процессов, являются базовыми для регулирования состава и строения фитоценозов, определения способов и технологий защиты растительных организмов. С целью возобновления, оздоровления, увеличения продуктивности и повышения качества лесов будущий специалист лесного хозяйства должен уметь использовать в своей профессиональной деятельности знания по химии. Сказанное выше подтверждает существенную роль химии для лесной отрасли в целом и для формирования будущего сотрудника лесного хозяйства как специалиста в частности.

Хотя химия для специальности 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство» в профессиональной образовательной организации (далее — ПОО) отнесена к общеобразовательным дисциплинам, она имеет важное значение и обязательна для предстоящего профессионального функционирования будущего специалиста лесного хозяйства. Поэтому освоение обучающимися Чебаркульского профессионального техникума на первом курсе химической дисциплины становится неким фундаментом для последующего изучения некоторых общепрофессиональных дисциплин, таких как «Дендрология и лесоведение», «Почвоведение», «Ботаника» и т. п., профессиональных модулей, например, «Проведение работ по лесоустройству и таксации», «Организация и проведение

мероприятий по охране и защите лесов» и др., а также *междисциплинарных курсов* (далее — МДК): «Охрана и защита лесов», «Лесная таксация», «Лесоразведение и воспроизводство лесов» и т. д. [1].

В результате освоения химии будущие работники лесной отрасли должны овладеть знаниями об основных химических закономерностях, протекающих в растительных сообществах; о характеристиках соединений, которые используются для уменьшения противоборства со стороны нежелательных растений в лесных питомниках, культурах и смешанных насаждениях; о химических основах использования фунгицидов и инсектицидов в борьбе с вредителями и болезнями леса; о химическом составе и эффективности применения биологически активных веществ (стимуляторов роста, адаптогенов, антидотов и т. п.) для усиления стойкости саженцев и семян древесных пород к действию негативных факторов окружающей среды и т. д.

Из этого следует, что химия в ПОО для специальности «лесное и лесопарковое хозяйство» способствует:

1) в контексте и естествознания, и лесного хозяйства развитию у обучающихся химической картины природы;

2) формированию у обучающихся представлений о значении химических компетенций в их последующей профессиональной деятельности в лесной отрасли;

3) расширению способностей предвидеть основные химические свойства веществ, содержащихся в растительных организмах;

4) совершенствованию интеллектуальных умений и логического мышления у будущих работников лесного хозяйства для дальнейшего освоения профессиональных дисциплин и профессиональных модулей.

Тем не менее преподаватели химии в ПОО испытывают значительные затруднения в использовании дидактических и учебных материалов, направленных на интеграцию со специальностью «лесное и лесопарковое хозяйство». Причина этому — отсутствие у педагогических работников специфических знаний по профессии, недостаток научно обоснованных методических рекомендаций, учебно-методических пособий по разработке и применению дидактических материалов с учетом профиля специальности и т. д. Все упомянутое демонстрирует противоречия между потребностью, готовностью преподавателей применять практикумы, задачки, разного рода дидактические материалы с профессиональной направленностью на занятиях по химии в ПОО при подготовке будущих специалистов лесного хозяйства и недостаточной разработанностью, научной обоснованностью как самих средств, так и методики их применения в учебном процессе. Такой диссонанс привел к необходимости создания и использования в Чебаркульском профессиональном техникуме профессионально ориентированных дидактических и учебно-методических материалов с целью повышения эффективности обучения химии в ПОО и осуществления профессиональной направленности химической дисциплины.

Для этого преподавателями техникума были уточнены тематические междисциплинарные связи общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей с химией в учебном плане специальности «лесное и лесопарковое хозяйство», определены темы, представляющие особый интерес для специальности, проведен основательный подбор учебного материала для включения в программы дисциплин химической составляющей.

Нами подготовлены и опубликованы дидактические и учебно-методические пособия, в которых особый интерес представляет сборник задач и упражнений по химии с содержанием, ориентированным на подготовку будущих специалистов лесного хозяйства в ПОО. Данное пособие направлено на интенсивное, интегрированное применение обучающимися фактологического и теоретического материала, на формирование обобщенных умений решать задачи и упражнения профессиональной направленности, базирующихся на законах химии [2].

Главная задача сборника — продемонстрировать связь химии с физиологией растительных организмов, с лесным хозяйством. Химические задачи, которые включены в данное методическое пособие, способствуют освоению дисциплины «Химия», обеспечивают профессионализацию химического курса в ПОО, ведущей подготовку будущих специалистов для лесной отрасли. Приведем примеры представленных в сборнике задач и упражнений.

1. Семена хвойных и лиственных пород перед посевом необходимо вымочить в растворе сульфата меди (II). Определите массовую долю соли в полученном растворе, если в 20 г воды растворили 0,04 г соли.

2. Против грибкового заболевания корневых систем саженцев древесных пород используют формальдегид CH_2O . Для этого 135 г вещества развели в воде и довели объем до 3 л. Установите молярность полученного раствора.

3. Для борьбы с сорняками в лесных питомниках при выращивании посадочного материала используют хлорат кальция (известно, что это соль той же кислоты, которая образует бертолетову соль). Составьте формулу хлората кальция и пропишите уравнение электролитической диссоциации.

4. С целью регулирования кислотности почвы в нее вносят удобрения, так как древесные растения (береза повислая, ель обыкновенная, липа мелколистная, сосна обыкновенная и др.) подвижно реагируют на кислотность почвенного раствора как фактор роста и развития растений. Уровень кислотности почвы можно регулировать, для этого, например, в нее вносят удобрения. Как меняется кислотность почвы при использовании сульфата аммония или нитрата кальция в качестве удобрений?

5. У растений лиственных пород при нехватке магния развивается так называемый пятнистый хлороз: на нижних листьях образуются светло-зеленые пятна, листья желтеют, а затем опадают, так как нарушается синтез хлорофилла. Недостаток магния устраняют опрыскиванием листьев сульфатом магния. Определите массу сульфата магния $\text{MgSO}_4 \times 7\text{H}_2\text{O}$, которая нужна, чтобы приготовить 200 л 3%-го (в расчете на безводную соль) раствора сульфата магния? Плотность 3%-го раствора MgSO_4 составляет 1,03 г/мл. Установите площадь насаждений, которую нужно подвергнуть обработке полученным составом, если стандарт внесения сульфата магния составляет 25 г/м² [3].

Подготовленный сборник осуществляет такие функции, как профессионально ориентирующая

и самоорганизующая, обучающая и контролирующая, давая возможность будущим специалистам лесной отрасли развивать инициативу и познавательную активность, осуществлять самооценку выработанных расчетных умений. Он содержит задачи и упражнения различного уровня сложности, что позволяет преподавателю химии взаимодействовать со студентами дифференцированно и способствует разносторонней самостоятельной работы обучающихся.

Помимо этого, в сборник включены профессионально ориентированные задачи и упражнения с занимательным содержанием, что повышает мотивацию студентов к выбранной специальности и изучению химии. Представленные в пособии задания могут быть использованы для проведения внеаудиторных мероприятий по химии.

В качестве примеров можно привести следующие задания.

1. Пчелы производят мед с помощью богатейшей медофлоры леса (липа, малина, крушина, вереск и др.). Феромоном тревоги у медоносных пчел является вещество состава $C_8H_{16}O$. Известно, что данный феромон под действием синильной кислоты образует оксинитрил, а при восстановлении генерирует нонан-2-ол. Установите строение этого вещества.

2. Работникам лесного хозяйства, для того чтобы устранить зуд от укусов мелких летающих

насекомых (комаров, мошек, слепней и т. п.), рекомендуют протирать кожные покровы раствором бикарбоната натрия (пищевой соды). Для этого достаточно взять половину чайной ложки соды (6 г) и развести ее в стакане воды (250 г). Установите массовую долю соды в растворе.

3. В растениях, которые произрастают в Австралии и Южной Африке, содержится сильный яд — соль. Чтобы убить барана, достаточно взять меньше одного грамма свежих листьев подобных растений. Определите молекулярную формулу этого яда, если массовые доли элементов в нем составляют 16,38 % (F), 20,68 % (C), 1,73 % (H), 27,58 % (O), 33,62 % (K) [4].

Таким образом, разработанные нами задачи и упражнения с профессионально ориентированным содержанием, решенные средствами дисциплины «Химия», не только способствуют формированию у будущих специалистов лесного хозяйства убеждения в значимости химии для их последующей профессиональной деятельности, но и позволяют организовать профессионально направленную химическую подготовку студентов специальности «лесное и лесопарковое хозяйство». А это обеспечивает более успешное изучение профессиональных дисциплин и МДК, а также формирование профессиональной компетентности будущих специалистов лесного хозяйства.

Библиографический список

1. Соколова, М. Г. Интеграция химии и спецдисциплин в ссузе [Текст] / М. Г. Соколова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2013. — № 2. — С. 61–65.
2. Соколова, М. Г. Задачи и упражнения по химии с профессионально ориентированным содержанием как средство профессионально направленной химической подготовки студентов ссуза [Текст] / М. Г. Соколова, А. Е. Мухин // Профессиональное образование : теория, практика, инновации. — 2011. — № 3. — С. 167–169.
3. Соколова, М. Г. Задачи и упражнения по химии с профессионально ориентированным содержанием [Текст] : сборник / М. Г. Соколова, А. Е. Мухин. — Челябинск : Челябинский государственный институт музыки им. П. И. Чайковского, 2010. — 30 с.
4. Безуевская, В. А. Химические задачи с экологическим содержанием [Текст] / В. Е. Безуевская // Химия в школе. — 2000. — № 3. — С. 59–61.

For citation: Sokolova, M. G. Professional orientation of chemistry during would-be forestry specialists training [Text] / M. G. Sokolova, N. A. Guskova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 50–53.

PROFESSIONAL ORIENTATION OF CHEMISTRY DURING WOULD-BE FORESTRY SPECIALISTS TRAINING

M. G. Sokolova, N. A. Guskova

The article deals with the issue of professional orientation of chemistry during the would-be forestry specialists training in the vocational educational institution. The paper proposes the possibilities of the professionally oriented chemistry tasks and exercises during the chemistry education.

Key words: *chemistry, would-be forestry specialist, professionally oriented chemistry tasks and exercises.*

References

1. Sokolova M. G. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2013, No. 2, pp. 61–65. (In Russian)
2. Sokolova M. G., Mukhin A. E. Professional'noe obrazovanie : teoriya, praktika, innovatsii, 2011, No. 3, pp. 167–169. (In Russian)
3. Sokolova M. G., Mukhin A. E. Zadachi i uprazhneniya po khimii s professional'no orientirovannym soderzhaniem, Chelyabinsk : Chelyabinskii gosudarstvennyi institut muzyki im. P. I. Chaikovskogo, 2010, 30 p. (In Russian)
4. Bezuevskaya V. A. Khimiya v shkole, 2000, No. 3, pp. 59–61. (In Russian)

Соколова Марина Геннадьевна, заместитель директора по УМР ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум», Челябинская обл., г. Чебаркуль, e-mail: sokolovamargen1@rambler.ru

Гуськова Наталья Анатольевна, преподаватель ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум», Челябинская обл., г. Чебаркуль, e-mail: gusjonok-397@mail.ru

Sokolova M. G., deputy director, Chebarkul professional technical secondary school, Chelyabinsk region, e-mail: sokolovamargen1@rambler.ru

Guskova N. A., vocational teacher, Chebarkul professional technical secondary school, Chelyabinsk region, e-mail: gusjonok-397@mail.ru

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

Сведения для цитирования: Малова, Е. О. Выстраивание профессиональной траектории студентами профессиональных образовательных организаций Челябинской области : Результаты социологического исследования [Текст] / Е. О. Малова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 54–62.

УДК 373/377
ББК 74.200.52

ВЫСТРАИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ СТУДЕНТАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Е. О. Малова

В статье представлены результаты социологического исследования по проблеме выстраивания профессиональной траектории студентами профессиональных образовательных организаций Челябинской области, осваивающими программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, где рассмотрены: социально-демографические характеристики, ценностные ориентиры и жизненные планы респондентов, обоснование выбора профессии респондентами, уровень их готовности к работе по профессии, оценка перспективы трудоустройства по получаемой профессии и планы респондентов на продолжение образования.

Ключевые слова: профессия, выбор профессии, профессия рабочего, профессиональные знания и умения, готовность к работе, перспективы трудоустройства.

Одной из существенных проблем развития реального сектора российской экономики является недостаточная его обеспеченность рабочими кадрами необходимой квалификации. Так, например, анализ рынка труда Челябинской области по данным, опубликованным 18 января 2018 г. Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области, показал, что 80 % вакансий, заявленных службой занятости населения, составляют вакансии рабочих и специалистов технических специальностей [1]. Поэтому сегодня уже общим местом стало отмечать, что рабочих и специалистов на произ-

водстве не хватает, происходит старение кадров, трудности переобучения возрастных рабочих тормозят введение новых технологий.

Признание проблемы и понимание причин ее возникновения предопределили в последние годы целый ряд серьезных шагов со стороны государства по модернизации системы подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Подготовлен и реализуется комплекс проектов, которые, по мнению их разработчиков, должны изменить среднее профессиональное образование таким образом, чтобы его выпускники не только соответствова-

ли количественным и качественным запросам современной экономики, но и обеспечили ее модернизационный прорыв.

Однако создать в ПОО материальные, учебные, методические и иные условия для обучения студента профессии, с нашей точки зрения, еще недостаточно. Существует еще субъективная сторона вопроса, связанная с формированием выбора выпускником школы профессии и профессиональной образовательной организации, где он будет ее приобретать, с сохранением и укреплением, а может быть, и формированием убежденности в период обучения в правильности сделанного выбора, так как это влияет на мотивацию обучения, и, наконец, как завершающий этап — с вхождением в профессию и закреплением в ней, т. е. с трудоустройством выпускника.

Несмотря на то, что каждый из перечисленных этапов имеет собственное содержание, это единый процесс профессионального самоопределения обучающегося, управление которым позволяет выстраивать и при необходимости корректировать учебную, воспитательную и профориентационную работу и тем самым повышать эффективность работы ПОО в целом.

Проблема изучения профессионального самоопределения выпускников ПОО, будучи актуальной, уже неоднократно поднималась и исследовалась в различных регионах страны [2; 3]. Не стала в этом плане исключением и Челябинская область. Авторским коллективом сотрудников ГБУ ДПО ЧИРПО в 2006/07 уч. г. проводилось соответствующее исследование на базе учреждений начального профессионального образования [4]. Полученные данные позволили сформировать представления об общих тенденциях в сфере профессионального самоопределения и трудоустройства выпускников.

Возвращение к данной теме связано не только с интересом к изменениям, произошедшим за последнее десятилетие, но и с включением области в апробацию проекта АНО АСИ «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста», положения 6 и 11 которого ориентируют на создание эффективных систем обеспечения навигации по востребованным и перспективным профессиям и реализации механизмов мониторинга трудоустройства выпускников [5].

В мае 2018 г. на базе ГБУ ДПО ЧИРПО было проведено статистическое исследование «Выстраивание профессиональной траектории студентами профессиональных образовательных организаций Челябинской области, осва-

ивающими программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих». В качестве диагностического инструментария использовалась анкета, включающая в себя 40 вопросов. Анонимное анкетирование проводилось среди студентов выпускных групп ПОО Челябинской области, осваивающих рабочие профессии. На вопросы анкеты ответили 502 студента из 23 ПОО. Анкетирование проводилось в интерактивном режиме, что позволяет не только получить общие представления о состоянии проблемы в области, но и при соответствующей заинтересованности администрации ПОО увидеть конкретные данные для своего учреждения.

Учреждения, участвовавшие в анкетировании, были условно разделены на четыре территориальные группы: крупные города, средние города, моногорода, поселки.

Цель исследования заключалась в изучении процесса профессионального самоопределения студентов СПО, в связи с чем решались задачи: определить ведущие мотивы выбора профессии и образовательного учреждения и выяснить, как изменилось отношение студентов к профессии по окончании ПОО; определить готовность к работе по получаемой профессии; оценить перспективы трудоустройства респондентов.

Анализ социально-демографических характеристик респондентов показал, что средний возраст студентов выпускных групп рабочих профессий составляет 18–19 лет. 62 % от опрошенных являются представителями мужского пола — это отражает исторически сложившееся мнение, что рабочие профессии связаны с тяжелым физическим трудом, который традиционно закреплен за мужчинами. Большая часть респондентов (68 %) проживают в городах (рис. 1). Но если учесть, что население Челябинской области на 82,7 % состоит из городских жителей [6], то логично предположить, что сохраняется тенденция, при которой выпускники районных и сельских школ почти в два раза чаще ориентируются на приобретение рабочих профессий, чем их городские сверстники.

Каждый третий студент имеет низкий уровень материального обеспечения (менее 9000 руб. на человека в месяц), что в условиях сокращения бюджетных мест в вузах и увеличения стоимости высшего образования, а также необходимости переезда к месту учебы и проживания вне семьи, могло повлиять на выбор профессии и учебного заведения. Косвенно данные о низком материальном достатке подтверждает и другой факт: 69 % студентов совмещают работу с учебой.



Рис. 1. Место жительства респондентов

У большей части опрошенных социально-профессиональная принадлежность родителей — рабочие (56 % матерей и 53 % отцов),

что говорит о зависимости профессионального самоопределения выпускников от типа родительской среды (рис. 2).

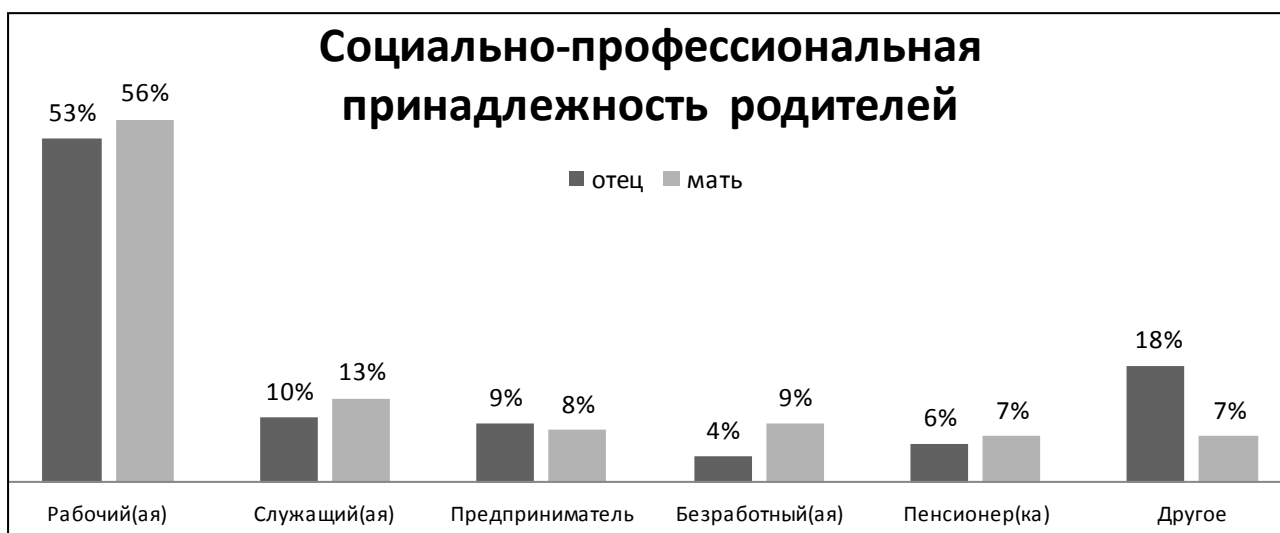


Рис. 2. Социально-профессиональная принадлежность родителей

Таким образом, источники, из которых рекрутируются студенты, осваивающие рабочие профессии и специальности, практически не изменились.

Рассматривая профессиональное самоопределение как процесс (в рамках компетенции ПОО), заканчивающийся трудоустройством, в исследовании мы предпринимаем попытку определить его исходную точку. С этой целью были сформулированы вопросы, позволяющие составить представление о том, когда было принято решение о выборе профессии, под чьим влиянием, какова была мотивация и испытывали ли опрошиваемые трудности в выборе.

Согласно данным исследования, решение учиться по выбранной профессии 42 % рес-

пондентов приняли после окончания школы, 23 % — в выпускных классах, 12 % отметили, что это была их мечта с детства, 23 % не смогли дать ответ.

На вопрос «Было ли трудно при выборе профессии остановиться на одной из них?» 35 % от опрошенных не испытывали трудности, что соответствует количеству студентов, которые сделали свой выбор еще в выпускных классах или в детстве; 21 % студентов испытали при выборе профессии серьезные затруднения и 44 % колебались. Полученные цифры свидетельствуют о том, что профориентационная работа не доходит почти до двух третей потенциальных абитуриентов СПО. В результате выбор, сделанный под влиянием ситуации «кем-то надо

быть», изначально приводит в ПОО студентов, которых необходимо на протяжении всего курса обучения мотивировать, чтобы они остались в профессии.

Отвечая на вопрос «Какой фактор сыграл решающую роль в выборе вами профессии?», 28 % опрошенных выпускников указали на личную склонность к определенному виду деятельности, 25 % — на мнение и рекомендации родителей или родственников, 11 % сослались на престижность профессии. Получены данные позволяют определиться с субъектами профориентационной работы, в число которых должно быть включено и ближайшее социальное окружение выпускника общеобразовательной школы.

На вопрос «Почему вы выбрали профессию рабочего?» 27 % респондентов ответили, что профессия рабочего позволяет заработать на жизнь, что говорит об ориентации на материальную обеспеченность при выборе профессии. Каждый четвертый студент ответил, что профессия рабочего интересна, 22 % опрошенных отметили, что профессия рабочего престижна и уважаема, 13 % сделали выбор по настоянию родителей, 13% опрошенных затруднились с ответом.

Полученные данные позволяют говорить, что для 47 % поступивших в ПОО приоритет-

ной является не материальная, а моральная сторона выбора, что, очевидно, является следствием общего курса на повышение престижности рабочих профессий. Но 13 % студентов, которые осуществили выбор профессии под давлением родителей, и еще 13 %, которые не смогли определиться с мотивацией, требуют индивидуального подхода.

На вопрос анкеты о причинах выбора учебного заведения 26 % опрошенных ответили, что решающим фактором оказалась близость к дому, 26 % респондентов ориентировались на наличие необходимой им профессии, 16 % — на престижность ПОО, 11 % опрошенных выбрали учебное заведение по совету друзей, у 7 % студентов это был выбор родителей, 7 % студентов сделали свой выбор из-за низкого проходного балла и 7% выпускников затруднились с ответом. Однако если посмотреть усредненные показатели по отдельным категориям опрошиваемых, то выясняется, что престижность оказывает большее влияние на выпускников из сельской местности; выпускники из средних городов и моногородов ориентируются в первую очередь на близость к дому; мнению друзей больше подвержены выпускники из крупных городов (табл. 1).

Таблица 1

Обоснование выбора учебного заведения респондентами

Варианты ответов	Крупные города, %	Города, %	Моногорода, %	Поселки, %	От числа опрошенных, %
Престижность	14	15	10	25	16
Находится рядом с домом	18	30	35	23	26
Здесь профессия, которая мне нужна	26	26	21	31	26
Низкий проходной балл	11	5	7	4	7
По совету друзей	19	8	12	6	11
Это был выбор моих родителей	8	6	11	3	7
Другое	4	10	4	8	7
Всего	100	100	100	100	100

Таким образом, на входе ПОО получает только треть абитуриентов, мотивированных на рабочую профессию. При выборе ПОО более половины поступающих не имеют мотивации, связанной с обучением. Поэтому, чтобы изменить непривлекательную картину «входа», требуется наполнить учебную, воспитательную и все иные виды деятельности ПОО профориентационной составляющей.

Для того чтобы оценить результаты профориентационной работы в стенах ПОО, в исследовании были изучены вопросы успеваемости студентов, связь их интересов с получаемой профессией, их самооценка понимания профессии и готовности к ней. Эти показатели, на наш

взгляд, отражают отношение студента к приобретаемой профессии.

На вопрос анкеты о том, как студенты оценивают свою успеваемость, 30 % респондентов ответили, что учатся на «хорошо» и «отлично», у 49 % есть «тройки», у 21 % выпускников в основном «тройки». При этом 63 % студентов удовлетворены результатами своей учебы, 23 % не совсем довольны и только 14 % опрошенных недовольны результатами учебы. 79 % студентов стремятся улучшить свои результаты, 21 % не стремятся.

Достаточно высокий результат успеваемости и ориентир на его улучшение во многом связан с мотивацией к обучению. На вопрос

«Какова цель вашего обучения?» половина респондентов ответили, что это получение профессиональных знаний и умений; для 37 %

студентов целью обучения является получение диплома; у 13 % студентов мотивация не связана с учебной деятельностью (табл. 2).

Таблица 2

Цель обучения респондентов

Варианты ответов	Частотность	От числа опрошенных, %
Получить диплом	186	37
Получить профессиональные знания и умения	250	50
Избежать службы в армии	22	4
Затрудняюсь ответить	30	6
Другое	14	3
Всего	502	100

На вопрос, важно ли для них иметь диплом о среднем профессиональном образовании, 88 % обучающихся ответили положительно, 12 % — отрицательно, что косвенно подтверждает данные о мотивации студентов.

Очень важным этапом в подготовке будущего профессионала является производственная практика, в ходе которой студент соприкасается с реальным производством. Впечатления, полученные на производстве, существенным образом корректируют все предшествующие теоретические представления о профессии и месте выпускника в ней. На вопрос «Помогла ли вам работа во время производственной практики лучше познакомиться с профессией?» 62 % респондентов дали положительный ответ, 32 % отметили, что в какой-то мере, и только 6 % студентов ответили, что не помогла.

Непосредственный контакт с профессией происходит и во время работы студента во внеучебное время. Как уже упоминалось, 68 % студентов подрабатывают и 32 % только учатся. У 35 % опрошенных студентов содержание их трудовой деятельности достаточно тесно связано с будущей профессией, у 18 % связано частично и у 15 % их трудовая деятельность не имеет никакого отношения к будущей профессии.

В результате учебно-воспитательного воздействия на становление профессионального выбора студента в ходе его обучения в ПОО на последнем курсе 56 % выпускников хорошо представляют свою будущую профессиональную деятельность, 16 % имеют смутное представление, 14 % еще не задумывались над этим, а для 14 % опрошенных важнее получить образование вообще, чем оценивать область профессиональной деятельности, т. е. содержание будущей профессии для них особой роли не играет.

Понимание большинством выпускников содержания будущей профессии позволяет им оценить степень своей готовности к ней. 32 % респондентов считают, что они полностью го-

товы к выполнению профессиональных обязанностей; 25 % владеют достаточными теоретическими знаниями, но им не хватает практических умений; 21 % владеют достаточными практическими умениями, но им не хватает теоретических знаний; 14 % затруднились ответить; 8 % полагают, что не готовы.

Под влиянием учебно-воспитательной работы наблюдается положительная динамика изменения отношения студентов к профессии. Если на момент поступления были мотивированы только 35 % абитуриентов, то к моменту выпуска на вопрос анкеты о том, соответствует ли выбранная профессия интересам студентов, 57 % опрошенных ответили, что соответствует, 35 % респондентов ответили, что не совсем, и только 8 % — что не соответствует.

Соответствие интересов и профессии формирует у выпускников и уверенность в правильности выбора профессии. 57 % опрошенных уверены в этом, 28 % сомневаются, 15 % не уверены.

53 % опрошенных уверены в том, что выбранная профессия даст им моральное удовлетворение, — это говорит о явном интересе к выбранному направлению деятельности. 36 % студентов высказали сомнение, 11 % студентов дали отрицательный ответ.

У 60 % опрошенных есть уверенность, что выбранная профессия принесет им материальный достаток, 32 % не уверены в этом, 8 % не согласны с этим.

Вместе с тем на вопрос «Считаете ли вы, что жизнь нужно посвятить выбранной профессии?» только 34 % опрошенных ответили утвердительно, 45 % студентов сказали, что не уверены в этом, а 21 % студентов ответили отрицательно.

На вопрос «При возможности поменяли бы выбранную вами профессию на другую?» 41 % опрошенных ответили, что не исключают такую вероятность, 30 % дали положительный ответ и только 29 % студентов ответили, что не поменяли бы.

Согласно данным исследования, половина респондентов отметили, что после окончания учебного заведения получают востребованную и престижную профессию, 40 % опрошенных не уверены в этом, 10 % студентов ответили отрицательно. Поэтому, оценивая перспективы трудоустройства, 59 % выпускников отметили свою уверенность в устройстве на работу после окончания обучения, 34 % не уверены, но не исключают возможность найти работу по получаемой профессии, и только 7 % опрошенных ответили отрицательно. При этом 36 % опрошенных уже определились с будущим местом работы, 35 % — не совсем, 29 % студентов не определились.

На вопрос анкеты о том, на каком предприятии студенты хотели бы работать после окон-

чания учебы, 36 % опрошенных ответили, что на государственном предприятии, 18 % — на собственном предприятии, 14 % — на частном предприятии, 7 % — в иностранной фирме, для 20 % студентов выбор предприятия не имеет значения и 5 % студентов затруднились с ответом на данный вопрос.

Проанализировав возможности трудоустройства по получаемой профессии по месту жительства респондентов, мы увидели, что 35 % выпускников оценивают их как хорошие, 33 % студентов отметили, что имеются некоторые возможности, 17 % опрошенных затруднились ответить на вопрос, и лишь 15 % студентов отметили, что практически нет возможностей для трудоустройства в их населенном пункте (табл. 3).

Таблица 3

Возможности трудоустройства по получаемой профессии по месту жительства респондентов

Варианты ответов	Крупные города, %	Города, %	Моногорода, %	Поселки, %	От числа опрошенных, %
Хорошие	38	30	37	37	35
Имеются некоторые возможности	35	36	31	31	33
Практически нет возможностей	10	22	13	13	15
Затрудняюсь ответить	17	12	19	19	17
Всего	100	100	100	100	100

30 % студентов ради трудоустройства планируют переехать в город, 19 % — в областной центр, 9 % — в другую страну, 4 % — в районный центр, 2 % — в сельскую местность, 23 % не планируют переезд, у 13 % студентов вопрос вызвал затруднение. Но если рассмотреть этот вопрос анкеты по территориальному расположению учебных заведений, то увидим, что только 7 % от опрошенных студентов из поселков не планируют своего переезда; что касается обуча-

ющихся в городах и моногородах, то эта цифра составила по 23 %; 37 % обучающихся в крупных городах не планируют переезда. Необходимо отметить, что отток молодых специалистов в большом количестве может отрицательно сказаться не только на экономической, но и на социальной сфере населенного пункта. С другой стороны, трудовая мобильность студентов говорит об их амбициозности, уверенности в своих знаниях и умениях (табл. 4).

Таблица 4

Планы переезда респондентов в другой населенный пункт ради трудоустройства

Варианты ответов	Крупные города, %	Города, %	Моногорода, %	Поселки, %	От числа опрошенных, %
Да, в областной центр	9	20	22	23	19
Да, в город	25	27	30	39	30
Да, в районный центр	3	5	3	3	4
Да, в сельскую местность	1	1	5	3	2
Да, в другую страну	12	8	12	6	9
Не планирую	37	23	23	7	23
Затрудняюсь ответить	13	16	5	19	13
Всего	100	100	100	100	100

С учетом того, что 29 % студентов вообще не определились с местом работы, а 35 % лишь частично определились, закономерно встает вопрос «Возникают ли у вас трудности с выбором

будущего места работы?». 41 % опрошенных ответили на него отрицательно, 30 % выпускников еще не думали об этом, 29 % ответили положительно.

На вопрос анкеты о том, на чью помощь студенты рассчитывают при своем трудоустройстве, 38 % респондентов ответили «только на себя», что говорит об уверенности выпускников в своих личных качествах, способностях, знаниях, 18 % опрошенных рассчитывают на

помощь родителей и родственников, 14 % — на друзей и знакомых, 13 % студентов — на предприятие, на котором проходили практику, 7 % — на службу занятости и только 4 % студентов — на руководство учебного заведения (табл. 5).

Таблица 5

На чью помощь рассчитывают выпускники при трудоустройстве

Варианты ответов	Частотность	От числа опрошенных, %
Родители, родственники	90	18
Друзья, знакомые	70	14
Служба занятости	36	7
Предприятие, на котором проходил (-а) практику	63	13
Руководство вашего учебного заведения	18	4
Только на себя	193	38
Другое	32	6
Всего	502	100

На конкретный вопрос о том, должно ли руководство ПОО оказывать помощь в поиске работы и трудоустройстве, 49 % студентов ответили, что оно должно помогать всем выпуск-

никам; 18 % затруднились с ответом; 17 % опрошенных считают, что не должно помогать; 16 % студентов полагают, что должно, но только лучшим студентам (табл. 6).

Таблица 6

Помощь руководства учебного заведения своим выпускникам в поиске работы и дальнейшем трудоустройстве

Варианты ответов	Крупные города, %	Города, %	Моногорода, %	Поселки, %	От числа опрошенных, %
Да, должно помогать всем	55	53	46	40	49
Должно, но только лучшим студентам	14	16	16	18	16
Нет, не должно	17	16	18	18	17
Затрудняюсь ответить	14	15	20	24	18
Всего	100	100	100	100	100

Одним из важных вопросов при выборе места работы и закреплении в профессии является размер заработной платы. Как уже упоминалось, 60 % опрошенных считают, что профессия принесет им материальный достаток. Но для того, чтобы эти ожидания оправдались, необходимо сформировать у молодежи адекватные представления о величине заработной платы. Как оказалось, только 45 % студентов знают размер средней заработной платы по получаемой профессии в регионе, 35 % знают частично и 20 % опрошенных не знают ее величину.

Анализ предпочтений по заработной плате на начальном этапе работы показал, что 35 % опрошенных претендуют на зарплату до 20 000 руб., 34 % студентов устроила бы заработная плата от 20 001 до 30 000 руб., остальные ориентированы на размеры, превышающие среднеобластной показатель. На вопрос о том, на какую заработную плату студенты претендуют через пять лет после окончания учебного заведения, 27 % студентов ответили, что рассчитывают получать от 20 001 до 30 000 руб., 20 % — от 30 001 до 40 000 руб., 25 % опрошенных претендуют на заработную плату в размере свыше 50 001 руб. (табл. 7).

Таблица 7

Предполагаемый размер заработной платы респондентов

Варианты ответов	После окончания учебного заведения, %	Через пять лет после окончания учебного заведения, %
До 20 000 руб.	35	7
От 20 001 до 30 000 руб.	34	27
От 30 001 до 40 000 руб.	15	20
От 40 001 до 50 000 руб.	6	21
От 50 001 руб. и более	10	25

На вопрос анкеты о том, планируют ли студенты после окончания учебного заведения продолжить обучение, 62 % от числа опрошенных ответили утвердительно, что свидетельствует о наличии в сознании большинства выпускников устойчивого стереотипа о престижности высшего образования. Но если вернуться к во-

просу о профессиональном самоопределении, только 34 % хотели бы учиться по своему профилю и 38 % не планируют учиться, т. е. можно предположить, что они будут работать по профессии. Таким образом, две трети выпускников планируют остаться в профессии, остальные готовы осваивать другие (табл. 8).

Таблица 8

Планы дальнейшего обучения респондентов

Варианты ответов	Крупные города, %	Города, %	Моногорода, %	Поселки, %	От числа опрошенных, %
Буду поступать в вуз на очное отделение по своему профилю	10	12	13	25	15
Устроюсь на работу и продолжу обучение заочно в вузе по своему профилю	23	21	14	19	19
Буду поступать в вуз на очное отделение по другому профилю	5	7	9	4	6
Устроюсь на работу и продолжу обучение заочно в вузе по другому профилю	12	17	18	7	14
Продолжу обучение в своем учебном заведении	2	2	6	2	3
Продолжу обучение в другой ПОО	6	5	4	7	5
Не планирую продолжать обучение	42	36	36	36	38
Всего	100	100	100	100	100

Проанализировав полученный результат, можно сделать вывод, что вне зависимости от территориального расположения образовательного учреждения большая часть студентов планируют поступать в вузы, рассматривая профессиональное образование как промежуточную ступень между школой и высшим образованием.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Лишь треть абитуриентов, поступающих в ПОО, ориентированы на конкретную профессию. В результате заложенного в учебно-воспитательную работу профориентационного потенциала в ходе обучения в ПОО у студентов наблюдается положительная динамика изменения отношения к осваиваемой профессии. На выпускном курсе уже 57 % уверены в правильности своего выбора и 59 % уверены в трудоустройстве после окончания ПОО. Причем ради трудоустройства 64 % студентов готовы поменять место жительства. Но, несмотря на явный прирост мотивированных студентов (примерно четверть), только 34 % согласны посвятить жизнь выбранной профессии и 38 % не планируют дальнейшего обучения, т. е. остаются в профессии. Эти цифры соответствуют количеству мотивированных абитуриентов, что еще раз подтверждает значимость ранней профориентации. Учитывая, что у 26 % опрошенных выбор ПОО связан с близостью к дому, у 11 % — с советом друзей и у 7 % — с решением родителей, ПОО в профориентационной деятельности должны тесно сотрудничать с расположенными рядом школами, где сосредоточено почти 40 % их будущего контингента. И чем раньше там начнется процесс профессионального самоопределения, тем больше мотивированных студентов получит ПОО на «входе».

Сохраняющийся значительный процент сомневающийся в выборе профессии среди выпускников должен стимулировать педагогические коллективы не только к поиску новых эффективных форм профориентационной работы, но и к повышению качества традиционных. Только 62 % студентов оказались полностью довольны практикой, а 49 % выпускников не отказалось бы от помощи ПОО в поиске работы. Поэтому, чтобы на стадии «выхода» добиться максимальных результатов в трудоустройстве, важно рассматривать профориентационную работу как непрерывный процесс, который выходит за рамки формальных сроков обучения студента в ПОО.

Сохраняющийся значительный процент сомневающийся в выборе профессии среди выпускников должен стимулировать педагогические коллективы не только к поиску новых эффективных форм профориентационной работы, но и к повышению качества традиционных. Только 62 % студентов оказались полностью довольны практикой, а 49 % выпускников не отказалось бы от помощи ПОО в поиске работы. Поэтому, чтобы на стадии «выхода» добиться максимальных результатов в трудоустройстве, важно рассматривать профориентационную работу как непрерывный процесс, который выходит за рамки формальных сроков обучения студента в ПОО.

Библиографический список

1. Официальный сайт Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://szn74.ru>.

2. Старикова, Л. Н. Профориентация и профессиональное самоопределение студентов средней профессиональной школы [Текст] : автореф. дис. ... канд. соц. наук / Л. Н. Старикова. — Уфа, 2009.

3. Усманов, А. Р. Организационно-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в региональной системе среднего профессионального образования (на примере Чеченской республики) [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А. Р. Усманов. — М., 2016.

4. Ключев, Ф. Н. Профессиональное самоопределение и трудоустройство выпускников УНПО Челябинской области [Текст] / Ф. Н. Ключев, Л. В. Котовская, С. Н. Халитова. — Челябинск : Челябинский ИРПО, 2007. — 78 с.

5. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://asi.ru/upload/iblock/c73/Standart_KPR_upd.pdf.

6. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2018 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/bul_dr/mun_obr2018.rar.

For citation: Malova, E. O. Professional trajectory formation by the VET students of the Chelyabinsk region : Sociological findings [Text] / E. O. Malova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 54–62.

PROFESSIONAL TRAJECTORY FORMATION BY THE VET STUDENTS OF THE CHELYABINSK REGION: SOCIOLOGICAL FINDINGS

E. O. Malova

The paper presents the findings of the sociological research on the formation of the professional trajectory by the VET students in the Chelyabinsk region. The article analyses respondents' social and demographic characteristics, values and life plans; profession choice; their preparedness for the profession; prospective job placement; continuing education.

Key words: *profession, profession choice, profession of a worker, professional knowledge and skills, preparedness for work, job placement prospects.*

References

1. Ofitsial'nyi sait Glavnogo upravleniya po trudu i zanyatosti naseleniya Chelyabinskoi oblasti, available at: <http://szn74.ru>. (In Russian)

2. Starikova L. N. Proforientatsiya i professional'noe samoopredelenie studentov srednei professional'noi shkoly. Extended abstract of candidate's thesis, Ufa, 2009. (In Russian)

3. Usmanov A. R. Organizatsionno-pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'nogo samoopredeleniya obuchayushchikhsya v regional'noi sisteme srednego professional'nogo obrazovaniya (na primere Chechenskoi respublik). Extended abstract of candidate's thesis, Moscow, 2016. (In Russian)

4. Klyuev F. N., Kotovskaya L. V., Khalitova S. N. Professional'noe samoopredelenie i трудоустройство выпускников УНПО Челябинской области, Челябинск: Челябинский ИРПО, 2007, 78 p. (In Russian)

5. Regional'nyi standart kadrovogo obespecheniya promyshlennogo rosta, available at: https://asi.ru/upload/iblock/c73/Standart_KPR_upd.pdf.

6. Chislennost' naseleniya Rossiiskoi Federatsii po munitsipal'nym obrazovaniyam na 1 yanvarya 2018 g., available at: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/bul_dr/mun_obr2018.rar.

Малова Елена Олеговна, заведующая лабораторией «Педагогика А. С. Макаренки» ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», г. Челябинск, e-mail: male@list.ru

Malova E. O., head of the laboratory, Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: male@list.ru

Сведения для цитирования: Пономарева, М. Н. Доступность профессионального образования в условиях цифровой образовательной среды [Текст] / М. Н. Пономарева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 63–69.

УДК 004:377
ББК 74.57

ДОСТУПНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

М. Н. Пономарева

В статье рассматривается актуальность цифровой образовательной среды для решения задач образовательного процесса, нормативно-правовая база, материально-техническое оснащение и уровень подготовки педагогов для применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в образовательном процессе техникума.

Ключевые слова: цифровая образовательная среда, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии, непрерывное повышение квалификации, критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности.

Сегодня обучение становится мультиформатным и персонифицированным. Тесно переплетаются старые и новые формы подачи учебного материала. Образование в аудитории чередуется с работой в режиме онлайн. Интернет стал неотъемлемой частью нашей жизни. Современные информационные технологии активно вошли в нашу повседневную жизнь. Мы активно общаемся в социальных сетях, осуществляем платежи по электронным картам, взаимодействуем с министерствами и ведомствами через портал государственных услуг [1].

«Современный мир все больше становится цифровым. А это означает, что и процесс образования должен также быть цифровым и соответствовать реалиям современного и будущего мира. Цифровой мир позволяет выстраивать индивидуальную образовательную траекторию» — сказал директор Департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России А. Б. Соболев на пресс-конференции, посвященной первым результатам приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», реализацию которого обеспечивает Министерство образования и науки Российской Федерации.

Цифровая образовательная среда (ЦОС) — это открытая совокупность информационных систем, предназначенных для обеспечения различных задач образовательного процесса. ЦОС дает следующие преимущества:

– для обучающихся: возможность построения образовательной траектории; использова-

ние индивидуального обучения; гибкий график учебы; интерактивное взаимодействие с обучающей средой, доступ к самым современным образовательным ресурсам; расширение рамок образовательных организаций до масштабов всего мира;

– для педагогов: формирование новых возможностей организации образовательного процесса; новых условий для мотивации обучающихся при создании и выполнении заданий; новых условий для переноса активности образовательного процесса на обучающегося; облегчение условий формирования индивидуальной образовательной траектории обучающегося;

– для родителей: расширение образовательных возможностей для ребенка; снижение материальных затрат на обучение за счет повышения конкуренции на рынке образования; повышение прозрачности образовательного процесса;

– для образовательной организации: решение проблемы привлечения дополнительного контингента обучающихся; снижение затрат на образовательный процесс; повышение качества обучения; внедрение современных интерактивных технологий; расширение возможностей коммуникации со всеми участниками образовательного процесса; повышение имиджа образовательной организации.

Цифровая среда, основанная на быстроразвивающихся технологических процессах, создает в обществе условия, при которых выпускник СПО должен быть конкурентоспособным и иметь такие качества, которые в дальнейшем будут способствовать его успешной социализации и

адаптации. Это профессиональный универсализм, способность менять сферы деятельности, мобильность, решительность, ответственность, способность усваивать и применять знания в незнакомых ситуациях, способность выстраивать коммуникацию с другими людьми. Для подготовки таких выпускников перед профессиональными образовательными организациями ставятся новые задачи, одной из которых является использование в образовательном процессе электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вопрос применения таких технологий уже решен на уровне государства и нормативно закреплён в ряде нормативных документов федерального и регионального значения, в числе которых:

1) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) государственная программа Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 313);

3) Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;

4) Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

5) приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”»;

6) приказ Министерства образования и науки РФ от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

7) приказ Министерства образования и науки РФ от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

8) приказ Министерства образования и науки РФ от 20.01.2014 № 22 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий».

В течение четырех лет наш техникум ведет активную работу по внедрению дистанционных образовательных технологий в образовательный процесс техникума. С января 2017 г. в техникуме функционирует региональная инновационная площадка по теме «Организационно-педагогические условия применения дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе профессиональной организации» [2].

Начиная работу по данному направлению, мы понимали, что для успешного внедрения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходимы ресурсы: это техническая база, программное обеспечение, технические специалисты и педагоги, готовые работать в информационной образовательной среде.

Сегодня техникум имеет материально-техническую базу, включающую 680 единиц техники; внедрена автоматизированная система управления образовательным процессом ProCollege, реализованная на основе LMS Moodle, позволяющая активно использовать электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Для бесперебойной работы автоматизированной системы была модернизирована компьютерная сеть на экономическом отделении и полностью заменены компьютерные сети на технологическом отделении и отделении общеобразовательной и профессиональной подготовки. На сегодняшний день в техникуме создана единая локальная сеть, к которой подключены все отделения, имеется высокоскоростной интернет, доступ к которому осуществляется со всех компьютеров в техникуме. Создан центр информационно-коммуникационных компетенций, приобретено современное мультимедийное оборудование для актового зала.

Для организации взаимодействия между обучающимися и преподавателями используется большой набор образовательных ресурсов и технологий, которые решают эту задачу (сайт ПОО, ЭБС Znanium.com, Skype, электронная почта, чаты, форумы, видео- и аудиоконференции). В мае 2018 г. была организована совместная работа с издательским центром «Академия» по апробации электронных учебников и их внедрению в систему LMS Moodle. Благодаря системе видеоконференций у преподавателей появилась возможность проводить онлайн-консультации, а у студентов — выходить на связь с преподавателем из любой точки.

Работа по модернизации и приобретению современного компьютерного и мультимедийного оборудования и внедрению его в инфраструктуру техникума, приобретению лицензионного программного обеспечения будет продолжаться. В следующем учебном году для улучшения качества образовательного процесса с применением дистанционных образовательных технологий планируется приобретение виртуальной классной комнаты и организация трансляции учебных занятий в режиме видеоконференции на северные филиалы.

Однако наличие только технических ресурсов не позволит организовать образовательный процесс на современном уровне, необходимы технические специалисты, готовые поддерживать систему электронного обучения, и педагоги, обладающие ИКТ-компетентностью для разработки электронных курсов и организации электронного обучения или использования дистанционных образовательных технологий.

Для реализации этой задачи в техникуме разработана система непрерывного повышения квалификации педагогов (рис. 1) [3].

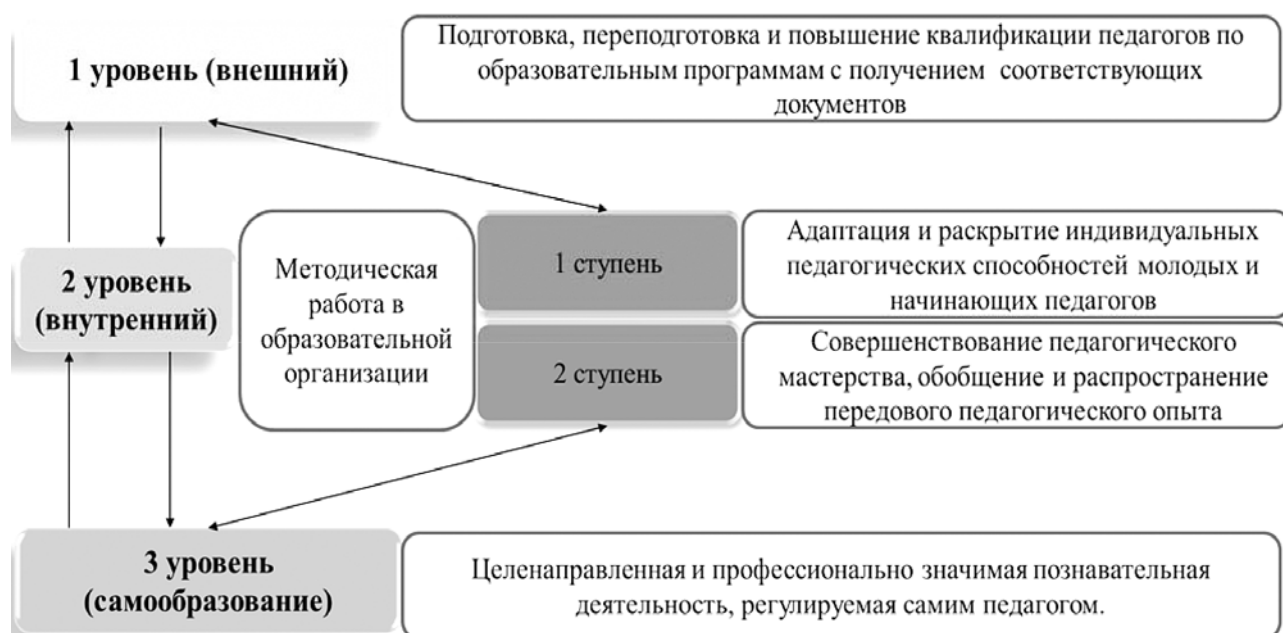


Рис. 1. Система непрерывного повышения квалификации педагогов в ГБПОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»

На сегодняшний день 61 % педагогов прошли курсы повышения квалификации на базе ГБУ ДПО ЧИРПО по программе «Информационно-коммуникационные технологии в педагогической деятельности: применение электронного УМК в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle». По данной программе были обучены методисты трех филиалов (Нижневартовск, Сургут и Нефтеюганск), в которых реализуется заочная форма обучения. Эти педагоги сегодня активно внедряют в учебный процесс дистанционные образовательные технологии.

На курсах повышения квалификации и курсах профессиональной переподготовки с применением дистанционных образовательных технологий обучились 32 % руководящих и педагогических работников техникума. Полученный ими опыт позволил внести изменения

в структуру и содержание дистанционных курсов и совершенствовать форму подачи материала. На следующий учебный год для педагогов, испытывающих затруднения при внедрении дистанционных образовательных технологий (далее — ДОТ) в образовательный процесс, в план работы техникума включены обучающие семинары по разработке дистанционных курсов и организации обучения с использованием ДОТ.

Для моральной и материальной мотивации сотрудников, занимающихся внедрением в образовательный процесс электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, были внесены изменения в систему оплаты труда (стимулирующая часть).

Разработаны дополнительные критерии стимулирования, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности преподавателей

Для руководителя отделения	Для педагогических работников	Для специалистов методического отдела		
Критерии				
Позитивная динамика инновационной деятельности	Инновационная деятельность, внедрение современных образовательных технологий	Позитивная динамика инновационной деятельности	Эффективность методической деятельности	Профессиональные достижения педагогов
Показатели				
1. Использование педагогами электронных учебно-методических комплексов в АСУ ProCollege. 2. Наличие публикаций в сборниках, СМИ, на интернет-сайтах. 3. Результативное зафиксированное участие и трансляция педагогического опыта педагогами на семинарах и научно-практических конференциях, форумах. 4. Вовлечение студентов в дистанционные проекты, олимпиады. 5. Организация творческих групп для разработки нормативных документов, методических рекомендаций по ДОТ. 6. Проведение анкетных опросов среди студентов, педагогов по реализации ДОТ. 7. Проведение контрольных срезов для проверки эффективности формирования профессиональных компетенций при использовании ДОТ	1. Создание и апробация электронных учебно-методических комплексов в АСУ ProCollege. 2. Создание насыщенной, мотивирующей информационной среды. 3. Наличие собственных публикаций в сборниках, СМИ, на интернет-сайтах. 4. Трансляция педагогического опыта на семинарах и научно-практических конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах. 5. Участие в разработке нормативно-правовых и локальных документов, регламентирующих образовательный процесс с использованием ДОТ. 6. Участие в разработке методических рекомендаций по организации образовательного процесса с использованием ДОТ. 7. Вовлечение студентов в дистанционные проекты, олимпиады	1. Участие педагогов в экспериментально-исследовательской деятельности. 2. Методическая помощь в реализации инноваций педагогов. 3. Наличие публикаций в сборниках, СМИ, на интернет-сайтах. 4. Трансляция педагогического опыта на семинарах и научно-практических конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах. 5. Участие в разработке нормативно-правовых и локальных документов, регламентирующих образовательный процесс с использованием ДОТ. 6. Участие в разработке методических рекомендаций по организации образовательного процесса с использованием ДОТ. 7. Разработка анкетных опросов для педагогов, студентов, родителей	1. Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации. 2. Высокий уровень организации курсовой системы	1. Подготовка победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства. 2. Подготовка и проведение семинаров, педагогических советов, совещаний, конференций, педагогических чтений

Для обеспечения внедрения дистанционных образовательных технологий в образовательный процесс техникума в структуру управления были введены ставки: методиста по дистанционным образовательным технологиям; программиста и техника, которым вменено в обязанности техническое и программное обеспечение работы системы дистанционного обучения; лаборанта по дистанционным

образовательным технологиям, который оказывает помощь педагогам при разработке дистанционных курсов и размещении их в системе. Руководство процессом внедрения дистанционных образовательных технологий в образовательный процесс техникума осуществляет заместитель директора по информационно-методической работе. В дальнейшем планируется создание на базе техникума центра

дистанционных образовательных технологий и внесение изменений в структуру управления северными филиалами.

Использование дистанционных технологий в образовательном процессе техникума идет по всем направлениям. Это программы профессионального образования (очная и заочная формы обучения), программы профессионального обучения, программа основного общего образования, это работа с одаренными и слабоуспевающими обучающимися, а также с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Перед педагогами поставлена задача: разработать методику применения дистанционных образовательных технологий при реализации очной и заочной форм обучения, программ профессионального обучения, инклюзивного образования, профориентационной работы.

В течение двух лет обучение в заочной форме в филиалах (Нижевартовск, Сургут, Нефтеюганск) по общеобразовательным и общепрофессиональным дисциплинам осуществлялось с использованием дистанционных образовательных технологий. Внедрение ДОТ позволило техникуму решить ряд организационных и финансовых вопросов. Педагоги техникума, не выезжая из дома, смогли организовать образовательный процесс в филиалах, что позволило техникуму, во-первых, не нарушать образовательный процесс обучения в очной форме, а во-вторых, сэкономить в прошедшем учебном году на командировочных расходах 317 540 руб. и на оплате труда — 116 187 руб. У студентов появилась возможность построения образовательной траектории с обучением в удобное для них время и в удобном для них месте.

Ежегодно среди преподавателей и студентов северных филиалов проводится мониторинг удовлетворенности организацией обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Анализ мониторинга показывает, что полностью удовлетворены процессом использования дистанционных образовательных технологий 72 % педагогов и 80 % студентов.

В 2018/19 учебном году возникла необходимость внедрения дистанционных образовательных технологий в программы профессионального обучения. На базе техникума действует многофункциональный центр прикладных квалификаций, в котором реализуется 110 программ профессионального обучения. Слушателями этих программ являются жители Златоустовского городского округа, Кусинского и Саткинского районов, республики Башкортостан, Ханты-Мансийского автономного

округа, которые не всегда могут выехать на обучение на длительный срок. Они обратились с просьбой об изучении теоретического материала в дистанционном режиме. Были разработаны и реализованы дистанционные курсы для профессий сварочных технологий (теоретическая часть), при этом прохождение практики и квалификационный экзамен проводились в обычном режиме. В следующем учебном году планируется организация обучения с применением дистанционных образовательных технологий по профессиям направления «Грузоподъемные машины».

Педагоги техникума активно внедряют дистанционные образовательные технологии в очную форму обучения (программы профессионального образования и основного общего образования). Это очень удобно в тех случаях, когда по каким-либо объективным причинам отменяют занятия (мороз, карантин), если студент заболел, а также при выполнении самостоятельной и домашней работы. ДОТ хороши и для работы со студентами, имеющими задолженности по учебным дисциплинам. У таких студентов есть возможность самостоятельно изучить материал, а затем сдать свои долги при очной встрече с преподавателем в техникуме в удобное время. У преподавателей появилась возможность предложить углубленное изучение дисциплины заинтересованным студентам.

Также у педагогов техникума есть опыт работы с детьми-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья с использованием дистанционных образовательных технологий. У двух студентов, обучавшихся по специальности «программирование в компьютерных системах», в процессе обучения возникли проблемы со здоровьем, и для того, чтобы они смогли успешно окончить учебное заведение, педагоги сумели разработать для них дистанционные курсы, а также организовать обучение с помощью специальных образовательных ресурсов и технологий дистанционного обучения. Ребята успешно защитили выпускную квалификационную работу и получили дипломы о среднем профессиональном образовании.

Немаловажное значение при подаче материала имеют проектирование и создание дистанционного курса. На сегодняшний день в техникуме разработано 63 дистанционных курса. В обучении с применением дистанционных образовательных технологий задействованы 50 % обучающихся.

Разработана единая структура дистанционных курсов, которая включает в себя:

- 1) инструктивно-информационный блок;
- 2) учебный блок (теоретический и практический материал);
- 3) коммуникативный блок (система взаимодействия);
- 4) контрольный блок (механизм тестирования и оценки).

Для того чтобы студентам легче было ориентироваться в сдаче зачетных единиц, планируется в следующем году совместно со специалистами Южно-Уральского многопрофильного колледжа, осуществляющими техподдержку АСУ ProCollege, разработать электронную зачетную книжку.

Большое внимание при организации и проведении занятий в режиме дистанционного обучения уделяется психолого-педагогической поддержке [4]. Основную работу в этом направлении осуществляет методист по дистанционным образовательным технологиям, организующий связь между преподавателями и обучающимися, который имеет образование психолога и при необходимости может оказать психологическую поддержку. Это особенно важно при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, а также со студентами-заочниками на начальном этапе обучения.

Методистом по дистанционным образовательным технологиям осуществляется также научно-методическая деятельность по организации и координации электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Разработаны нормативно-правовые документы:

- 1) положение об организации обучения с применением ДОТ;
- 2) положение об электронном курсе в АСУ ProCollege;
- 3) инструкция для студентов «Организация учебного процесса с применением ДОТ»;
- 4) инструкция для студентов «Прохождение дифференцированного зачета»;
- 5) инструкция для студентов «Прикрепление работ в базу АСУ ProCollege»;
- 6) методические указания по организации и проведению занятий с ЭО и ДОТ;
- 7) методические рекомендации по созданию электронных учебно-методических комплексов в АСУ ProCollege;
- 8) регламент разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения ГБОУ

ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики».

Еще одним очень важным направлением использования цифровой образовательной среды являются дистанционные проекты, конкурсы и олимпиады [5]. Преимущества дистанционных конкурсов и олимпиад в том, что они позволяют обучающимся раскрыть свой творческий потенциал, узнать и попробовать что-то новое, представить миру свои таланты и получить признание. Это доступность; экономия времени; участие не только одаренных, но и слабоуспевающих детей, а также детей с ограниченными возможностями здоровья; участие в любое время, в любом месте; возможность пополнения своего портфолио. Только за прошлый учебный год 465 обучающихся и 39 педагогов приняли участие в 88 мероприятиях международного и всероссийского уровня. Для студентов это конкурсы и олимпиады по общеобразовательным дисциплинам и конкурсы и олимпиады профессионального направления. Педагоги принимали активное участие в конкурсах методических разработок учебных занятий и внеклассных мероприятий, разработке олимпиадных заданий по дисциплинам или специальностям. Уже сегодня мы можем сделать вывод о том, какие конкурсы и олимпиады проводятся формально, а в каких организация поставлена на высокий уровень и в них стоит продолжать участвовать.

Применение дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе позволило административным и педагогическим работникам техникума активно делиться опытом на различных мероприятиях международного, российского, регионального и городского уровня, а также транслировать свой опыт в сборниках международного и федерального уровня, в научно-практическом журнале «Инновационное развитие профессионального образования», на сайтах «Инфоурок», «Видеоурок» и др. Всего было опубликовано 9 статей международного уровня, 12 статей федерального уровня, 5 статей регионального уровня.

Сделано по данному направлению многое, но еще больше предстоит сделать. Перспективы использования цифровой образовательной среды большие. На сегодняшний день это приоритетное направление образования, поэтому специалисты и преподаватели техникума не останавливаются на достигнутом, продолжается реализация поставленных целей и задач, освоение и внедрение нового в образовательный процесс техникума.

Библиографический список

1. Башарина, О. В. Проблемы и этапы внедрения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий [Текст] / О. В. Башарина, И. В. Башарин // Безопасность информационно-образовательной среды : материалы III Междунар. науч.-практ. конференции «Среднее профессиональное образование в информационном обществе» (Челябинск, 1 февраля 2018 г.). — Челябинск : Изд-во ЧИРПО, 2018. — С. 13.
2. Пономарева, М. Н. Реализация современных практик и технологий как условие повышения качества образовательного процесса в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» [Текст] / М. Н. Пономарева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 4 (16). — С. 59–62.
3. Башарина, О. В. Система организации непрерывного повышения квалификации педагогов в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» [Текст] / О. В. Башарина, Л. М. Мифтахова // Научное обозрение. Педагогические науки. — 2018. — № 2. — С. 5–10.
4. Башарина, О. В. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся среднего профессионального образования в процессе электронного обучения [Текст] / О. В. Башарина, Н. В. Трусова // Современная высшая школа : инновационный аспект. — 2016. — Т. 8. — № 3. — С. 40–54.
5. Башарина, О. В. Участие в дистанционных конкурсах и олимпиадах как условие реализации образовательного потенциала преподавателей и студентов [Текст] / О. В. Башарина, Е. П. Валиахмедова // Управление качеством образования на основе российских и международных стандартов. Современные образовательные тренды : материалы Междунар. науч.-метод. конференции (Челябинск, 15 марта 2017 г.). — Челябинск : ЧОУВО РБИУ, 2017. — С. 12–17.

For citation: Ponomaryova, M. N. Vocational education availability in the digital educational environment [Text] / M. N. Ponomaryova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 63–69.

VOCATIONAL EDUCATION AVAILABILITY IN THE DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT

M. N. Ponomaryova

The paper analyses the topical issue of the digital educational environment for solving the educational tasks, the normative and legal foundations, material and technical equipment, vocational teachers' skills for the usage of distance educational technologies and e-Education.

Key words: *digital educational environment, e-Education, distance educational technologies, continuing skills development, assessment criteria and indicators of the professional outcomes.*

References

1. Basharina O. V. Bezopasnost' informatsionno-obrazovatel'noi sredy. Proceedings of the 3 scientific and practical conference, Chelyabinsk: Izd-vo ChIRPO, 2018, 13 p. (In Russian)
2. Ponomareva M. N. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 4 (16), pp. 59–62. (In Russian)
3. Basharina O. V., Miftakhova L. M. Nauchnoe obozrenie. Pedagogicheskie nauki, 2018, No. 2, pp. 5–10. (In Russian)
4. Basharina O. V., Trusova N. V. Sovremennaya vysshaya shkola : innovatsionnyi aspekt, 2016, Vol. 8, No. 3, pp. 40–54. (In Russian)
5. Basharina O. V., Valiakhmedova E. P. Upravlenie kachestvom obrazovaniya na osnove rossiiskikh i mezhdunarodnykh standartov. Sovremennye obrazovatel'nye trendy. Proceedings of the scientific conference, Chelyabinsk: ChOUVO RBIU, 2017, pp. 12–17. (In Russian)

Пономарева Марина Николаевна, директор ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики», Челябинская обл., г. Златоуст, e-mail: zlt_metal@mail.ru

Ponomaryova M. N., director, Zlatoust technical secondary school of technologies and economics, Chelyabinsk region, Zlatoust, e-mail: zlt_metal@mail.ru

Сведения для цитирования: Серкова, Г. Г. Теоретические основы формирования профессиональных компетенций студентов организаций СПО в условиях практико-ориентированного обучения [Текст] / Г. Г. Серкова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 70–77.

УДК 377
ББК 74.57

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО В УСЛОВИЯХ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Г. Г. Серкова

В статье предлагается технология формирования профессиональных компетенций будущих специалистов на основе требований новых ФГОСов, актуализированных в соответствии с профессиональными стандартами, к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы (базовая подготовка). При этом используется опыт дуального (практико-ориентированного) обучения студентов Миасского машиностроительного колледжа (на примере подготовки рабочих по специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением») на АО «Миасский машиностроительный завод».

Методологической основой предлагаемой технологии является комплексно-деятельностный подход.

Ключевые слова: компетенция, системный подход, комплексно-деятельностный подход, предметно-ориентированные задания, информационно-знаковая (репродуктивная) деятельность, отражательно-преобразующая деятельность (умение самостоятельно находить способы решения), духовно-практическая деятельность (моделирование, конструирование, изобретение).

Совершенствование системы среднего профессионального образования включает подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями. Для Челябинской области актуальной является подготовка рабочих по специальности 15.02.08 «Технология машиностроения». Введение новых федеральных государственных образовательных стандартов СПО ставит перед образовательными учреждениями ряд проблем, связанных с выполнением их требований, среди которых мы выделяем проблему выбора методов и технологий обучения, обеспечивающих формирование у студентов общих и профессиональных компетенций.

В своем исследовании за основу формулировки этого понятия берем определение, данное в словаре-справочнике современного российского профессионального образования, рекомендованном ФГУ ФИРО: компетенция (англ. competence) — способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности [1]. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств

личности (знаний, умений, навыков, способностей деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [2].

Согласно действующим ФГОСам СПО специалист базовой подготовки (наладчик станков и манипуляторов с программным управлением) должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности, включающим организационные умения, умения планировать, проектировать, осуществлять контроль и самоконтроль. Эти компетенции могут быть сформированы в процессе обучения при условии включения студентов в соответствующий вид деятельности, что дает возможность исследовать уровни формирования компетенций.

Методологической основой процесса формирования профессиональных компетенций, под которыми понимается способность человека к решению задач профессиональной и внепрофессиональной деятельности на основе использования человеком внутренних и внешних ресурсов, может являться комплексно-деятель-

ностный подход к развитию личности, который имеет определенную специфику, позволяющую использовать его в данном исследовании, так как:

а) он дает возможность рассмотреть основные компоненты деятельности педагога и его воспитанника с единых методологических позиций:

– процесс формирования рассматривается в соответствии со структурой учебной деятельности субъекта и этапами процесса усвоения, основанными на деятельности;

– процесс взаимодействия преподавателя и будущих специалистов рассматривается внутри единой системы;

– процесс взаимодействия преподавателя и будущих специалистов ориентируется на активизацию самостоятельной деятельности студентов;

б) позволяет изучить специфические особенности деятельности всех участников педагогического процесса через проекцию общих концептуальных положений теории деятельности на педагогическую область. Так, например, процесс образования определяет особенности учебной деятельности студентов при теоретическом и практико-ориентированном изучении дисциплин и педагогической, научно-методической, научно-исследовательской деятельности педагогов;

в) позволяет положить в основу комплексно-деятельностный подход, который определяет процесс образования как непрерывную смену различных видов деятельности, дает возможность исследовать уровни сформированности компетенций на базе идей уровневого подхода к развитию самостоятельной деятельности;

г) комплексно-деятельностный подход к развитию самостоятельной деятельности предполагает целостность. Такой подход должен показать пути представления учебно-воспитательного процесса как системы, включающей комплексную постановку целей и задач учебного занятия, выделение главного и особенного в учебном материале, выбор и сочетание методов, форм обучения в зависимости от основных дидактических условий, постоянное изучение личности обучаемых с целью развития их учебной деятельности [3].

Все это позволяет педагогам целенаправленно решать задачи преобразования внешней практической деятельности обучающихся во внутреннюю. Те качества (профессиональные компетенции), которые мы хотим заложить в личности, сначала должны быть организованы и осуществлены в виде практической деятельности личности, в которой эти качества бу-

дут проявляться и развиваться. Следовательно, формирование профессиональных компетенций будущего специалиста выступает как система взаимодействия участников образовательного процесса, в котором системообразующим элементом являются различные виды деятельности, при этом субъект обучения, т. е. студент, занимает активную позицию, а деятельность является основой, средством и условием развития личности. Учитывая, что в науке представлена методология развития учебной деятельности через уровневый подход к ее развитию, выделяя уровни развития деятельности обучаемого, можно говорить об осуществлении комплексно-деятельностного подхода к формированию и развитию таких качеств личности, как профессиональные компетенции.

Обозначенный подход может быть представлен *единством* системного (модель педагогической системы), деятельностного (уровневый подход к развитию деятельности) подходов, научного анализа деятельности (атрибутивный анализ как диагностическое средство уровней развития познавательной деятельности студентов) и разработанных производственных ситуаций (задачный подход) в процессе изучения дисциплин (модулей) профессионального цикла в учреждениях СПО, содержания предметно-ориентированных задач (заданий). Рассмотрим более детально каждый из компонентов комплексно-деятельностного подхода.

1. Системный подход (мировоззренческий уровень методологии) является ведущим общенаучным подходом; это направление методологии, в основе которого лежит исследование объектов как систем. Применение данного подхода в педагогике позволит выявить такой вариативный компонент ее научного знания, как педагогическая система со всеми ее характеристиками, такими как целостность, связь, структура и организация, уровни системы и их иерархия, управление, цель и целесообразное поведение системы, самоорганизация системы, ее функционирование и развитие [4].

Значение системного подхода состоит в том, что он позволяет рассмотреть процесс компетентностно-ориентированных технологий в системе СПО как сложно организованного объекта, как целостную систему, сконструировать модель реализации компетентностно ориентированных технологий обучения в системе СПО, выявить ее составные компоненты, их место, расположение, диалектику их взаимосвязи [4].

Речь идет о педагогической технологии. Педагогическая технология понимается как

систематичное и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного процесса, проект некоторой педагогической системы [5]. Блок выявления компонентов системы предполагает наличие модели, включающей все компоненты педагогической системы. Структура любой системы представляется взаимосвязанной совокупностью элементов (учитель, ученик, содержание обучения, процессы обучения и воспитания, формы, цели и условия), поэтому целесообразно в качестве целостной педагогической системы использовать идеи оптимизации образовательного процесса, уровневого подхода к развитию деятельности [3].

2. Рассматривая формирование и развитие компетенций обучаемых на основе уровней развития деятельности обучаемого, делая их, с одной стороны, относительно самостоятельными, а с другой — взаимосвязанными и взаимозависимыми, можно говорить об уровневом подходе к формированию профессиональных компетенций как одном из компонентов комплексно-деятельностного подхода.

2.1. На уровне преимущественно *информационно-знаковой деятельности* предметом совместной деятельности педагога и студента является организация учебного процесса по овладению знаниями, умениями, навыками. Основной вид деятельности обучаемых — репродуктивный. Главная цель — формирование у каждого студента знаний и умений, системы понятий в соответствии с программой обучения и требованиями действующего ФГОСа [6]. Предлагаемые задачи (задания) — типичные задачи (задания) профессионального содержания, которые могут решаться под руководством преподавателя или самостоятельно на основе ранее использованных методов. При этом студент овладевает минимумом знаний, способами самостоятельной деятельности на основе копирования, в том числе использования готовых планов, алгоритмов деятельности. Он овладевает методом анализа, общей ориентировочной основой деятельности, приемами рациональной организации деятельности и выполняет действия, соответствующие репродуктивному уровню деятельности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что этот уровень учебной деятельности позволяет формировать знания о сущности профессиональных компетенций. Для примера: в процессе профессиональной подготовки студентов специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» на АО «ММЗ» необходимо учиты-

вать требования ФГОС к общим компетенциями выпускников, включающим в себя способности:

– ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

– ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество [6].

Примеры профессиональных компетенций, формирование которых происходит на основании «Требований к результатам освоения профессионального модуля ПМ 04. «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих» в части подготовки рабочих по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением», соответствуют данному (первому) уровню учебной деятельности:

– ПК 3.1. Обеспечивать реализацию технологического процесса по изготовлению деталей, а именно:

а) ПК 3.1.1. Выполнять наладку токарных станков и манипуляторов с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения;

б) ПК 3.1.2. Выполнять наладку сверлильно-фрезерно-расточных станков и манипуляторов с ЧПУ для изготовления простых корпусных деталей [6].

2.2. Учебная деятельность студента, ориентированная на самостоятельный поиск способов решения, выбор наиболее рационального, конструирование собственного способа в исследованиях по проблемам оптимизации образовательного процесса называется *отражательно-преобразующей деятельностью* [3]. На этом уровне предметом совместной деятельности педагога и обучаемого являются способы решения задач. Характерная черта этого уровня учебной деятельности — применение знаний, умений в качестве средств получения новых знаний, умение выбирать наиболее рациональные способы их преобразования. Основным продуктом деятельности преподавателя — «метод» осуществления студентами деятельности, которая может быть охарактеризована как частично поисковая либо поисковая, а по ее результатам — как продуктивная. Продуктом деятельности на этом уровне является найденный студентами способ решения (в том числе это могут быть самостоятельно найденные методы, либо средства, либо и то и другое вместе).

На уровне отражательно-преобразующей деятельности студент овладевает ценностными компонентами общих и профессиональных

компетенций, испытывает потребность в формировании умений самостоятельного проявления творческой активности и на уровне личностного творчества, самореализации, самоудовлетворения.

Для примера: в процессе профессиональной подготовки студентов специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» на АО «ММЗ» необходимо учитывать требования к общим компетенциям выпускников, включающим в себя способности:

- ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях;

- ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

На уровне отражательно-преобразующей деятельности студент овладевает ценностными компонентами профессиональных компетенций:

- ПК 3.1.3. Выполнять наладку токарных станков и манипуляторов с ЧПУ для изготовления *сложных* деталей типа тел вращения;

- ПК 3.1.4. Выполнять наладку сверлильно-фрезерно-расточных станков и манипуляторов с ЧПУ для изготовления *сложных* корпусных деталей [7].

2.3. Третий уровень — уровень преимущественно *духовно-практической* деятельности (при реализации этого уровня студент владеет знаниями и умениями, присущими вышеназванным уровням деятельности). Основной вид деятельности обучающихся — творческий (моделирование, конструирование, изобретение и т. д.). Это самостоятельная духовно-практическая деятельность, которая является условием формирования активной жизненной позиции. Главными на этом уровне являются развитие и совершенствование способностей личности. Основной продукт деятельности — конструкция, проект, планирование своей деятельности, качественное усвоение знаний, умений и способностей деятельности с прицелом на будущее.

Характерные признаки этого уровня — стремление к самовыражению в способах и результатах деятельности. Обучаемый на данном уровне анализирует свою деятельность. Проявляются умения мотивировать деятельность,

осуществлять целеполагание, самостоятельно выбирать и обосновывать предмет деятельности, средства, методы, анализировать результат, переходить от основной деятельности к производной в случае возникновения потребности в решении задач-открытий, конструировать продуктивные и исследовательские задачи [3]. На уровне *духовно-практической* деятельности обучаемые в совершенстве овладевают всеми профессиональными компетенциями, в том числе:

- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;

- ОК 9. Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности [7].

Для примера покажем виды профессиональных компетенций, соответствующих данному уровню учебной деятельности студентов специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» на АО «ММЗ»:

- ПК 3.2. Проводить контроль соответствия качества деталей требованиям технической документации, а именно:

- а) ПК 3.2.1. Проводить контроль соответствия качества простых деталей типа тел вращения требованиям технической документации;

- б) ПК 3.2.2. Проводить контроль соответствия качества простых корпусных деталей требованиям технической документации;

- в) ПК 3.2.3. Проводить контроль соответствия качества сложных деталей типа тел вращения требованиям технической документации [7].

Осуществление деятельности всех трех уровней может происходить поэтапно либо одновременно, хотя первый уровень и является основным при реализации задач формирования профессиональных компетенций.

Представленная модель уровневого подхода к формированию компетентности (в данном случае — профессиональной) является педагогической системой. Преимущественное осуществление обучающимся деятельности определенного уровня является показателем уровня сформированности профессиональных компетенций [8].

3. Чтобы этот процесс практически обеспечивался (развитие деятельности — от репродуктивной к творческой), нужно обладать теоретически верной оценкой того, как происходит развитие (т. е. необходим научный анализ деятельности в соответствии с уровнями развития, а значит необходимо иметь инструментарий отслеживания уровней формирования компетенций).

Для разработки целостной системы деятельности целесообразно использовать в сочетании технологию оптимизации (уровневый подход к развитию учебной деятельности, модель оптимизации учебного процесса) и атрибутивного анализа (В. В. Белич) [9]. Атрибутивный анализ, являясь частью комплексного анализа, направляется на выявление (указание, формулировку) основных атрибутов формируемой деятельности — цели — и формирующей деятельности — средства. Атрибутом называют то, без чего явление не может ни существовать, ни мыслиться.

В случае учебно-познавательной деятельности под ее атрибутами подразумеваются потребности, мотивы (осознаваемые внутренние побудители деятельности), цели, предметы, методы, средства, результаты деятельности и т. д.

Атрибуты деятельности определенным образом соотносятся друг с другом, образуют взаимообусловленную совокупность понятий, объясняющих, раскрывающих суть и смысл одной из сложнейших философских категорий — деятельности, которая имеет огромное практическое значение и для преподавателя, и для студента.

В. В. Белич показывает, что атрибуты деятельности определенным образом соотносятся друг с другом. Они образуют взаимообусловленную совокупность понятий, объясняющих, раскрывающих суть деятельности. Объективным по своему содержанию выступает процесс с методом и средствами (условиями) и продукт (результат).

Субъективными атрибутами по форме и содержанию выступают следующие:

а) мотив как внутренний побудитель деятельности, как осознанная потребность;

б) цель как образ продукта, который может существовать не материализованно в объективной реальности, а лишь в сознании субъекта деятельности;

в) способ как образ процесса деятельности, отражающий и метод, и средства (условия) деятельности с той или иной степенью полноты, точности и т. д. По мнению многих исследователей, профессиональная компетенция является ситуационной категорией, так как проявляется у субъекта в его способности успешно решать профессиональные задачи в различных ситуациях

производственной деятельности, поэтому в качестве необходимых условий ее формирования мы выделяем ситуации, моделирующие будущую профессиональную деятельность субъекта обучения. Под учебной ситуацией мы понимаем объект процесса обучения, в котором в диалектической взаимосвязи находятся конкретная дидактическая задача, конкретный уровень познавательной деятельности обучающихся и конкретный метод преподавания [3]. В основе задачного обучения лежит построение обучения через комплекс или систему учебных задач, процесс решения которых способствует формированию тех или иных качеств личности у субъектов обучения с учетом уровневого подхода к их деятельности [10].

Нами разработана система компетентностно ориентированных задач, направленная на формирование профессиональных компетенций у студентов учреждений СПО. В основу своего подхода к проектированию методов формирования профессиональных компетенций в содержание системы задач (заданий) мы попытались заложить единство всех компонентов профессиональной компетенции (знаний, умений, навыков, профессионально значимых личностных качеств) посредством создания производственных ситуаций в процессе изучения дисциплин (модулей) профессионального цикла в учреждениях СПО и конструирования содержания задач (заданий) [8; 10].

Предметно-ориентированные задачи выступают средством формирования у студентов совокупности знаний по учебным дисциплинам (модулям) профессионального цикла, необходимым и достаточным для освоения умений и навыков специалиста в составе конкретных профессиональных компетенций, развития у обучающихся познавательной активности. Такие задачи строятся на основе рассмотрения производственных ситуаций, направленных на усвоение студентами знаний по темам (разделам) учебной дисциплины (модуля) — уровень репродуктивной деятельности; умений их применять — уровень самостоятельного нахождения способов решения задач, проблем; умений предвидеть проблемные ситуации — уровень моделирования (табл. 1).

Таблица 1

Типы задач по уровням деятельности на основе атрибутивного анализа

Атрибуты деятельности	Задачи на 1-й уровень деятельности	Задачи на 2-й уровень деятельности	Задачи на 3-й уровень деятельности
1. Субъект деятельности	+	+	+
2. Потребность	+	+	+
3. Мотив	+	+	+
4. Цель	+	+	+

Окончание таблицы 1

Атрибуты деятельности	Задачи на 1-й уровень деятельности	Задачи на 2-й уровень деятельности	Задачи на 3-й уровень деятельности
5. Способ	+	+	—
6. Предмет	+	+	+
7. Метод	+	—	—
8. Средство	+	+	—
9. Процесс	+	—	—
10. Результат	—	—	—

Примечания:

- 1) знак «+» — задано преподавателем;
- 2) знак «—» — не задано преподавателем.

Формирование личности студентов происходит в процессе деятельности, обусловленной выполнением конкретных заданий педагога. Содержание учебных заданий должно обеспечиваться «Требованиями к результатам освоения профессионального модуля ПМ 04. «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих» в части подготовки рабочих по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением». При проектировании учебных заданий с целью формирования профессиональных компетенций необходимо учитывать профессиональный стандарт 40.026 «Наладчик обрабатывающих центров с числовым программным управлением» (зарегистрирован в Минюсте России 3 мая 2017 г., регистрационный № 46576, утвержден приказом Министерст-

ва труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 марта 2017 г. № 265н).

В таблице 2 представлены виды трудовой функции, трудовых действий, необходимых умений, которые требуется учитывать при проектировании учебных заданий с целью формирования профессиональных компетенций.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что комплексно-деятельностный подход к развитию учебной деятельности обучающихся позволяет проектировать, прогнозировать, осуществлять процесс комплексного формирования и развития компетентности, а также дает возможность создавать инструментарий для количественной и качественной оценки уровня ее сформированности на основе анализа результатов и процесса деятельности.

Библиографический список

1. Словарь-справочник современного российского профессионального образования [Текст] / авт.-сост. : В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, А. Н. Лейбович, П. Н. Новиков. — Вып. 1. — М. : ФИРО, 2010.
2. Зимняя, И. А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) [Текст] / И. А. Зимняя // Материалы XV Всерос. науч.-метод. конф. «Проблемы качества образования». Кн. 2. — М., 2004. — С. 7–10.
3. Серкова, Г. Г. Самостоятельная работа учащихся образовательных учреждений : Оптимизационный подход к развитию самостоятельной деятельности [Текст] / Г. Г. Серкова. — Челябинск, 2003. — 107 с.
4. Сериков, Г. Н. Образование : Аспекты системного отражения [Текст] / Г. Н. Сериков. — Курган, 1997. — 464 с.
5. Беспалько, Б. П. Слагаемые педагогической технологии [Текст] / Б. П. Беспалько. — М. : Педагогика, 1989. — 192 с.
6. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 15.02.08 Технология машиностроения [Электронный ресурс] : [приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 № 350]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
7. Об утверждении профессионального стандарта «Наладчик обрабатывающих центров с числовым программным управлением» [Электронный ресурс] : [приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.03.2017 № 265н]. — Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71568542>.
8. Серкова, Г. Г. Методологические основы формирования профессиональных компетенций будущих специалистов в условиях дуального обучения по специальности 15.02.08 Технология машиностроения [Текст] / Г. Г. Серкова. — Челябинск : ГБПОУ «ММК», 2017. — 17 с.

Таблица 2

Виды трудовой функции, трудовых действий, необходимых умений, которые требуются учитывать при проектировании учебных заданий с целью формирования профессиональных компетенций

Трудовая функция	Трудовые действия			Необходимые умения		
	Информационно-знаковая деятельность (первый уровень)	Отражательно-преобразующая деятельность (второй уровень)	Духовно-практическая деятельность (третий уровень)	Информационно-знаковая деятельность (первый уровень)	Отражательно-преобразующая деятельность (второй уровень)	Духовно-практическая деятельность (третий уровень)
1. Установка и наладка приспособления токарного обрабатывающего центра с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Установка приспособления в соответствии с технологической документацией на шпиндель токарного обрабатывающего центра с ЧПУ	Выверка и наладка приспособления, установленного на токарный обрабатывающий центр с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Контроль точности наладки приспособления токарного обрабатывающего центра с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Устанавливать приспособления в соответствии с технологической документацией на шпиндель токарного обрабатывающего центра с ЧПУ	Производить выверку устанавливаемого приспособления на шпиндель токарного обрабатывающего центра с ЧПУ. Контролировать положение приспособления, установленного на токарный обрабатывающий центр с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Производить наладку приспособления средствами токарного обрабатывающего центра с ЧПУ. Контролировать требуемую точность наладки приспособления, установленного на токарный обрабатывающий центр с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения
2. Подналадка токарного обрабатывающего центра с ЧПУ в процессе работы	Выполнение регулярной проверки точности наладки приспособления токарного обрабатывающего центра с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Выполнение регулярной проверки точности наладки комплекта инструментов токарного обрабатывающего центра с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Корректировка работы токарного обрабатывающего центра с ЧПУ для изготовления простых деталей типа тел вращения	Контролировать точность наладки приспособления	Контролировать точность наладки комплекта инструмента	Заменять приспособление или инструменты. Корректировать УП для изготовления простых деталей типа тел вращения на токарном обрабатывающем центре с ЧПУ

9. Белич, В. В. Атрибутивный анализ педагогической деятельности [Текст] / В. В. Белич. — Челябинск : ЮУКИ, 1991. — 170 с.

10. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 № 349-р]. — Режим доступа: https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/2_z4CAed312Z9quOQ9h7jN.pdf.

For citation: Serkova, G. G. Theoretical principles of VET students' professional competencies formation in practice-oriented education [Text] / G. G. Serkova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 70–77.

THEORETICAL PRINCIPLES OF VET STUDENTS' PROFESSIONAL COMPETENCIES FORMATION IN PRACTICE-ORIENTED EDUCATION

G. G. Serkova

The article proposes the technology of would-be specialists' professional competences formation on the bases of new federal state educational standards requirements, actualized in accordance with the professional standards. New requirements envisage the basic professional educational programme outcomes (basic training). The article shows the experience of dual (practice-oriented) education of the Miass machine building college students at the AO 'Miass machine building plant'. Complex and activity approach is the methodological basis of the proposed technology.

Key words: *competency, system approach, complex and activity approach, subject oriented tasks, information and sign (reproductive) activity, reflective and transformative activity (ability to find the solutions), cultural and practical activity (modelling, designing, inventing).*

References

1. Blinov V. I., Voloshina I. A., Esenina E. Yu., Leibovich A. N., Novikov P. N. Slovar'-spravochnik sovremennogo rossiiskogo professional'nogo obrazovaniya, Moscow: FIRO, 2010. (In Russian)
 2. Zimnyaya I. A. Problemy kachestva obrazovaniya. Proceedings of the 15th All-Russian scientific conference, Moscow, 2004, pp. 7–10. (In Russian)
 3. Serkova G. G. Samostoyatel'naya rabota uchashchikhsya obrazovatel'nykh uchrezhdenii : Optimizatsionnyi podkhod k razvitiyu samostoyatel'noi deyatel'nosti, Chelyabinsk, 2003, 107 p. (In Russian)
 4. Serikov G. N. Obrazovanie : Aspekty sistemnogo otrazheniya, Kurgan, 1997, 464 p. (In Russian)
 5. Bespal'ko B. P. Slagaemye pedagogicheskoi tekhnologii, Moscow: Pedagogika, 1989, 192 p. (In Russian)
 6. Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta srednego professional'nogo obrazovaniya po spetsial'nosti 15.02.08 Tekhnologiya mashinostroeniya, available at: Konsul'tantPlyus.
 7. Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Naladchik obrabatyvayushchikh tsentrov s chislovym programmym upravleniem», available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71568542>.
 8. Serkova G. G. Metodologicheskie osnovy formirovaniya professional'nykh kompetentsii budushchikh spetsialistov v usloviyakh dual'nogo obucheniya po spetsial'nosti 15.02.08 Tekhnologiya mashinostroeniya, Chelyabinsk: GBPOU «MiMK», 2017, 17 p. (In Russian)
 9. Belich V. V. Atributivnyi analiz pedagogicheskoi deyatel'nosti, Chelyabinsk: YuUKI, 1991, 170 p. (In Russian)
 10. Kompleks mer, napravlennykh na sovershenstvovanie sistemy srednego professional'nogo obrazovaniya, na 2015–2020 gody, available at: https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/2_z4CAed312Z9quOQ9h7jN.pdf.
-

Серкова Галина Георгиевна, научный руководитель Региональной инновационной площадки в ГБПОУ «Миасский машиностроительный колледж», кандидат педагогических наук, доцент, г. Челябинск, e-mail: serkova.g@mail.ru

Serkova G. G., candidate of pedagogical sciences, associate professor, scientific supervisor of the regional innovation place, Miass machine building college, Chelyabinsk, e-mail: serkova.g@mail.ru

Сведения для цитирования: Тутаева, Т. Н. О взаимодействии педагогических работников техникума и наставников предприятия в условиях дуального обучения [Текст] / Т. Н. Тутаева, Г. Х. Шамухаметова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 78–81.

УДК 377
ББК 74.57

О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА И НАСТАВНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Т. Н. Тутаева, Г. Х. Шамухаметова

В статье представлен опыт организации взаимодействия между педагогическими работниками техникума и наставниками Группы «ЧТПЗ» (ПАО «Челябинский трубопрокатный завод») по различным направлениям деятельности в условиях дуального обучения.

Ключевые слова: дуальное обучение, наставничество, направления взаимодействия, программа «Будущее белой металлургии», производственная практика, «классный папа».

Значимой задачей считаю развитие движения наставничества...

Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни.

В. В. Путин

Важной задачей профессионального образования является обеспечение качественной подготовки высококвалифицированных рабочих, к которым предприятия предъявляют жесткие профессиональные требования. Сегодня необходим поиск новых путей эффективной подготовки будущих специалистов, профессионально мобильных, конкурентоспособных на региональном рынке труда.

Министерством образования и науки Челябинской области 30 ноября 2016 г. определен перечень опорных профессиональных образовательных организаций для реализации мероприятий дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. В числе таких организаций — ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева».

Реализация Стандарта возможна лишь в тесном сотрудничестве с предприятиями-партнерами. Сегодня в техникуме успешно выстраивается непрерывная система образования на основе дуальной модели. Основным стратегическим партнером является Группа «ЧТПЗ» (ПАО «Челябинский трубопрокатный завод»).

Развитие высокотехнологичного производства и расширение рынков сбыта послужило импульсом для начала реализации Группой «ЧТПЗ» масштабной образовательной программы «Будущее белой металлургии» по подготовке ква-

лифицированных специалистов, умеющих работать на современном высокотехнологичном оборудовании, установленном в производственных цехах компании.

«Будущее белой металлургии» (далее — ББМ) — образовательная программа Группы «ЧТПЗ» по подготовке специалистов рабочих профессий для металлургической отрасли России, реализуемая на основе государственно-частного партнерства в Свердловской и Челябинской областях. Обучение студентов проводится по дуальной системе, где 40 % учебного процесса занимает теория, а 60 % отводится практике [1].

Целью программы является обеспечение притока высококвалифицированных молодых специалистов рабочих профессий, не только полностью соответствующих требованиям высокотехнологичного производства, но и погруженных в корпоративную философию Группы «ЧТПЗ». Компания предъявляет требования к современным специалистам — выпускникам программы ББМ по нескольким направлениям.

Направление «Я — белый металлург»:

- делаю все, чтобы компания мною гордилась;
- разделяю ценности компании;
- веду здоровый образ жизни;
- обучаю и передаю опыт новым коллегам;
- непрерывно развиваюсь и расширяю кругозор.

Направление «Я — профессионал»:

- обладаю полным набором профессиональных навыков в своей квалификации;
- приобретаю смежные профессии, востребованные работодателем;
- имею все требуемые допуски и расширяю их список.

Направление «Я — Личность»:

- поддерживаю командный дух;
- уверен в себе;
- целеустремленный;
- отзывчивый;
- честный и порядочный;
- стрессоустойчивый.

Направление «Я — сотрудник»:

- дисциплинированный и самоорганизованный;
- равнодушный;
- инициативный;
- коммуникабельный;
- надежный и исполнительный;
- обладающий лидерскими качествами и силой убеждения.

Одним из структурных компонентов программы «Будущее белой металлургии» является развитие системы наставничества. Наставник программы ББМ должен:

- иметь способности и желание передавать знания по профессии, производству с ответственностью и любовью;
- выступать носителем профессиональных умений и компетенций для практикантов ББМ;
- нести персональную ответственность за качество формирования и итоговые профессиональные компетенции практикантов;
- нести ответственность за качество обучения методам и безопасным приемам работы, соблюдение правил промышленной безопасности и охраны труда практикантов;
- предоставлять обратную связь практикантам;
- документально оформлять процесс и результаты практики;
- выступать примером высокой трудовой дисциплины и приверженности качеству;
- обладать должными коммуникативными навыками в общении;
- взаимодействовать с педагогическими работниками техникума по направлениям;
- служить проводником философии (философия преобразования: личности, рабочей среды, производственного пространства, социума) и производственной системы «Белая металлургия» [2].

Рассмотрим организацию взаимодействия наставников компании и педагогических работ-

ников техникума на примере работы с обучающимися по профессии 15.01.26 «Токарь-универсал».

Одним из направлений взаимодействия наставника с преподавателями техникума является корректировка учебно-программной документации по учебным дисциплинам и профессиональным модулям. В рабочие программы внесены дополнения по отдельным разделам и темам, согласованы тематика лабораторных и практических работ, вопросы к дифференцированным зачетам и экзаменам.

Важным направлением взаимодействия является организация производственной практики. Результатом взаимодействия наставника с мастером производственного обучения стала корректировка учебно-программных документов по учебной и производственной практике. Для организации производственной практики скорректированы дневники, недельные планы, характеристики производственной практики, аттестационные листы, наряды [3].

За студентами, проходящими производственную практику, в компании закреплены наставники, которые являются квалифицированными специалистами. Для знакомства с предприятием в целом и работой отдельных цехов были организованы экскурсии. Студенты познакомились со структурой компании, ценностями и философией белой металлургии. Наставник оказывает помощь мастеру производственного обучения при проведении лабораторно-практических работ по устройству токарно-карусельного и расточного станков.

Обучающиеся третьего курса проходят производственную практику в цехах компании. Совместно с мастером производственного обучения были проведены вводные лекции по охране труда и правилам безопасной работы на токарных станках. В производственном цехе кроме токарно-винторезных станков имеются расточные, револьверные крупногабаритные станки типа ДИП-400, ДИП-530. Именно здесь, на производстве, у студентов есть возможность освоить необходимые компетенции под руководством наставника-производственника. Для студентов в цехе составлен график, по которому они могут осваивать компетенции на определенных станках. Наставник проверяет соблюдение всех технических требований, качественные показатели работы. Мастер производственного обучения отслеживает степень адаптации практиканта на рабочем месте.

Согласуя действия по организации защиты письменной экзаменационной работы, наставник

оказывает помощь в выборе и подготовке чертежей, изготовлении необходимой детали, обязательно участвует в процедуре защиты письменной экзаменационной работы. Участие в совместной процедуре оценки степени сформированности компетенций студентов позволяет совершенствовать учебный процесс: взаимно дополнять и обогащать цели, содержание, формы и технологии обучения.

Осуществление контроля за прохождением производственной практики, выполнением ряда работ, своевременная практическая помощь, оказываемая наставником и мастером производственного обучения, позволяют практикантам успешно справиться с производственными заданиями.

В рамках развития наставничества в Группе «ЧТПЗ» реализуется проект «Классный папа». За каждой группой студентов закреплен наставник, который не только осуществляет поддержку в профессиональной сфере, но и помогает воспитывать будущих специалистов, иногда во многом заменяя некоторым молодым людям отца. Совместно с классным руководителем наставник — «классный папа» участвует в организации и проведении различных мероприятий [4].

Одним из направлений взаимодействия с классным руководителем является осуществление контроля за успеваемостью и посещаемостью студентов. С помощью электронного

журнала наставник определяет обучающегося группы риска, проводит профилактическую беседу с ним, посещает родителей на дому. «Классный папа» принимает участие в организации и проведении родительских собраний, субботников по уборке территории города, посещает классные часы, проводимые в группе. Он оценивает участие студентов в конкурсах профессиональной направленности [5].

Продвигая корпоративные ценности белой металлургии, формируя личностные качества студентов, «классный папа» принимает участие в организации спортивных мероприятий, таких как турнир спартакиады ПАО «ЧТПЗ» по волейболу, выполнение испытаний Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», товарищеский матч по мини-футболу среди команд студентов и сотрудников ПАО «ЧТПЗ». Вместе с ребятами наставник проводит свободное время и организует с классным руководителем мероприятия различной направленности, в их числе: посещение Музея памяти воинов-интернационалистов, краеведческого музея, кинотеатра, митинга памяти в честь Победы в Великой Отечественной войне и др.

Опыт показывает, что рассмотренные формы сотрудничества ПОО и предприятия способствуют качественной подготовке студентов и дальнейшему профессиональному и личностному развитию специалиста.

Библиографический список

1. Дуальное обучение [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.chgpgt.ru/deyatelnost/dualnoe-obuchenie.html>.
2. Философия белой металлургии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.chelpipe.ru/upload/pdf/wm_present\(1\).pdf](http://www.chelpipe.ru/upload/pdf/wm_present(1).pdf).
3. Пименова, Н. А. Проектирование системы наставничества в ПОО [Текст] / Н. А. Пименова, Г. Н. Любченко, А. А. Усова // Современная высшая школа : Инновационный аспект. — 2018. — Т. 10. — № 1. — С. 124–132.
4. Конкурс лучших практик наставничества [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.chelpipe.ru/press_center/company_news/7046.
5. «Классный папа», белый металлург [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.gmpr74.ru/news/klassnyy-papa-belyy-metallurg>.

For citation: Tutaeva, T. N. About the teachers and enterprise supervisors' interaction in dual training [Text] / T. N. Tutaeva, G. Kh. Shamukhametova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 78–81.

ABOUT THE TEACHERS AND ENTERPRISE SUPERVISERS' INTERACTION IN DUAL TRAINING

T. N. Tutaeva, G. Kh. Shamukhametova

The paper presents the experience of interaction organization between the vocational teachers and supervisors from the 'ChTPZ' Group (PAO 'Chelyabinsk pipe building plant') in different activities in dual training.

Key words: *dual training, apprenticeship, interaction directions, 'Future of white metallurgy' programme, work-based training, 'class dad'.*

References

1. Dual'noe obuchenie, available at: <http://www.chgpgt.ru/deyatelnost/dualnoe-obuchenie.html>.
2. Filosofiya beloi metallurgii, available at: [http://www.chelpipe.ru/upload/pdf/wm_present\(1\).pdf](http://www.chelpipe.ru/upload/pdf/wm_present(1).pdf).
3. Pimenova N. A., Lyubchenko G. N., Usova A. A. Sovremennaya vysshaya shkola : Innovatsionnyi aspekt, 2018, Vol. 10, No. 1, pp. 124–132. (In Russian)
4. Konkurs luchshikh praktik nastavnichestva, available at: http://www.chelpipe.ru/press_center/company_news/7046.
5. «Klassnyi papa», belyi metallur, available at: <https://www.gmpr74.ru/news/klassnyy-papa-belyy-metallurg>.

Тутаева Татьяна Николаевна, методист ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева», г. Челябинск, e-mail: tutaeva1959@gmail.com

Шамухаметова Гульфира Хуснуловна, мастер производственного обучения ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева», г. Челябинск, e-mail: uuu151270@yandex.ru

Tutaeva T. N., specialist in methodological support, Yakovlev Chelyabinsk state technical secondary school for industry and humanities, Chelyabinsk, e-mail: tutaeva1959@gmail.com

Shamukhametova G. Kh., VET trainer, Yakovlev Chelyabinsk state technical secondary school for industry and humanities, Chelyabinsk, e-mail: uuu151270@yandex.ru

Сведения для цитирования: Шадчин, И. В. Организация содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Челябинской области [Текст] / И. В. Шадчин // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 81–86.

УДК 377
ББК 74.57

ОРГАНИЗАЦИЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

И. В. Шадчин

В статье рассмотрен широкий перечень вопросов, связанных с проблемой организации содействия трудоустройству выпускников. Анализируются результаты исследования эффективности системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Челябинской области.

Ключевые слова: *профессиональное образование, рынок труда, специальность, безработица, выпускник ПОО, трудоустройство.*

Трудоустройство молодого специалиста — важная стадия его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства — один из базовых показателей качества образования.

В государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства

РФ от 15 апреля 2014 г. № 298, отмечено, что, исходя из тенденций развития экономики и рынка труда, в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [1] целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе

является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность [2].

Неспособность выпускников ПОО реализовать себя в рыночных условиях приводит к разочарованию в выбранной ими специальности, смене специальности, что влечет за собой девальвацию государственных расходов на профессиональное образование, снижение кадрового потенциала страны, рост социальной напряженности, снижение уровня социально-психологической адаптации молодежи.

Молодым специалистам крайне важно вовремя найти свою трудовую стезю, чтобы успешно интегрироваться в современное общество.

Труд человека представляет собой ресурс особого типа. Если он не востребован экономической, его нельзя зарезервировать на будущее.

Довольно часто выпускникам приходится соглашаться на временную работу, что приводит к утрате знаний, полученных в ПОО.

В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше [3].

Уровень карьерного роста выпускников — это ключевая составляющая репутации образовательной организации.

Каждый выпускник ПОО при устройстве на работу сталкивается с определенными проблемами, среди которых, в частности, следующие [4; 5]:

- 1) нехватка рабочих мест по полученной специальности;
- 2) недостаточно высокая заработная плата, которую предлагают работодатели выпускникам (из-за отсутствия достаточного опыта работы);
- 3) недостаточное соответствие профессиональной компетентности выпускников требованиям работодателей;
- 4) трудности с социально-профессиональной адаптацией при первичном трудоустройстве;
- 5) отсутствие действенных механизмов стимулирования работодателей к трудоустройству выпускников.

В 2018 г. нами было проведено исследование эффективности системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Челябинской области.

В 44 ПОО была направлена анкета «Оценка эффективности системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Челябинской области», в которую вошел широкий перечень открытых и закрытых вопросов по различным аспектам проблемы формирования условий для успешного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций (нормативно-правовым, материально-техническим, кадровым, учебно-методическим и др.).

Согласно полученным в ходе анализа анкет данным, все ПОО отмечают высокую актуальность и практическую значимость проблемы трудоустройства выпускников, получивших профессиональное образование.

В **34 ПОО** (77 % от общего числа ПОО) созданы центры содействия трудоустройству выпускников.

Центры содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций (далее — ЦСТВ) призваны способствовать повышению конкурентоспособности выпускников ПОО на рынке труда, улучшению адаптации к условиям реализации собственного профессионального развития.

Для ЦСТВ целесообразно определить следующие направления, которые, по мнению Е. П. Ильясова и др., являются ключевыми в организации и планировании деятельности центров, создаваемых в ПОО [6]:

- работа с обучающимися и выпускниками в профессиональных образовательных организациях;
- сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для обучающихся и выпускников ПОО;
- методическая и исследовательская работа;
- взаимодействие с органами исполнительной власти, в том числе с органами государственной службы по труду и занятости населения, общественными организациями, некоммерческими организациями и объединениями работодателей, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда.

Анализ данных анкет, представленных профессиональными образовательными организациями Челябинской области, позволяет сделать вывод о том, что в **34 ПОО** (77 % от общего числа ПОО) проводятся систематические ин-

дивидуальные консультации выпускников по различным вопросам трудоустройства (нормативно-правовым, социально-педагогическим, психологическим, валеологическим и др.).

Вместе с тем только в **32 ПОО** (73 % от общего числа ПОО) работают психологи, которые участвуют в реализации мероприятий по созданию условий для успешного устройства на работу выпускников, что, безусловно, является значимым барьером для комплексного психолого-педагогического сопровождения студентов и выпускников по вопросам трудоустройства.

В **25 ПОО** (57 % от общего числа ПОО) создана электронная база данных, которая содержит сведения о выпускниках, их трудоустройстве в течение календарного года после окончания образовательной организации.

Создание в ПОО электронной базы данных открывает широкие возможности для оперативного получения и консолидирования информации о различных аспектах трудоустройства и закрепления на рабочем месте молодого специалиста, что позволяет, в частности, вносить значимые коррективы в деятельность по формированию комплекса условий для успешной социально-профессиональной интеграции будущих выпускников.

19 ПОО (43 % от общего числа ПОО) запланировали на 2018/19 уч. г. создание такой базы данных.

28 ПОО (64 % от общего числа ПОО) осуществляют запросы на предприятия, фирмы о наличии вакансий для выпускников.

Приходится констатировать, что целый ряд ПОО упускает возможность реализации дополнительного инструмента взаимодействия с потенциальными работодателями, который не требует объемных финансовых и кадровых вливаний.

Анализ данных анкет, представленных профессиональными образовательными организациями Челябинской области, позволяет сделать вывод о том, что на сайтах **31 ПОО** (70 % от общего числа ПОО) сформирован раздел, на котором консолидируется информация о мероприятиях по созданию условий для успешного трудоустройства выпускников.

Также стоит отметить, что рекомендации по составлению резюме, участию в собеседовании с работодателями, развитию навыков самопрезентации размещены на сайтах **31 ПОО** (70 % от общего числа ПОО).

Исследование показало, что раздел сайта, содержащий регулярно обновляемую информацию о вакансиях работодателей и резюме сту-

дентов и выпускников, создан в **26 ПОО** (59 % от общего числа ПОО).

14 ПОО (32 % от общего числа ПОО) в социальных сетях созданы группы, в рамках которых студенты и выпускники получают возможность общения по вопросам трудоустройства, адаптации в рабочем коллективе.

Неоспоримым фактом является то, что сегодня интернет-пространство для молодежи выступает одним из магистральных источников информации, виртуальной локацией для обсуждения планов и задач с другими интернет-пользователями и др.

Профессиональными образовательными организациями в течение учебного года проводится ряд мероприятий по содействию трудоустройству выпускников.

Наиболее популярными из них являются экскурсии на предприятия и фирмы в рамках делового сотрудничества (отметили 100 % ПОО), ярмарки вакансий (отметили 90 % ПОО), дни карьеры (отметили 86 % ПОО), деловые встречи и круглые столы с работодателями с целью заключения договоров о деловом сотрудничестве, предусматривающих возможность дальнейшего трудоустройства (отметили 77 % ПОО).

Профессиональные образовательные организации, которые приняли участие в анкетировании, реже отмечали организацию и проведение деловых игр и тренинговых занятий по формированию навыков самопрезентации, повышению уровня психологической готовности к взаимодействию с работодателями во время прохождения собеседования (отметили 57 % ПОО), разработку методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников (отметили 53 % ПОО), выполнение индивидуальных заявок предприятий по подбору кандидатов (из числа выпускников) на вакантные места (отметили 44 % ПОО).

В ходе исследования было установлено, что ни в одной профессиональной образовательной организации не проводилось ярмарок вакансий в режиме онлайн, несмотря на повышение активности представителей работодателей в интернет-пространстве. Кроме того, хедхантеры компаний уделяют значительное внимание виртуальным мероприятиям в сфере подбора кадров.

Все ПОО, принявшие участие в анкетировании, считают, что временная занятость обучающихся (в период обучения) выступает одним из условий повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Несмотря на это, только в **33 ПОО** (75 % от общего числа ПОО) реализуется деятельность по организации временной занятости обучающихся.

В **27 ПОО** (61 % от общего числа ПОО) осуществляется взаимодействие с органами исполнительной власти, общественными организациями, некоммерческими организациями и объединениями работодателей, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда.

35 ПОО (80 % от общего числа ПОО) осуществляют постдипломное сопровождение выпускников (консультации, тренинговые занятия, встречи с потенциальными работодателями и др.).

36 ПОО (82 % от общего числа ПОО) осуществляют мониторинг закрепляемости на рабочих местах выпускников, который позволяет получать информацию о достижениях и проблемах выпускников на трудовом поприще, вносить коррективы в деятельность по созданию условий для успешной социально-трудовой адаптации и дальнейшего карьерного развития будущих выпускников.

В ходе исследования было выявлено, что в **14 ПОО** (32 % от общего числа ПОО), на базе которых был создан центр содействия трудоустройству выпускников, реализующий широкий перечень мероприятий по содействию трудоустройству выпускников (осуществлялись запросы на предприятия, фирмы о наличии вакансий для выпускников, проводились ярмарки вакансий, дни карьеры, деловые игры по формированию навыков самопрезентации и др.), на сайте которых был сформирован раздел, содержащий регулярно обновляемую информацию о вакансиях работодателей и резюме выпускников, наблюдался высокий процент трудоустроенных выпускников 2016/17 уч. г. (от 74 % до 92,4 %) при плановом показателе трудоустройства 65,5 %, закрепленном в государственной программе Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2018–2025 гг. [7].

В **20 ПОО** (45 % от общего числа ПОО), в которых были созданы центры содействия трудоустройству выпускников, но перечень мероприятий по содействию трудоустройству выпускников реализовывался не в полном объеме [не осуществлялось выполнение индивидуальных заявок предприятий по подбору кандидатов (из числа выпускников) на вакантные места, в социальных сетях не были созданы группы для общения студентов и выпускников по во-

просам трудоустройства, адаптации в рабочем коллективе, не осуществлялось взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда], процент трудоустройства выпускников 2016/17 уч. г. варьировался от 67 % до 70,7 %.

Исследование показало, что в **10 ПОО** (23 % от общего числа ПОО), в которых не были созданы центры содействия трудоустройству, перечень мероприятий по содействию трудоустройству выпускников (ярмарки вакансий, дни карьеры, запросы на предприятия, фирмы о наличии вакансий для выпускников, деловые игры по формированию навыков самопрезентации) реализовывался не систематически, а также не осуществлялось выполнение индивидуальных заявок предприятий по подбору кандидатов (из числа выпускников) на вакантные места, процент трудоустройства выпускников 2016/17 уч. г. варьировался от 35 % до 65 %.

Таким образом, можно сделать вывод, что наличие в профессиональной образовательной организации центра содействия трудоустройству выпускников позволяет более планомерно и систематически реализовывать перечень мероприятий по содействию трудоустройству молодых специалистов, что, в свою очередь, приводит к повышению доли выпускников, которые смогли устроиться на работу.

Исходя из полученных в ходе исследования результатов, представляется целесообразным рекомендовать профессиональным образовательным организациям:

- создать электронную базу данных, содержащую сведения о выпускниках, их трудоустройстве в течение календарного года после окончания образовательной организации;
- осуществлять регулярные запросы на предприятия, фирмы о наличии вакансий для выпускников (по электронной почте, факсу);
- продолжить формирование на официальном интернет-сайте раздела, содержащего регулярно обновляемую информацию о вакансиях работодателей и резюме студентов и выпускников;
- рассмотреть возможность создания в социальных сетях групп, в рамках которых студенты и выпускники получают возможность общения по вопросам трудоустройства, адаптации в рабочем коллективе;
- активизировать деятельность по поиску предприятий, фирм и других социальных партнеров с целью заключения договоров о сотрудничестве с последующим трудоустройством выпускников;

– проводить систематические индивидуальные консультации выпускников по различным вопросам трудоустройства (нормативно-правовым, социально-педагогическим, психологическим, валеологическим и др.);

– продолжить мониторинг закрепляемости на рабочих местах выпускников, предусмотрев увеличение сроков сбора информации о выпускниках до трех лет;

– рассмотреть возможность проведения виртуальных экскурсий на предприятия, ярмарок вакансий в режиме онлайн;

– продолжить взаимодействие с органами исполнительной власти, общественными организациями, некоммерческими организациями и объединениями работодателей, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда.

Одной из ключевых стратегических целей государственной политики в области образования выступает создание условий для успешной социально-профессиональной интеграции выпускников профессиональных образовательных организаций. В условиях рыночной экономики профессиональная образовательная организация является субъектом двух рынков — рынка труда и рынка образовательных услуг.

Не вызывает сомнений, что в настоящее время создание ЦСТВ на базе ПОО позволит профессиональным образовательным организациям плодотворно решать широкий спектр задач по созданию условий для успешного устройства на работу выпускников, которые порой не в состоянии самостоятельно осуществлять взвешенную постановку карьерных целей, преодолевать различные барьеры на пути к карьерному росту.

Библиографический список

1. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 10.02.2017)]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.

2. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] : [постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.

3. Турарова, О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов [Электронный ресурс] / О. С. Турарова // Молодой ученый. — 2016. — № 6. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26668>.

4. Зирне, Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций [Электронный ресурс] / Л. О. Зирне // Молодой ученый. — 2015. — № 20. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/100/22541>.

5. Костоломова, М. К. Профессиональная карьера — трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций Тюменской области [Текст] / М. К. Костоломова // Профессиональный рост молодого преподавателя : Проблемы и перспективы развития : сб. материалов науч.-практ. конференции (Тюмень, 22 дек. 2017 г.). — Тюмень : ТОГИРРО, 2017. — 119 с.

6. Илясов, Е. П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников [Текст] / Е. П. Илясов // Высшее образование в России. — 2010. — № 5. — С. 142–146.

7. О государственной программе Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2018–2025 гг. [Электронный ресурс] : [постановление правительства Челябинской области от 29.12.2017 № 756-П]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.

For citation: Shadchin, I. V. Assistance organization for VET leavers' job placement in the Chelyabinsk region [Text] / I. V. Shadchin // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 81–86.

ASSISTANCE ORGANIZATION FOR VET LEAVERS' JOB PLACEMENT IN THE CHELYABINSK REGION

I. V. Shadchin

The paper covers wide range of issues of assistance organization for VET leavers' job placement. The author analyses the research outcomes on the assistance system efficiency for VET leavers' job placement in the Chelyabinsk region.

Key words: *vocational education, labour market, specialty, unemployment, VET leaver, job placement.*

References

1. O Kontseptsii dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda, available at: Konsul'tantPlyus.
2. Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii «Sodeistvie zanyatosti naseleniya», available at: Konsul'tantPlyus.
3. Turarova O. S. Problema trudoustroistva molodykh spetsialistov, available at: <https://moluch.ru/archive/110/26668>.
4. Zirne L. O. Problema trudoustroistva vypusknikov professional'nykh obrazovatel'nykh organizatsii, available at: <https://moluch.ru/archive/100/22541>.
5. Kostolomova M. K. Professional'nyi rost molodogo prepodavatela : Problemy i perspektivy razvitiya. Proceedings of the scientific conference, Tyumen': OGIRRO, 2017, 119 p. (In Russian)
6. Ilyasov E. P. Vysshee obrazovanie v Rossii, 2010, No. 5, pp. 142–146. (In Russian)
7. O gosudarstvennoi programme Chelyabinskoi oblasti «Razvitie professional'nogo obrazovaniya v Chelyabinskoi oblasti» na 2018–2025 gg., available at: Konsul'tantPlyus.

Шадчин Игорь Владимирович, заведующий лабораторией инклюзивного образования ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», г. Челябинск, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

Shadchin I. V., head of the laboratory, Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

Воспитание и социализация личности

Сведения для цитирования: Аскарова, Т. И. Использование инновационных методик формирования и оценивания социализованности обучающихся : Из опыта классного руководителя [Текст] / Т. И. Аскарова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 87–96.

УДК 377
ББК 74.57

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДИК ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНИВАНИЯ СОЦИАЛИЗОВАННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ИЗ ОПЫТА КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Т. И. Аскарова

В статье описывается опыт работы классного руководителя по внедрению методики отбора содержания социализации, оценивания социализованности, формирования позитивных социальных компетенций; раскрываются возможности применения этих методик для включения родителей в процесс социализации своих детей.

Ключевые слова: *аффектация, волонтеризация, инициация, инновационные методики, качество, компетенция, компетентность, номинализация, патриотизм, патриотичность, социализация.*

Более чем шестнадцатилетний опыт работы в качестве классного руководителя в Первомайском техникуме промышленности строительных материалов не освобождает от необходимости вновь и вновь искать эффективные способы формирования положительных качеств¹ обучающихся. Когда классный руководитель назначается на новую академическую группу, то по традиции он начинает с того, что планирует классные часы, стараясь согласовать их тематику с институциональными событиями в техникуме. При этом, конечно же, классный руководитель ориентируется на формирование неких позитивных качеств, которые кажутся ему актуальными. Однако обучающиеся зачастую не проявляют активности и заинтересованности, неохотно идут

навстречу педагогическому воздействию. Это означает, что субъективный подход к планированию воспитательной работы, построенный только на педагогической интуиции и на предшествующем опыте, никак не учитывает социальный заказ обучающихся. Воздействие со стороны педагога не всегда вызывает позитивную ответную реакцию, и взаимодействия не происходит. Поэтому каждый классный руководитель размышляет о том, как получить достоверную и адекватную информацию о социальном заказе обучающихся, какие качества они хотели бы в себе развить и как потом эти качества измерить, зафиксировать их наличие.

Формирование социальной компетентности подразумевает развитие личности обучающегося,

¹ В своей статье наряду с непривычным термином «социальная компетенция» мы будем использовать и более традиционный термин «качество».

ее интеллектуальной, эмоционально-волевой и действенно-практической сфер. Это означает, что педагог должен назвать некое качество² (номинализация), сформировать позитивное отношение к конкретной положительной компетенции (аффектация), пробудить стремление ее проявить (воление, или волонтеризация) и побудить к поступкам, в которых она бы проявилась (инициализация).

С появлением инновационной технологии социализации «Духовные скрепы» [1–3] стало легче ответить на вопросы «ЧТО формировать?» (причем с помощью самих обучающихся формулировать их социальный заказ в адрес классного руководителя) и «КАКОВА выраженность каждой социальной компетенции каждого студента и его социальной компетентности в целом?» [3]. Обработка результатов проведенных социализационных занятий по технологии «Духовные скрепы» [в состав технологии, в частности, входят готовые конспекты классных часов: 1) «Отбор содержания социализации» и 2) «Оценивание социализованности»] позволяет формулировать темы социализационных занятий не на один учебный год с учетом тех качеств, в которых у студентов есть актуальная потребность [3]. План воспитательной работы задается содержанием тех десяти качеств, которые в начале учебного года студенты выбрали как важные и актуальные для них.

Поэтому теперь каждый классный руководитель в нашем техникуме начинает свою работу в группе с выбора студентами референтных для их возраста и гендерной принадлежности десяти *мужских* и десяти *женских* позитивных социальных компетенций. После соответствующей обработки заполненных в ходе такого социализационного занятия экспертных карт классный руководитель получает информацию об актуальном социальном заказе членов этой социальной (академической) группы в виде двух наборов социальных компетенций (для юношей и девушек). Подобный выбор осуществляли и родители в ходе родительского собрания, которое проводится по аналогичной схеме. Совокупность отобранных обучающимися позитивных компетенций и есть содержание социализации, или ответ на вопросы «ЧТО воспитывать?», «КАКИЕ социальные компетенции следует формировать?», «КАКОЙ именно помощи ждут обучающиеся от своих педагогов?».

Далее классный руководитель проводит следующее социализационное занятие, в рамках которого у каждого студента методом взаимной экспертной оценки (принцип реципрокности) определяется степень выраженности социальных компетенций, отобранных членами социальной группы. Для этого обучающиеся проставляют в экспертных картах балльную оценку от 1 до 10, определяя таким образом выраженность той или иной компетенции у каждого члена группы. Заметим, что автор методики настаивает на том, что *баллы* — это не оценки, а единица измерения. Эксперт лишь производит фиксацию количества поступков, которые он мог наблюдать и в которых проявилось оцениваемое качество (социальная компетенция). Сводные протоколы балльных оценок позволяют определить социальный статус студента. Первое финальное оценивание по итогам календарного 2015 г. мы провели в 2016 г. (табл. 1).

В 2017 г. было проведено второе финальное оценивание (табл. 2) по итогам календарного 2016 г. Заметим, что в 2017 г. обучающиеся выбрали несколько новых социальных компетенций. Но для педагога здесь важно то, что все предлагаемые к экспертному отбору компетенции являются позитивными.

В 2018 г. было проведено третье финальное оценивание (табл. 3) по итогам 2017 г. Таким образом, мы получаем некое число, обозначающее выраженность того или иного качества у каждого обучающегося по сравнению со всеми членами социальной (академической) группы. Можно сказать, что на некой общегрупповой шкале появляются точки (в виде числовых значений), отражающие индивидуальный статус каждого обучающегося в группе. Если все эти значения сложить и разделить на количество человек, то можно получить среднее по группе числовое значение выраженности всех десяти качеств. Это позволяет при индивидуальном консультировании каждого обучающегося продемонстрировать ему, как выглядит его статус в группе относительно а) среднего, б) лидера, в) аутсайдера (табл. 3) и т. п. Данные таблицы позволяют нам увидеть дельту увеличения/уменьшения выраженности каждого качества у каждого обучающегося, отдельно у всех юношей и у всех девушек, у всей группы (рис. 1).

² Социальную компетенцию — например, целенаправленность, ответственность, гуманность, толерантность, гражданственность и т. д.

Таблица 1

Сводная таблица оценивания степени выраженности существенных социально значимых качеств личности в группе М-1 (24 февраля 2016 г.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	Аблеев В.	Белоножко Д.	Беляев В.	Вирюков К.	Богданов П.	Боев Г.	Брулевич И.	Кирилов П.	Киселев Д.	Коврижников А.	Назаров В.	Ольшанский В.	Порохин Е.	Смиловенко А.	Соколов К.	Термер В.	Устюжанин В.	Чернышев А.	Шахрай Я.	Шумаков А.	
Вера в себя	6,7	5,4	4,9	3,2	6,2	7,2	6,9	5,0	7,1	7,9	6,1	6,0	8,1	6,8	7,7	6,7	7,4	5,5	7,2	6,5	6,4
Мужественность	7,5	5,3	5,0	3,3	6,4	6,8	6,5	5,3	6,6	7,7	6,4	5,6	7,9	6,5	7,9	6,8	7,7	6,2	7,1	6,8	6,5
Честность	7,1	5,9	7,0	5,1	5,4	6,1	4,4	6,0	6,6	7,2	5,2	5,1	6,3	6,6	6,8	6,6	6,1	5,4	6,7	7,2	6,1
Сила	8,3	5,3	5,1	3,2	6,2	6,9	6,8	5,2	6,6	7,6	6,9	5,6	7,7	7,0	8,1	6,8	7,8	6,5	6,9	6,1	6,5
Ум	6,1	5,6	5,8	3,2	4,7	7,2	5,1	5,2	8,0	8,0	4,7	7,8	8,2	6,9	6,0	6,1	5,3	4,8	7,4	7,1	6,1
Независимость	6,2	5,3	5,2	4,0	6,1	6,3	5,9	5,0	6,6	6,5	5,6	5,7	7,6	5,8	6,7	6,3	5,8	5,5	6,0	6,7	5,9
Серьезность	5,9	6,2	5,3	4,7	5,4	6,5	4,5	4,4	6,8	7,4	6,6	5,2	6,7	5,8	6,6	6,3	5,9	5,8	6,3	6,9	5,9
Чувство юмора	7,1	6,0	5,5	4,3	5,5	6,3	6,9	5,9	6,7	6,9	6,2	6,4	8,2	6,6	6,8	6,3	7,0	5,4	6,7	6,0	6,3
Амбициозность	6,2	5,6	4,8	3,9	5,4	5,5	5,6	4,7	5,9	6,3	5,6	6,0	7,3	5,6	6,3	5,7	6,3	5,7	6,3	6,5	5,7
Умение полагаться на свои силы	7,4	6,1	5,9	3,9	6,0	7,3	6,6	5,9	7,2	7,2	5,6	6,2	7,8	6,3	7,6	6,6	7,3	6,0	7,1	6,9	6,5
Всего	68,2	56,5	54,2	38,5	56,9	65,8	58,9	52,4	68,0	72,2	58,7	59,4	75,6	63,7	70,3	63,9	66,2	56,7	67,5	66,4	
Среднее значение	6,8	5,7	5,4	3,9	5,7	6,6	5,9	5,2	6,8	7,2	5,9	5,9	7,6	6,4	7,0	6,4	6,6	5,7	6,7	6,6	6,2
Среднее значение по группе	6,2																				
Рейтинг	4	17	18	20	15	9	13	19	5	2	14	12	1	11	3	10	8	16	6	7	

Таблица 2

Сводная таблица оценивания степени выраженности существенных социально значимых качеств личности в группе М-2 (21 марта 2017 г.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	Аблеев В.	Белоножко Д.	Беляев В.	Вирюков К.	Боев Г.	Кирилов П.	Киселев Д.	Коврижников А.	Назаров В.	Ольшанский В.	Порохин Е.	Смиловенко А.	Термер В.	Чернышев А.	Шахрай Я.	Шумаков А.	Сергеев Н.	
Серьезность	5,3	5,4	5,3	4,8	6,1	4,0	5,5	5,6	5,1	3,3	5,1	4,7	6,8	5,5	7,2	5,7	5,2	5,3
Вера в себя	5,5	5,1	4,5	3,7	6,5	4,1	6,3	6,2	5,6	5,4	6,5	6,2	7,0	5,5	7,1	5,7	5,8	5,7
Мужественность	7,2	5,5	4,2	3,5	7,0	4,4	5,3	7,2	6,5	5,3	7,2	7,2	6,7	6,5	7,2	4,8	6,1	6,0

Окончание таблицы 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Доброта	7,4	6,3	7,5	6,0	6,7	6,5	5,6	6,5	5,8	7,5	5,7	7,3	7,0	5,7	7,2	6,4	6,6
Чувство юмора	6,5	6,0	6,4	4,1	7,2	5,4	4,7	5,9	5,5	6,9	6,4	6,7	6,2	4,9	7,4	4,8	5,9
Активность	6,5	5,3	5,5	3,4	7,0	4,8	7,1	6,1	4,6	5,5	4,3	5,8	6,3	4,3	7,8	5,5	5,7
Надежность	5,4	5,9	6,2	4,3	5,2	3,9	5,4	5,3	3,7	4,6	4,7	6,0	6,0	4,3	6,7	5,7	4,7
Наличие собственной позиции	5,9	6,1	5,4	3,3	6,5	4,8	6,3	6,6	5,8	6,8	7,1	6,5	6,2	5,6	7,8	5,7	6,2
Ум	5,4	6,0	6,3	4,6	6,1	4,6	7,1	5,7	4,9	6,6	7,3	5,9	6,7	5,4	7,8	6,7	5,6
Сила	7,6	5,5	4,1	3,5	7,3	5,1	5,4	7,0	6,8	5,9	6,9	6,8	6,6	6,7	8,0	5,8	6,2
Всего	62,5	57,1	55,3	41,2	65,6	47,6	58,6	62,2	54,5	57,7	61,1	63,1	65,6	54,5	74,2	57,0	58,6
Среднее значение	6,25	5,71	5,53	4,12	6,56	4,76	5,86	6,22	5,45	5,77	6,11	6,31	6,56	5,45	7,42	5,70	5,86
Среднее значение по группе	5,86																
Рейтинг	3	12	13	17	2	16	8	4	15	10	7	5	6	14	1	11	9

Таблица 3

Сводная таблица оценивания степени выраженности существенных социально значимых качеств личности в группе М-3 (26 мая 2018 г.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
	Аблев В.	Белоножка Д.	Беляев В.	Бирюков К.	Боев Г.	Кирилов П.	Киселев Д.	Коврижников А.	Назаров В.	Смиловенко А.	Термер В.	Шахрай Я.	Шумаков А.	
Вера в себя	6,1	5,6	6,2	3,5	7,8	6,6	7,8	9,0	5,3	7,0	5,7	8,1	6,5	6,6
Мужественность	7,8	5,7	6,8	3,2	7,5	6,8	6,1	8,1	6,6	7,2	6,7	8,3	6,2	6,8
Активность	7,1	5,3	8,4	3,6	7,0	6,3	8,1	8,7	6,4	6,4	5,1	7,4	7,4	6,7
Сила	9,1	5,6	5,7	3,6	8,6	5,8	5,9	8,9	7,6	9,1	6,4	7,6	6,6	7,0
Ум	7,3	5,1	7,1	4,1	7,4	5,5	7,4	7,9	5,6	7,9	6,8	7,4	7,3	6,7
Надежность	7,4	5,6	7,7	3,3	7,9	5,3	6,4	8,1	6,5	6,3	4,9	7,3	8,0	6,5
Серьезность	6,4	4,4	7,1	4,0	7,3	5,8	7,6	8,9	5,4	6,1	5,8	7,1	6,6	6,3
Чувство юмора	8,3	6,0	7,3	3,9	8,1	6,4	5,9	8,1	6,5	8,3	5,9	8,1	7,0	6,9
Доброта	8,9	6,9		6,3	8,0	7,5	6,6	8,3	7,3	8,0	7,0	8,1	7,6	7,5
Наличие собственной позиции	7,6	6,8	6,4	4,0	6,9	5,5	6,7	8,1	6,3	7,6	6,1	7,0	7,1	6,6
Всего	76,0	57,0	71,0	39,0	76,0	61,0	68,0	84,0	63,0	74,0	60,0	76,0	70,0	67,0
Среднее значение	7,6	5,7	7,1	4,0	7,7	6,1	6,9	8,4	6,4	7,4	6,0	7,7	7,0	6,8
Среднее значение по группе	6,8													
Рейтинг	3	11	5	12	2	9	7	1	8	4	10	2	6	



Рис. 1. Дельта (Δ) средней выраженности
выбранных качеств в группе

На рисунке видно, что второй замер показал уменьшение дельты. Это произошло из-за ухудшения отношений в группе. На данный факт указывают числовые значения дельты со знаком «-», зафиксированные в рамках второго замера (табл. 4).

Таблица 4

Дельта (Δ) некоторых студентов группы

Замеры		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Среднее значение
		Аблеев В.	Белоножко Д.	Беляев В.	Бирюков К.	Боев Г.	Кириллов П.	Киселев Д.	Коврижников А.	Назаров В.	Смиловенко А.	Термер В.	Шахрай Я.	Шумаков А.	
1-й замер 24.02.2016 г.	Среднее значение	6,8	5,7	5,4	3,9	6,6	5,2	6,8	7,2	5,9	6,4	6,8	6,7	6,6	6,2
	Рейтинг	2	7	8	10	4	9	2	1	6	5	2	3	4	
2-й замер 21.03.2017 г.	Среднее значение	6,3	5,7	5,5	4,1	6,6	4,8	5,9	6,2	5,5	6,3	6,6	7,4	5,7	5,9
	Рейтинг	3	6	7	9	2	8	5	4	7	3	2	1	6	
	Δ (дельта)	-0,5	0	+0,1	+0,2	0	-0,4	-0,9	-1,0	-0,4	-0,1	-0,2	+0,7	-0,9	-0,3
3-й замер 26.05.2018 г.	Среднее значение	7,6	5,7	7,1	4,0	7,7	6,1	6,9	8,4	6,4	7,4	6,0	7,7	7,0	6,8
	Рейтинг	3	11	5	12	2	9	7	1	8	4	10	2	6	
	Δ (дельта)	+1,3	0	+1,6	-0,1	+1,1	+1,3	+1,0	+2,2	+0,9	+1,1	-0,6	+0,3	+1,3	+0,9
	Δ за весь период	+0,8	0	+1,7	+0,1	+1,1	+0,9	+0,1	+1,2	+0,5	+1,0	+0,4	+1,0	+0,4	+0,6

Сравнивая выраженность важных, значимых для членов группы компетенций, мы можем видеть, у кого эти качества имеют наибольшую или наименьшую выраженность. Это означает, что данные обучающиеся попадают либо в группу лидеров, либо в группу риска (группу *непредпочитаемых*). Вошедшие во вторую группу, скорее всего, чувствуют себя в коллективе не вполне комфортно и требуют большего внимания со стороны взрослых.

Таблица 4 предоставляет педагогу и много другой информации: а) выраженность каждого

качества у всех членов группы; б) средняя выраженность каждого качества в группе; в) средняя выраженность всех качеств в группе.

Проводя совместную работу с психологом и родителями, мы начали целенаправленно формировать положительные, социально одобряемые качества. Мы поясняем ребятам, что *при следующем экспертном оценивании сокурсники выставят им более высокие баллы, если они будут совершать поступки, в которых проявляются избранные в их группе качества.*

Второй замер показал, что средняя выраженность всех качеств уменьшилась. Можно предположить, что обучающиеся более ответственно подошли к оцениванию друг друга, может быть, стали яснее понимать, *что хорошо и что плохо*. Но это требует специального исследования.

В то же время можно увидеть, что у одних обучающихся имеет место *увеличение* выраженности позитивных качеств, а у других — *уменьшение*. Можно также заметить, что в группе произошла смена лидера (табл. 4).

Третий замер показал положительные изменения, которые позволяют сделать вывод о том, что вектор уменьшения сменился вектором увеличения. Кроме того, такие замеры дают возможность фиксировать и эффективность педагогического воздействия, социального вмешательства со стороны взрослых, в частности классного руководителя.

По полученным результатам для каждого студента были составлены диаграммы (так называемые «паутинки»). Приведем пример.

Степень выраженности основных гендерных качеств у Кирилла N.

Все три диаграммы показывают, что у Кирилла N референтные для его группы качества имеют выраженность ниже средней по группе. При этом сравнение диаграмм 2 и 3 показывает, что идет хоть и медленное, но увеличение выраженности компетенций «доброта», «серьезность», «ум».

Таким образом, полученные данные позволяют определить стратегию и тактику работы с каждым студентом по его индивидуальной социализационно-образовательной программе, которую можно корректировать с учетом вновь получаемых данных, и влиять на поведение студента в ее рамках. К этой работе классный руководитель может подключать психолога, преподавателей и родителей. Более подробно методика отбора содержания социализации и оценивания социализованности в техникуме рассмотрена в уже опубликованных работах [4–6].

Опираясь на полученные достоверные данные, классный руководитель имеет возможность адекватно запросам обучающихся осуществлять свою деятельность: планировать вмешательство в социализационный процесс каждого обучающегося, консультировать его самого и (или) его родителей, давать рекомендации педагогам, работающим с этой группой или этим обучающимся, и, что самое важное, своевременно корректировать содержание и формы своего педагогического воздействия и взаимодействия с обучающимся и его окружением.

Первый замер 24 февраля 2016 г. (рис. 1).



Рис. 1

Второй замер 21 марта 2017 г. (рис. 2).



Рис. 2

Третий замер 26 мая 2018 г. (рис. 3).



Рис. 3

Методика оценивания социализованности позволяет ответить на вопрос «КАКОВ?», оценив выраженность каждой компетенции у каждого студента, и далее вести последовательную

и систематическую работу по увеличению выраженности востребованных позитивных компетенций, прежде всего тех, которые выражены в наименьшей степени. Систематические же замечания позволяют фиксировать либо увеличение, либо уменьшение выраженности. Во втором случае педагогу становится понятно, что следует искать некие новые способы социального вмешательства.

Например, мы проводим социализационные занятия (в виде классных часов), которые по классификации С. Г. Молчанова названы *занятиями по формированию представлений о компетенциях*, — в частности, классный час «Об ответственности».³ Заметим, что это качество — «ответственность» — в 2016 г. было выбрано только тремя студентами из двадцати в рамках применения методики «Отбор содержания социализации». Между тем руководство страны называет его среди самых важных для современного россиянина качеств.

На занятиях по формированию представлений о компетенциях классный руководитель предлагает обучающимся назвать синоним к слову «ответственность». Если все участники озвучат хотя бы по одному варианту, у каждого из них в активном словарном запасе появится около 25 синонимов этого понятия. Названные слова можно записать на доске или оформить в таблицу и вывесить в помещении группы или в рекреации.

Затем обучающимся дается задание назвать прилагательные, характеризующие ответственного человека, ответственного студента. Классный руководитель может применить и другие приемы работы. Например, наш классный час мы завершили формулированием «заповедей ответственного человека» и перечислением глаголов, отражающих поступки *ответственного* человека (это дает возможность определить словом действие, необходимое для реализации социальной компетенции в виде поступка).

В качестве домашнего задания можно предложить обучающимся дополнить перечень синонимов к слову «ответственность», используя словари, или обратиться к своим родным и друзьям с просьбой назвать синонимы.

Также были проведены социализационные занятия (в виде классных часов) о милосердии и доброте, цикл занятий по формированию патриотизма, толерантности.⁴ В своей работе мы широко используем методику «video-self-teach»,

что буквально означает «обучение себя через видео» [7].

Особо хотелось бы остановиться на актуальной теме патриотизма. Что такое «патриотизм» и какого человека можно назвать патриотом? По В. И. Далю, патриот — это «*любитель отечества, ревнитель о благе его, отчизнолюб, отечественник*» [8, с. 247]. Понятие патриотизма возвращается в российскую внутреннюю и внешнюю политику. Впервые за многие годы в России к ориентирам социальной и образовательной политики отнесены идеалы патриотического сознания: служение Родине, верность своему Отечеству и готовность к выполнению гражданского долга. Воспитание патриотизма признано основой консолидации общества и укрепления государства.

Существующие в современном обществе экономические проблемы, социальная дифференциация, утрата моральных ценностей оказали негативное влияние на общественное сознание большей части населения страны, резко снизили воспитательное воздействие российской культуры, искусства и образования как важнейших факторов формирования патриотизма. В связи с этим мы предложили студентам заполнить анкету (рис. 4).

Обработка анкет показала, что не все студенты считают себя патриотами. Встал вопрос: «Чем ты живешь, молодежь?».

Мы составили дополнительный план социализационных занятий с использованием методики С. Г. Молчанова, Е. С. Дороховой, Е. А. Джафаровой [3; 7]. В него вошли классные часы по формированию представлений о патриотизме. Используя сеть Интернет и предоставленные нашей библиотекой словари, мы расширили и углубили представления студентов о патриотизме: подобрали существительные (синонимы), затем прилагательные (качественные характеристики), фиксирующие все стороны этого качества, и, наконец, глаголы для обозначения того, как проявляется данная компетенция у человека. В результате количество патриотов в группе увеличилось. Это произошло потому, что обучающиеся не считали некоторые свои действия и поступки проявлением патриотичности.

В наш план вошли также занятия по методике «video-self-teach». На одном из таких занятий мы организовали просмотр социального ролика,

³ Конспект этого социализационного занятия разработан три года назад и доступен для всех классных руководителей техникума. Мы демонстрировали его в рамках мастер-класса для наших коллег из Коркино, Копейска, Пласта и Челябинска.

⁴ Под толерантностью мы понимаем социально позитивное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья.

Дорогой друг!
Внимательно прочитай вопросы и постарайся на них ответить,
заполнив предложенные так, как считаешь нужным.

Россия — это _____ страна.
Я думаю, что моя страна в прошлом была _____
в настоящем она является _____
в будущем будет _____
Патриотизм — это _____
Быть успешным человеком значит _____
потому что _____
Мне кажется, что поколение моих бабушек и дедушек было _____

Мое поколение является _____

Я считаю, что главное между людьми _____

Чтобы достойно прожить жизнь, надо _____

Я хотел(а) бы походить на _____
Я хочу видеть свою страну _____

Я хочу для своей страны и готов(а) ради нее _____

В нашей стране возникают межнациональные конфликты, хотя наше государство всегда являлось
многонациональным. Я думаю, это происходит потому, что _____

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ!

Рис. 4. Анкета для фиксации отношения к патриотизму [7]

созданного в Год молодежи (2009 г.), с названием «Как живешь, молодежь?». Было проведено анкетирование и обсуждение. Экспресс-замер показал увеличение выраженности представлений о возможных проявлениях патриотизма [9]. Студенты группы участвовали в смотре строя и песни, собрали материал о судьбе своих предков и родственников — участников Великой Отечественной войны и создали «Бессмертный полк группы».

Методику «video-self-teach» мы использовали и при проведении родительских собраний. Цель этого проста: *согласование представлений родителей и детей о патриотизме и других компетенциях и разрешение таким образом противоречия «отцы и дети» и (или) «взрослые и дети»*. Родители должны видеть и знать, с какими видеоматериалами мы знакомим студентов; эти видеоматериалы мы предлагаем и для домашнего просмотра.

Первое социализационное занятие в виде родительского собрания мы посвятили просмотру

фильма «Щенок» [7]. Родители должны были заполнить экспертный лист до и после просмотра. Обработав результаты, мы увидели позитивную динамику в отношении родителей к детям с ограниченными возможностями здоровья.

Этот же фильм мы просмотрели с обучающимися. Они также заполнили экспертные листы (в виде анкеты). После обработки анкет стало ясно, что обучающиеся не вполне четко понимают, что такое милосердие, поэтому мы запланировали проведение классного часа, посвященного формированию представлений о данном качестве и способах поведения, в которых бы проявлялась эта важная социальная компетенция.

Такой способ планирования воспитательной работы является совершенно новым — не императивным на весь год, а индикативным по мере появления и актуализации проблем в конкретной социальной (академической) группе.

Таким образом, социализационные занятия (в виде классного часа, групповой/индивидуальной консультации, беседы и пр.) выступают как ответ на вопрос «КАК формировать избранные социальные компетенции? Какими способами?».

Из вышесказанного можно сделать вывод, что использование теории формирования социальной компетентности открывает широкие возможности для организации социализации обучающихся в образовательном учреждении.

Библиографический список

1. Молчанов, С. Г. «Духовные скрепы» : Инновационная технология социализации [Текст] / С. Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. — 2013. — № 1 (22). — С. 66–76.
2. Молчанов, С. Г. Инструментарий для оценивания воспитательной работы в образовательном учреждении [Текст] / С. Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. — 2011. — № 3 (16). — С. 52–63.
3. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования [Текст] : пособие для кураторов академических групп вузов / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — 64 с.
4. Ковязина, Е. П. Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональных образовательных организаций [Текст] / Е. П. Ковязина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 3 (15). — С. 80–87.
5. Подшивалова, Е. Н. Методика проведения социализационных занятий «Отбор содержания социализации» и «Оценивания социализованности» [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 72–81.
6. Подшивалова, Е. Н. Методики проведения социализационных занятий [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Вестник Академии детско-юношеского туризма и краеведения. — 2016. — № 3. — С. 133–152.
7. Дорохова, Е. С. Video-self-teach — новая форма занятия для формирования толерантности [Текст] / Е. С. Дорохова, Е. А. Джафарова // Челябинский гуманитарий. — 2010. — № 1 (10). — С. 100–104.
8. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] : в 4 т. Т. 4 : Р — V / В. И. Даль. — М.: Рус. язык, 1991. — 683 с.
9. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (ред. от 30.12.2015) : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации». — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.

For citation: Askarova, T. I. Innovative methods of students' socialization formation and assessment : from the class teacher's work experience [Text] / T. I. Askarova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 87–96.

INNOVATIVE METHODS OF STUDENTS' SOCIALIZATION FORMATION AND ASSESSMENT: FROM THE CLASS TEACHER'S WORK EXPERIENCE

T. I. Askarova

The article describes the class teacher's work experience in implementing the methods of socialization content selection, socialization assessment, positive social competencies formation. The author shows the possibilities of these methods usage for parents inclusion in the children's socialization process.

Key words: *affectation, volunteering, initiation, innovative methods, quality, competency, competence, nominalization, patriotism, being patriotic, socialization.*

References

1. Molchanov S. G. Chelyabinskii humanitarii, 2013, No. 1 (22), pp. 66–76.
2. Molchanov S. G. Chelyabinskii humanitarii, 2011, No. 3 (16), pp. 52–63.
3. Molchanov S. G. Metodiki otbora soderzhaniya sotsializatsii (OSS-VPO) i otsenivaniya sotsializovannosti yunoshei i (ili) devushek (OS-YuD-VPO) v obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniya, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2013, 64 p.

4. Kovyazina E. P. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 3 (15), pp. 80–87.
 5. Podshivalova E. N. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 72–81.
 6. Podshivalova E. N. Vestnik Akademii detsko-yunosheskogo turizma i kraevedeniya, 2016, No. 3, pp. 133–152.
 7. Dorokhova E. S., Dzhafarova E. A. Chelyabinskii gumanitarii, 2010, No. 1 (10), pp. 100–104.
 8. Dal' V. I. Tolkovyi slovar' zhivogo velikoruskogo yazyka, Moscow: Rus. yazyk, 1991, 683 p.
 9. Novyi Zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii», Moscow : Eksmo, 2013, 208 p.
-

Аскарова Танзиля Ишбулатовна, преподаватель ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», Челябинская обл., Коркинский муниципальный округ, пос. Первомайский, e-mail: pervomaika_tehnikum@mail.ru

Askarova T. I., vocational teacher, Pervomaiskiy technical school of building materials industry, Chelyabinsk region, e-mail: pervomaika_tehnikum@mail.ru

Сведения для цитирования: Батуревич, Г. В. Патриотическое воспитание обучающихся Первомайского техникума промышленности строительных материалов в рамках молодежного движения «Патриот» [Текст] / Г. В. Батуревич // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 96–100.

УДК 377/37.0
ББК 74.200

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПЕРВОМАЙСКОГО ТЕХНИКУМА ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ В РАМКАХ МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ «ПАТРИОТ»

Г. В. Батуревич

Образовательные организации профессионального образования всегда обеспечивали наряду с профессиональным образованием социализацию обучающихся. Проблема формирования и оценивания социальных компетенций, или «внеучебных достижений»¹, особенно актуализировалась в связи с необходимостью исполнения госпрограммы «Патриотическое воспитание граждан...». Поэтому мы предлагаем к обсуждению инновационные формы организации воспитательной работы в системе СПО.

Ключевые слова: акция, воспитание, молодежное движение, патриотичность, социализация, социальные компетенции, социум.

Социализация и социум

Патриотическое воспитание подрастающего поколения всегда было и будет одной из важнейших задач, решаемых педагогическим персоналом Первомайского техникума промышленных и строительных материалов [1]. И хотя не все зависит от педагогов, поскольку нравственные качества (позитивные социальные компетенции) человека закладываются в дошкольном и школь-

ном возрасте, а наши обучающиеся — это уже почти сформировавшиеся молодые люди, необходимо продолжать работу по формированию у студентов позитивной социализованности и увеличению степени ее выраженности.

Техникум как образовательная система находится внутри социальной системы «поселок Первомайский», и мы считаем необходимым использовать возможности социума для определе-

¹ Статья 97 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предлагает термин «внеучебные достижения», хотя нам кажется более предпочтительным термин «социальные компетенции», предлагаемый проф. С. Г. Молчановым.

ния содержания и организационных форм воспитательной работы в аспекте патриотического воспитания [2].

Особое место в воспитании патриотических компетенций отводится знакомству с обычаями, традициями и ремеслами пос. Первомайский. Мы считаем, что чем полнее, глубже и содержательнее будут знания о родном крае, о его людях, тем больше эти знания повлияют на поведение обучающихся. Сформированный интерес к развитию родного поселка, уважение к положительным традициям земляков, близкие и понятные примеры из жизни ветеранов помогут понять сущность патриотизма как чувства долга перед родителями, семьей, сверстниками, педагогами и, наконец, перед народом, перед Родиной [3; 4].

Молодежное движение «Патриот» и поселковая библиотека

Воспитательная работа по гражданско-патриотическому воспитанию в техникуме проводится в рамках молодежного движения «Патриот», куратором которого является автор настоящей статьи. Деятельность в данном направлении предусматривает реализацию комплекса организационных и социализационных занятий, как аудиторных, так и внеаудиторных [4], которые принято определять несколько устаревшим термином «внеурочная деятельность обучающихся» [5].

Так, в начале октября 2017 г. юноши и девушки посетили центральную библиотеку пос. Первомайский, где для них был проведен цикл занятий, посвященных родному поселку.

На первом занятии им рассказали об истории возникновения и развития цементного завода, который стал градообразующим предприятием, и поселения вокруг него. Занятие сопровождалось демонстрацией фотографий и исторических документов, чтением статей из поселковой и заводской газет, рассказов очевидцев и участников событий.

На следующем занятии члены молодежного движения узнали много интересного о директоре школы № 28, участнике Великой Отечественной войны Леониде Иосифовиче Невраеве. Этот замечательный человек внес огромный вклад в развитие не только руководимой им школы, но и всего поселка в целом. Рассказы библиотекаря об истории Первомайского, о выдающихся земляках могли послушать не только участники молодежного движения, но и все желающие студенты и преподаватели.

Молодежное движение «Патриот» и конфессии социума

Важной частью социума являются, конечно, и конфессии, представленные на территории поселка. Так, активисты движения неоднократно посетили воскресную школу при православной церкви Покрова Пресвятой Богородицы. Ее настоятель, отец Дмитрий, провел с юношами и девушками беседу о том, почему молодому человеку необходимо пройти службу в Российской армии, стать настоящим патриотом; об общечеловеческих ценностях; о нравственности; о том, что в современных условиях ведущими качествами личности являются способность испытывать чувство гордости за родной край, любовь к близким, сопричастность к делам народа, добросовестно относиться к труду и народному достоянию, а также гуманизм, патриотизм, умение сочетать личные и общественные интересы [2]. Также отец Дмитрий провел практическое занятие по ознакомлению с действиями в военной ситуации: показал, как собирать и разбирать автомат Калашникова, как пользоваться противогазом.

«Патриот» и ветераны

Осенью активисты «Патриота» принимали гостя — ветерана Челябинского тракторного завода (ЧТЗ) Вадима Александровича Ильичева. Он привез в техникум музейную передвижную экспозицию масштабных моделей военной техники, которая производилась на ЧТЗ во время Великой Отечественной войны. Обучающиеся имели возможность рассмотреть модели танков, изготовленные ребятами из школ Челябинска и области для формирования экспозиции музея Танкограда в г. Челябинске.

Вадим Александрович рассказал ребятам о том, что завод был одним из главных центров по производству танков и другой военной техники в стране.

Ребята узнали, что именно здесь выпускались легендарные установки БМ-13 — «катюши»; что каждый третий танк, боевой самолет, патрон, мина, бомба, фугас и реактивный снаряд изготавливались из челябинской стали.

Вадим Александрович рассказал, что в 1942 г. ЧТЗ впервые отправил на фронт легендарные Т-34. Их массовое производство было налажено всего за тридцать три дня, хотя до этого считалось, что серийный выпуск боевых машин такого класса нельзя организовать быстрее, чем за четыре-пять месяцев. Именно танк Т-34, получивший на фронте нежное прозвище «Ласточка», внес вклад в победу и при обороне Москвы, и при битве за Сталинград, и в боях на Курской дуге. Танк Т-34 стал одним из символов победоносной Красной Армии.

К концу 1942 г. гитлеровские генералы нашли способ противостоять Т-34 и бросили в бой новое оружие — тяжелые «тигры». Мощная броня и усиленное вооружение делали эти танки практически неуязвимыми для советских боевых машин. Поэтому перед заводскими конструкторами поставили новую задачу: в кратчайшие сроки создать и запустить в производство танк, который сможет одолеть «тигров». Так на ЧТЗ был выпущен первый тяжелый танк серии «ИС», что расшифровывалось как «Иосиф Сталин». «Это было настоящее оружие победы, стальная крепость!» — с восхищением и гордостью говорил Вадим Александрович. Танков, подобных ИС-2, не было на тот момент ни у одной армии мира. После Курской битвы советское командование отдало приказ немного доработать модель, сделав башню более обтекаемой. Так появился ИС-3 (модель этого танка также представлена в экспозиции). Этот танк сошел с конвейера в 1945 г. и успел принять участие только в параде Победы.

Также на заводе собрали первый образец СУ-152 — легендарной самоходки, получившей на фронте прозвище «Зверобой». Так боевую машину прозвали за то, что ее пушка, стрелявшая 50-килограммовыми снарядами, легко пробивала броню фашистских «тигров» и «пантер».

На этой встрече было много сказано также о ветеранах войны и тружениках тыла, которые отдали свою жизнь за Родину, за Победу. Чтобы новые танки и самоходки ежедневно отправлялись на фронт громить врага, рабочие (пожилые мужчины и женщины, подростки и даже дети) все годы войны трудились на износ, по восемнадцать часов в сутки. В Челябинск были эвакуированы Ленинградский, Харьковский и Московский заводы. А в начале 1943 г. челябинские рабочие собрали деньги и сформировали танковую бригаду, в составе которой молодые рабочие, лучшие из лучших, добровольцами отправлялись на фронт.

Информация, полученная активистами «Патриота» во время встречи с В. А. Ильичевым, на наш взгляд, оказала огромное влияние на формирование и укрепление их патриотических компетенций [2], что было подтверждено результатами измерений [6; 7], проведенных в дальнейшем психологом техникума.

Активисты «Патриота» — экскурсоводы

Занятия с В. А. Ильичевым и освоение их содержания стали основой подготовки активистов «Патриота» в качестве экскурсоводов по экспозиции военной техники, которая рас-

положилась на втором этаже в специально оборудованном помещении музея техникума. В результате ребята самостоятельно проводили экскурсии (в виде социализационных занятий и классных часов) для родителей, студентов техникума, преподавателей, школьников и ребят из детских садов поселка.

К знаменательной дате в честь полного освобождения Ленинграда от фашистского окружения активисты «Патриота» подготовили материалы и презентации о блокаде Ленинграда, которые затем использовали при проведении классных часов для обучающихся первого и второго курсов, а также учеников четвертых классов поселковой школы № 28.

Музейная деятельность активистов «Патриота» и школы

Студенты пригласили учащихся школы в музей техникума для ознакомления с выставкой масштабных изделий военной техники. Школьникам очень понравился этот формат общения со студентами, и они обратились к активистам «Патриота» с предложением как можно чаще проводить такие встречи. Подобные познавательные занятия могут выступить в качестве эффективной формы ориентации школьников на предлагаемые техникумом профессии, востребованные поселковыми предприятиями.

По инициативе классных руководителей школа № 28 направила в адрес руководства техникума благодарственное письмо, в котором было подчеркнуто, что «такие встречи очень важны в рамках исполнения областной программы “ТЕМП”, а также будут сохранять в новых поколениях память о тех, кто отдал свою жизнь за освобождение нашей Родины во время Великой Отечественной войны».

Активисты «Патриота» и поселковый Дом культуры

К Дню Победы активисты молодежного движения «Патриот» при участии В. А. Ильичева и под руководством автора данной статьи организовали в Доме культуры встречу с учащимися школ и жителями поселка. В фойе Дома культуры была размещена выставка, посвященная Танкограду, а также экспозиция масштабных изделий военной техники. Было очень много рассказано о Челябинском тракторном заводе, где ковалась победа над фашизмом. Участники выставки рассматривали макеты танков, задавали вопросы, на которые получали развернутые ответы. В заключение была показана презентация и видеофильм о тех далеких суровых днях.

Ключевым моментом в патриотическом воспитании студентов в 2017/18 уч. г. стала подготов-

ка и проведение институциональной акции «Торжественное празднование Дня Победы». В этой акции приняли участие все студенты техникума. Активисты «Патриота» подготовили сценарий мероприятия, в который были включены патриотические стихи, песни военных лет, патриотические танцевальные номера, поздравления ветеранов. А 9 Мая все студенты приняли участие в поселковом шествии Бессмертного полка.

Активисты «Патриота» и «Дни добрых дел»

Участники молодежного движения «Патриот» проводят также дни добрых дел. В рамках этих акций они помогают пожилым людям, поздравляют ветеранов с праздниками, участвуют в патриотических мероприятиях техникума и поселка, принимают участие в экологических субботниках (посадке деревьев, разбивке клумб, уборке территории вокруг техникума, приведении в порядок улиц, площадей, пляжа, детских площадок), откликаясь на просьбы администрации поселка. Ребята ухаживают за памятниками и другими инфраструктурными объектами (например, дорожными знаками).

Резюме

На сегодняшний день патриотическое воспитание подрастающего поколения является одной из самых важных задач государства, для решения которой необходима всеобъемлющая деятельность на постоянной основе. Молодежное движение «Патриот» вносит свой вклад в выполнение этой задачи, и конечная цель нашей деятельности — формирование личности гражданина, россиянина, защитника Отечества, патриота.

Руководство техникума всецело поддерживает, в том числе материально, акции молодежного движения «Патриот», проводимые как внутри техникума, так и в школах и детских садах поселка. Результаты работы, осуществляемой активистами «Патриота», были заслушаны и обсуждены в рамках рабочих совещаний при директоре и на педагогическом совете: было зафиксировано, что уровень патриотических и гражданских компетенций обучающихся, их социально позитивного сознания постоянно повышается. Это было подтверждено результатами мониторинга позитивной социализованности, патриотичности и гражданственности, проведенного по методике профессора С. Г. Молчанова [6; 7].

Таким образом, можно заключить, что в техникуме происходит формирование и становление инновационной, современной «воспитательной компоненты», которая отвечает на вопросы: «что воспитывать?», «как воспитывать?» и «как измерять (оценивать) позитивную социализованность обучающихся?» [4; 6; 7].

В техникуме созданы все организационно-педагогические условия для реализации духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания обучающихся [1; 2], а также их инструментальное обеспечение, делающее воздействие педагогов более эффективным.

Все проводимые активистами молодежного движения акции находят отражение в средствах массовой информации: в студенческой газете техникума, на сайте нашего образовательного учреждения.

Библиографический список

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] : [утв. распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420277810>.
2. Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : гос. программа : [утв. постановлением Правительства РФ от 30 дек. 2015 г. № 1493]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420327349>.
3. Молчанов, С. Г. Формирование и оценивание социальных компетенций в образовательном учреждении [Текст] : учеб.-метод. пособие для классного руководителя / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2010. — 96 с.
4. Молчанов, С. Г. Формирование позитивной социализованности у обучающихся с нарушениями речи [Текст] / С. Г. Молчанов, Н. В. Войниленко // Специальное образование. — 2017. — № 4. — С. 55–71.
5. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (ред. от 30.12.2015) : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации». — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.
6. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования [Текст] : пособие для кураторов академич. групп вузов / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — 64 с.

7. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-Л) и оценивания социализованности (ОС-Л) в летней социализационно-образовательной организации [Текст] : пособие для специалистов в области воспитания, социализации и доп. образования / С. Г. Молчанов. — Челябинск, 2016. — 30 с.

8. Молчанов, С. Г. «Духовные скрепы» : Инновационная технология социализации [Текст] / С. Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. — 2013. — № 1 (22). — С. 66–76.

9. Молчанов, С. Г. Инструментарий для оценивания воспитательной работы в образовательном учреждении [Текст] / С. Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. — 2011. — № 3 (16). — С. 52–63.

10. Молчанов, С. Г. Основания для построения теории профессионально-педагогической компетентности [Текст] / С. Г. Молчанов, Т. Н. Садыкова // Социум и власть. — 2018. — № 1 (69). — С. 113–126.

For citation: Baturevich, G. V. Students' patriotic education provided by the youth movement 'Patriot' in the Pervomaiskiy technical secondary school of building materials industry [Text] / G. V. Baturevich // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 96–100.

STUDENTS' PATRIOTIC EDUCATION PROVIDED BY THE YOUTH MOVEMENT 'PATRIOT' IN THE PERVOMAIISKIY TECHNICAL SECONDARY SCHOOL OF BUILDING MATERIALS INDUSTRY

G. V. Baturevich

Vocational educational institutions always provided students' socialization along with the vocational education. The issue of formation and assessment of the social competencies or 'extra-curricular achievements' was actualized in connection with the necessity to implement the state programme 'Patriotic education of the citizens'. That is why we suggest to discuss the innovative forms of education organization in the system of the secondary vocational education.

Key words: action, education, youth movement, being patriotic, socialization, social competencies, social medium.

References

1. Strategiya razvitiya vospitaniya v Rossiiskoi Federatsii na period do 2025 goda, available at: <http://docs.cntd.ru/document/420277810>.

2. Patrioticheskoe vospitanie grazhdan Rossiiskoi Federatsii na 2016–2020 gody, available at: <http://docs.cntd.ru/document/420327349>.

3. Molchanov S. G. Formirovanie i otsenivanie sotsial'nykh kompetentsii v obrazovatel'nom uchrezhdenii, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2010, 96 p. (In Russian)

4. Molchanov S. G., Voinilenko N. V. Spetsial'noe obrazovanie, 2017, No. 4, pp. 55–71. (In Russian)

5. Novyi Zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii», Moscow: Eksmo, 2013, 208 p. (In Russian)

6. Molchanov S. G. Metodiki otbora soderzhaniya sotsializatsii (OSS-VPO) i otsenivaniya sotsializovannosti yunoshei i (ili) devushek (OS-YuD-VPO) v obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniya, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2013, 64 p. (In Russian)

7. Molchanov S. G. Metodiki otbora soderzhaniya sotsializatsii i otsenivaniya sotsializovannosti v letnei sotsializatsionno-obrazovatel'noi organizatsii, Chelyabinsk, 2016, 30 p. (In Russian)

8. Molchanov S. G. Chelyabinskii humanitarii, 2013, No. 1 (22), pp. 66–76. (In Russian)

9. Molchanov S. G. Chelyabinskii humanitarii, 2011, No. 3 (16), pp. 52–63. (In Russian)

10. Molchanov S. G., Sadykova T. N. Sotsium i vlast', 2018, No. 1 (69), pp. 113–126. (In Russian)

Батуревич Галина Викторовна, преподаватель Первомайского техникума промышленных и строительных материалов, Челябинская область, Коркинский муниципальный округ, пос. Первомайский, e-mail: baturevich158@yandex.ru

Baturevich G. V., vocational teacher, Pervomaiskiy technical school of building materials industry, Chelyabinsk region, e-mail: baturevich158@yandex.ru

Сведения для цитирования: Летучева, Л. А. Психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного самоопределения [Текст] / Л. А. Летучева, Е. В. Соколова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 101–105.

УДК 373
ББК 74.200.52

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Л. А. Летучева, Е. В. Соколова

В статье представлен практический опыт учреждения дополнительного образования по психолого-педагогическому сопровождению профессионально-личностного самоопределения обучающихся. Психолого-педагогическое сопровождение рассматривается авторами как помощь обучающимся в формировании ориентационного поля развития и реализуется в виде комплексной программы, включающей в себя четыре блока программ.

Ключевые слова: самоопределение, профессионально-личностное самоопределение, психолого-педагогическое сопровождение.

Проблема профессионально-личностного самоопределения обучающихся [1] актуальна в связи с реализацией задач, обозначенных в указах Президента РФ (май 2012 г.), в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года, в региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста. Проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров на промышленных предприятиях должна решаться профессиональными образовательными организациями совместно с организациями дополнительного образования. Востребованным становится опыт построения системы профессионально-личностного самоопределения обучающихся через реализацию образовательных программ как для студентов колледжей, так и для выпускников школы.

Воспитанниками учреждения дополнительного образования Дома учащейся молодежи «Магнит» преимущественно являются обучающиеся профессиональных образовательных организаций и выпускники основной школы. Переход от подросткового к юношескому возрасту характеризуется вступлением в самостоятельную жизнь и связан с решением задач профессионального и личностного самоопределения. Этим обусловлена актуальность проблемы профессионально-личностного самоопределения молодежи.

Самоопределение человека [2–6] — это сложный, многоступенчатый, активный процесс осмысления человеком своего места в обществе и своего отношения к окружающим людям; это стремление занять определенную позицию,

обеспечивающую самоактуализацию и самореализацию личности, на основе поиска баланса между собственными субъективными качествами и требованиями общества. Самоопределению присущ индивидуальный характер, так как личность человека определяет продуктивность процесса самоопределения.

В раннем юношеском возрасте самоопределение отличается двуплановостью [7]: с одной стороны, выступает как выбор будущей профессии и планирование жизни, с другой — как поиски смысла своего существования. Другими словами, профессионально-личностное самоопределение старших школьников непосредственно связано с процессом становления их самосознания, которое отличается противоречивостью и ограниченностью, что вызвано отсутствием опыта профессиональной деятельности. Этим объясняется необходимость психолого-педагогического сопровождения процесса профессионально-личностного самоопределения обучающихся.

Согласно «Комплексному словарю русского языка», «сопровождать» значит «следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого» [8]. Сопровождающими профессионально-личностное становление человека могут быть родители, учителя, психологи, педагоги профессионального и дополнительного образования.

Коллектив ГБУДО «ДУМ «Магнит» рассматривает психолого-педагогическое сопровождение как «помощь обучающимся в формировании ориентационного поля развития» [9]. При

этом за молодыми людьми сохраняется право самостоятельно совершать выбор и нести за него ответственность. Для того чтобы обучающиеся могли осуществить данное право, важно снабдить их необходимой информацией, помочь разобраться в сути возникающих проблем, выработать план действий и сделать первые шаги. Цель психолого-педагогического сопровождения — полноценная реализация личностного потенциала, удовлетворение потребностей субъекта деятельности.

Поскольку профессионально-личностное самоопределение происходит в трех взаимосвязанных сферах (личность, профессиональное сообщество и профессиональная деятельность), программа профессионально-личностного самоопределения, реализуемая ГБУДО «ДУМ «Магнит»», носит комплексный характер и включает в себя четыре блока программ.

Первый блок — программы диагностики, необходимые для изучения личности обучающихся, для объективной оценки их индивидуальных особенностей и возможностей. Данный блок составили следующие диагностические методики:

- «Карта интересов» А. Е. Голомштока;
- методика «Определение социальной направленности личности» Д. Голланда;
- методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной;
- методика диагностики мотивационной структуры личности В. Э. Мильман;
- методика «Ценностные ориентации» М. Рокича;
- методика «Определение жизненных ценностей личности» П. Н. Иванова, Е. Ф. Колобовой;
- методика «Определение склонностей» Л. А. Йовайши;
- методика «Дифференциально-диагностический опросник» Е. А. Климова;
- методика «Опросник профессиональной готовности» Л. Н. Кабардовой;
- методика диагностики самоактуализации личности Н. Ф. Калинина;
- методика «Самооценка реализации жизненных целей личности» Н. Р. Молочникова;
- методика «Определение статуса профессиональной идентичности» А. А. Азбель;
- методика диагностики привлекательности труда В. Н. Снеткова.

Диагностику обучающиеся могут пройти в профессиональных образовательных организациях г. Магнитогорска и в Доме учащейся молодежи. Наличие общего банка методик, доступность диагностических процедур позволя-

ют студентам и школьникам в свободном режиме пройти диагностику и самодиагностику, получить квалифицированную помощь психологов и специалистов.

Второй блок — программы, направленные на развитие интереса к профессии и мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, на формирование гражданской позиции и готовности осознавать социальную значимость своей будущей профессии. Востребованность данного блока программ обусловлена важностью формирования у обучающихся ценностных ориентаций. Ценности составляют стержень личности, они связаны с представлением о смысле жизни, выступают побудительной силой, лежат в основе целеполагания.

В этот блок мы включили такие программы, как:

- «Челябинская область: путеводитель по профессиям» (увлекательное занятие, в ходе которого обучающимся предоставляется подробная информация о профессиях);
- «Я и профессия» (рубрика газеты «При-Магнит» с участием творческого объединения журналистов «Пресс-центр» — профинформационное издание, предоставляющее подробную информацию по вопросам подготовки учащейся молодежи к выбору профессии);
- вариативные модели экскурсий на предприятия города и в музеи ММК, треста «Магнитострой», «Ситно» и пр.;
- профессионально ориентированные праздники «Посвящение в рабочий класс»;
- встречи с молодыми металлургами, юристами по вопросам приема на работу, социальной поддержки при трудоустройстве;
- тематические вечера «Трудовые династии» (с привлечением ветеранов труда).

Реализация программ данного блока способствует усвоению профессиональных ценностей, знакомит с образцами профессиональной самоидентификации.

Профессионально-личностное самоопределение тесно связано с гражданским самочувствием. По мнению Т. В. Щербаковой, «чем выше уровень удовлетворенности людей своим социальным, профессиональным и межличностным положением в обществе, тем их самочувствию больше свойственны жизненная уверенность, положительная эмоциональная окрашенность взаимоотношений с окружающим миром, и наоборот» [10].

Третий блок — программы, направленные на то, чтобы снабдить обучающихся знаниями, необходимыми для ориентации в мире профессий. В рамках реализации этих программ осу-

ществляются первые профессиональные пробы и происходит формирование личностных профессионально значимых качеств. В данный блок вошли следующие программы:

- «Профессиональная адаптация»;
- «Портфолио современного специалиста»;
- «Наставники» (встречи с мастерами-производственниками, молодыми специалистами);
- тренинги личностного роста «Вас это касается».

Следует особо подчеркнуть значимость программ данного блока. Ведь профессиональное самоопределение — это не просто акт принятия решения или осознания себя. Это деятельность человека, принимающая то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда.

Ориентируясь на Концепцию общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденную Президентом Российской Федерации 3 апреля 2012 г., в третий блок нами включены также программы конкурсной деятельности:

- конкурс презентаций «Профессии рынка труда»;
- конкурс предпринимательских и социальных проектов студентов профессиональных образовательных организаций южных территорий Челябинской области;
- профессионально ориентированный конкурс «Ярмарка мастеров завтрашнего дня» (с участием работодателей);
- конкурс литературных творческих работ «Дело моей мечты»;
- программа «Молодые исследователи» (конкурс на лучшую исследовательскую работу в области будущей профессии);
- областной конкурс театральных коллективов (номинация «Агиттеатр: презентация профессий»).

Конкурсы — это одновременно и профессиональная проба, и исследование своих возможностей, и демонстрация умения критически мыслить, эффективно действовать в ситуациях неопределенности, работать в команде; кроме того, это способ достичь успеха, что укрепляет подростков в выборе профессии.

Четвертый блок связан с развитием у обучающихся навыков трудоустройства как компонента готовности молодежи реализовать свой

потенциал, свои знания и умения. «Педагог сегодня — это навигатор и мотиватор развития личности» [10, с. 18]. Задачу педагога мы видим в том, чтобы научить молодых граждан навыкам самопрезентации, самореализации и самоактуализации.

Четвертый блок составили программы следующих мастер-классов:

- «Инновационные технологии поиска работы на молодежном рынке труда»;
- «Секреты эффективного трудоустройства для специалистов рабочих специальностей»;
- «Самопрезентация»;
- «Подготовка портфолио».

В процессе участия в мастер-классах студенты колледжей успешно осваивают такой полезный инструмент, как онлайн-платформа «Моя карьера».

Экспериментальным методом мы выявили, что:

1) только при целенаправленной систематической работе формируется личность, ее полная самостоятельность в выборе профессии и уверенность в правильности сделанного выбора;

2) факторами, мотивирующими к профессионально-личностному самоопределению, выступают развитые интересы, способности обучающихся, высокий уровень самосознания (потребностно-мотивационная сфера), а также стремление к самопознанию, диагностике и самодиагностике, активизации внутренней позиции в выборе профессии;

3) особое значение имеют программы, предусматривающие профессиональные пробы обучающихся с целью подтверждения профпригодности будущих специалистов;

4) комплексная реализация всех программных блоков обеспечивает достаточно высокий уровень профессионально-личностного самоопределения обучающихся.

Условием эффективного психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного самоопределения обучающихся выступает реализация партнерских взаимоотношений в системах «педагог — обучающийся», «педагог профессионального образования — педагог дополнительного образования», а также преемственность всех воспитательных воздействий и интеграция усилий участников сетевого взаимодействия.

Библиографический список

1. Сичинский, Е. П. Профессиональное самоопределение молодежи : Ценностно-ориентационный контекст [Текст] / Е. П. Сичинский // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 2. — С. 9–12.

2. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности [Текст] : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей ; Рос. академия образования ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т ; Моск. психолого-соц. ин-т. — М., Воронеж, 2008. — 252 с.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] : учеб. пособие / Е. А. Климов. — Ростов н/Д : Феникс, 2012. — 304 с.
4. Козловская, С. Н. Теория и практика развития профессионального самоопределения студентов [Текст] : монография / С. Н. Козловская. — М. : НИЦ ИНФРА-М, 2017. — 145 с.
5. Пряжников, Н. С. Профориентология [Текст] : учебник и практикум / Н. С. Пряжников. — М. : Юрайт, 2016. — 496 с.
6. Пряжникова, Е. Ю. Активизирующая профконсультация : Теория, методы, программы [Текст] : метод. пособие. — М. : Академия, 2014. — 416 с.
7. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности [Текст] / Л. И. Божович. — Воронеж : Модэк, 1997. — 352 с.
8. Комплексный словарь русского языка / под ред. А. Н. Тихонова. — М. : Рус. язык, 2001. — 1229 с.
9. Загладина, Х. Т. Перспективы развития профориентации в современном образовательном пространстве / Х. Т. Загладина, М. Н. Поволяева // Внешкольник. — 2017. — № 6 (180). — С. 17–18.
10. Щербакова, Т. В. Сопровождение профессионального самоопределения учащихся школ города как организационно-педагогическая проблема : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. В. Щербакова. — Великий Новгород, 2006. — 24 с.

For citation: Letucheva, L. A. Psychological and pedagogical accompanying the process of professional and personality self-determination [Text] / L. A. Letucheva, E. V. Sokolova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 101–105.

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ACCOMPANYING THE PROCESS OF PROFESSIONAL AND PERSONALITY SELF-DETERMINATION

L. A. Letucheva, E. V. Sokolova

The paper presents the work experience of the additional education institution in the psychological and pedagogical accompanying the students' professional and personality self-determination. The authors define the psychological and pedagogical accompanying as the assistance to the students in the formation of the orientation field of development which is realized as a complex programme with four units of programmes.

Key words: *self-determination, professional and personality self-determination, psychological and pedagogical accompanying.*

References

1. Sichinskii E. P. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2016, No. 2, pp. 9–12. (In Russian)
2. Zeer E. F., Rudei O. A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya v rannei yunosti, Moscow, Voronezh: Ros. akademiya obrazovaniya ; Ros. gos. prof.-ped. un-t ; Mosk. psikhologo-sots. in-t, 2008, 252 p. (In Russian)
3. Klimov E. A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya, Rostov n/D : Feniks, 2012, 304 p. (In Russian)
4. Kozlovskaya S. N. Teoriya i praktika razvitiya professional'nogo samoopredeleniya studentov, Moscow: NITs INFRA-M, 2017, 145 p. (In Russian)
5. Pryazhnikov N. S. Proforientologiya , Moscow: Yurait, 2016, 496 p. (In Russian)
6. Pryazhnikova E. Yu. Aktiviziruyushchaya profkonsul'tatsiya : teoriya, metody, programmy , Moscow : Akademiya, 2014, 416 p. (In Russian)
7. Bozhovich L. I. Problemy formirovaniya lichnosti, Voronezh : Modek, 1997, 352 p. (In Russian)
8. Tikhonova A. N. Kompleksnyi slovar' russkogo, Moscow : Rus. yazyk, 2001, 1229 p. (In Russian)
9. Zagladina Kh. T., Povolayeva M. N. Vneshkol'nik, 2017, No. 6 (180), pp. 17–18. (In Russian)
10. Shcherbakova T. V. Soprovozhdenie professional'nogo samoopredeleniya uchashchikhsya shkol goroda kak organizatsionno-pedagogicheskaya problema. Extended abstract of candidate's thesis, Velikii Novgorod, 2006, 24 p. (In Russian)

Летучева Людмила Александровна, и. о. директора ГБУДО «Дом учащейся молодежи “Магнит”», Челябинская область, г. Магнитогорск, e-mail: dum_magnit@mail.ru

Соколова Екатерина Владиславовна, педагог-организатор ГБУДО «Дом учащейся молодежи “Магнит”»

Letucheva L. A., acting director, Students Palace ‘Magnit’, Chelyabinsk region, Magnitogorsk, e-mail: dum_magnit@mail.ru

Sokolova E. V., pedagogue, Students Palace ‘Magnit’, Chelyabinsk region, Magnitogorsk

Сведения для цитирования: Никитина, О. А. Комплекс мероприятий, обеспечивающих участие студентов с ограниченными возможностями здоровья в олимпиадах профессионального мастерства «Абилимпикс» (из опыта ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева») [Текст] / О. А. Никитина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 105–108.

УДК 376
ББК 74.57

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ОЛИМПИАДАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «АБИЛИМПИКС» (ИЗ ОПЫТА ГБПОУ «ЧГПГТ ИМ. А. В. ЯКОВЛЕВА»)

О. А. Никитина

В статье рассматривается комплекс мероприятий для подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья к конкурсу профессионального мастерства «Абилимпикс» в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева».

Ключевые слова: конкурсы профессионального мастерства, лица с ограниченными возможностями здоровья, мотивация, чемпионат профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс».

Одним из основных и неотъемлемых условий успешной социализации и адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в социуме, обеспечения их полноценного и эффективного участия в жизни общества, реализации себя в различных видах профессиональной и социальной деятельности является получение ими качественного и полноценного образования.

ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А. В. Яковлева» (ЧГПГТ) ведет подготовку обучающихся по программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (VIII вида) с 2011 г.

Общий контингент обучающихся с ОВЗ по программам профессиональной подготовки в 2017/18 уч. г. составляет 141 человек, из них: 128 человек с ОВЗ VIII вида, 13 человек с другими нозологиями.

В текущем учебном году в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» осуществляется профессиональная подготовка для лиц с ОВЗ по пяти профессиям в 17 группах: 19727 «Штукатур», 19601 «Швея», 15594 «Оператор заправочных станций», 12680 «Каменщик», 16671 «Плотник».

В настоящее время одним из главных направлений учреждений СПО является практическая направленность содержания образования. В связи с этим в техникуме предусмотрен комплекс мер, способствующих подготовке будущих квалифицированных рабочих, востребованных на рынке труда.

Особая роль в формировании профессиональных компетенций принадлежит развитию материально-технической базы техникума. В данном контексте в техникуме реализуется целевая программа «Создание базовой профессиональной организации по обеспечению реализации инклюзивного профессионального образования

и профессионального обучения в Челябинской области на базе ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева», рассчитанная до 2020 г. Основная цель программы — обеспечение поддержки функционирования региональной системы инклюзивного профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ.

Приоритетным направлением внедрения данной программы является создание условий для формирования профессиональных умений и навыков. Одним из способов успешного профессионального роста является участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: областного, регионального, федерального [1; 2].

С 2014 г. Россия по инициативе Фонда поддержки социальных проектов «Образование — обществу» присоединилась к международному движению «Абилимпикс», основной деятельностью которого является проведение конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью.

Обучающиеся нашего техникума участвуют в профессиональных конкурсах «Абилимпикс» начиная с 2015 г.

Важную роль в подготовке будущего специалиста играет социальное партнерство. В августе 2014 г. было подписано соглашение о сотрудничестве между правительством Челябинской области, ООО «КНАУФ ГИПС» и государственным бюджетным образовательным учреждением среднего профессионального образования «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева» и на основании приказа МОиН Челябинской области от 25.11.2014 № 01/3434 на базе ресурсного центра создан специализированный центр компетенций «WorldSkills Russia — Челябинск» по компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы».

Ресурсный центр «КНАУФ» ЧГПГТ им. А. В. Яковлева совместно с учебным центром «КНАУФ МАРКЕТИНГ ЧЕЛЯБИНСК» регулярно участвует в организации и проведении конкурсов по профессии «мастер сухого строительства», «мастер отделочных строительных работ» регионального и федерального уровня. В 2015 г. Студентка З. (лицо с ОВЗ VIII вида), обучающаяся по профессии «штукатур» с включением материалов и технологий КНАУФ, в компетенции «Мастер отделочных строительных работ» заняла второе место в областном конкурсе профессионального мастерства. В октябре 2016 г. в г. Челябинске проходил II Национальный чемпионат профессионального

мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс». Студентка К., обучающаяся по профессии «швея», заняла третье место, студент Х. (ограничение по слуху), обучающийся по профессии «мастер сухого строительства», занял пятое место. В ноябре 2017 г. прошел III Региональный чемпионат профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс». Наш техникум предоставил площадку для участия в конкурсе в компетенциях «Кондитерское дело», «Сухое строительство и штукатурные работы». Студент К., обучающийся по профессии «штукатур», занял первое место в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы» и принял участие в III Национальном чемпионате профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», проходившем в Москве 1–3 декабря 2017 г., где занял 14-е место из 23.

Роль чемпионатов «Абилимпикс» заключается в мотивации лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов к профессиональному развитию, а также в повышении осведомленности общественности о профессиональных способностях лиц с ОВЗ и их участия в социально-экономической деятельности общества. В целях организации работы по подготовке студентов и обучающихся к проведению IV Регионального чемпионата профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс-2018» и участию в нем в ЧГПГТ издан приказ от 20 апреля 2018 г. № 372, определяющий состав обучающихся — будущих участников конкурса, список лиц, ответственных за подготовку, составлен и утвержден график проведения тренировочных занятий, сформирован предварительный перечень компетенций. При проведении тренировочных занятий обучающиеся отрабатывают приемы организации рабочего места, приемы по рациональному использованию материалов, отрабатывают умения и формируют навыки по выполнению трудовых операций, отлаживают механизм технологической последовательности изготовления конечного продукта деятельности (выполнения задания) [3]. Однако не все виды работ включены в рабочую программы. Так, по компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы» участники чемпионата должны уметь выполнять монтаж каркасно-обшивных конструкций. В рабочей программе учебной практики для лиц с ОВЗ данная тема не предусмотрена, поэтому, чтобы грамотно выполнить конкурсное задание, с обучающимися проводятся тренировочные занятия теоретического и практи-

ческого содержания. Теоретические занятия предусматривают обучение: чтению чертежей, решению задач на расчет материалов, знакомству с устройством и работой электрифицированных инструментов. Практические занятия позволяют формировать навыки устройства каркасной облицовки, выбирать материалы для крепления листов и профилей, облицовки стен ГСП либо ГВЛ.

По компетенции «Швея», согласно техническому заданию, участники чемпионата «Абилимпикс» должны выполнить конкурсное задание — пошив ночной сорочки. На тренировочных занятиях обучающиеся учатся работать с документацией — описанием требований к работе, экономному использованию ткани во время раскроя, обработке отдельных деталей и узлов изделия, а также отрабатывают соблюдение техники безопасности перед началом, во время и по окончании работы [4; 5].

Подготовкой обучающихся — будущих участников IV Регионального чемпионата «Абилимпикс» занимаются педагоги, прошедшие специальную подготовку.

В заключение отметим, что для дальнейшего совершенствования мероприятий, обеспечивающих участие обучающихся ЧППТ в чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс», необходимо решить ряд задач.

1. Продолжить подготовку кадров по программе «Содержательно-методические и технологические основы экспертирования конкурсов профессионального мастерства людей с инвалидностью».

2. В рамках сотрудничества с образовательными учреждениями области и региона систематически изучать опыт по организации и проведению чемпионатов «Абилимпикс» для лиц с ОВЗ.

3. Систематически совершенствовать материально-техническую базу, приобретать современное оборудование, материалы, электрифицированные инструменты и приспособления.

4. Организовать психологическое сопровождение будущих участников чемпионатов профессионального мастерства «Абилимпикс».

5. В рамках проведения тренировочных занятий способствовать углубленному формированию общих и профессиональных компетенций.

Библиографический список

1. Алехина, С. В. Педагог инклюзивной школы : Новый тип профессионализма [Текст] / С. В. Алехина, Л. П. Фальковская. — М., 2014. — С. 28.
2. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
3. Богданова, Т. Б. Технологии и методы обучения лиц с интеллектуальными нарушениями в системе профессионального образования [Текст] / Т. Б. Богданова, Е. М. Жулева // Профессиональное образование. Столица. — 2012. — № 5. — С. 3–7.
4. Никулина, И. А. Реализация модели социального партнерства ссуза как условие совершенствования профессиональной подготовки специалистов [Текст] / И. А. Никулина, С. В. Коженикова // Среднее профессиональное образование. — 2005. — Прил. № 1. — С. 55–60.
5. Чапаев, Н. К. Интеграция образования и производства : Методология, теория, опыт [Текст] / Н. К. Чапаев, М. Л. Вайнштейн. — М., 2009. — 60 с.

For citation: Nikitina, O. A. Complex of measures for disabled students participation in the skills competition 'Abilympics' (from technical secondary school work experience) [Text] / O. A. Nikitina // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 105–108.

COMPLEX OF MEASURES FOR DISABLED STUDENTS PARTICIPATION IN THE SKILLS COMPETITION 'ABILYMPICS' (FROM TECHNICAL SECONDARY SCHOOL WORK EXPERIENCE)

O. A. Nikitina

The paper analyses the complex of training measures for disabled persons' participation in the skills competition 'Abilympics' used in the Chelyabinsk state technical secondary school for industry and humanities.

Key words: skills competitions, disabled people, motivation, invalids' skills competition 'Abilympics'.

References

1. Alekhina S. V., Fal'kovskaya L. P. Pedagog inklyuzivnoi shkoly : Novyi tip professionalizma, Moscow, 2014, 28 p. (In Russian)
2. O Kontseptsii dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 g., available at: Konsul'tantPlyus.
3. Bogdanova T. B., Zhuleva E. M. Professional'noe obrazovanie. Stolitsa, 2012, No. 5, pp. 3–7. (In Russian)
4. Nikulina I. A., Kozhevnikova S. V. Srednee professional'noe obrazovanie, 2005, pp. 55–60. (In Russian)
5. Chapaev N. K., Vainshtein M. L. Integratsiya obrazovaniya i proizvodstva : Metodologiya, teoriya, opyt, Moscow, 2009, 60 p. (In Russian)

Никитина Ольга Александровна, преподаватель ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева», г. Челябинск, e-mail: pgt_25@rambler.ru

Nikitina O. A., vocational teacher, Yakovlev Chelyabinsk state technical secondary school for industry and humanities, Chelyabinsk, e-mail: pgt_25@rambler.ru

Сведения для цитирования: Подшивалова, Е. Н. Инновации в формировании и оценивании социальной компетентности обучающихся [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 108–114.

УДК 377
ББК 74.57

ИННОВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ И ОЦЕНИВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Е. Н. Подшивалова

В статье описываются инновационные методики формирования и оценивания социальных компетенций обучающихся; способы получения и обработки информации; возможные стратегии и тактики воспитательной работы из позиций: заместителя директора по воспитательной работе, классного руководителя, психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования.

Ключевые слова: воспитательная компонента, социализация, компетенция, компетентность.

Еще в 2012 г. в традиционном Послании Федеральному собранию РФ Президент РФ В. В. Путин говорил о необходимости создания современной воспитательной компоненты в образовательной организации, о необходимости формирования у молодого поколения, да и у всех граждан, таких качеств, как ответственность, духовность, гражданственность.

Педагогические работники профессионального образования давно знали, ЧТО воспитывать и КАК. Но при этом всегда испытывали затруднения при оценивании того, ЧТО удалось воспитать. До недавнего времени этот вопрос оставался без ответа, поскольку не было предло-

жено методик для оценивания воспитанности, или, как предлагается называть этот феномен в исследованиях С. Г. Молчанова, социализованности [1; 2]. При этом, конечно же, классные руководители (кураторы) академических групп чрезвычайно заинтересованы в инструментари, при помощи которого можно было бы оценить воспитанность, или социализованность, обучающихся (воспитанников). Ведь очевидно, что без оценивания образованности на каждом этапе образования нельзя построить следующее содержание обучения, т. е. отобрать способы воздействия. По аналогии, без оценивания социализованности невозможно компетентно вы-

строить содержание воспитания, т. е. определить адекватные способы социального вмешательства в социализацию каждого обучающегося (воспитанника). Без такого оценивания (измерения) педагогические работники и, конечно, родители «не имеют достаточной и необходимой информации для принятия организационно-педагогических, управленческих решений» [2, с. 61] в аспекте социализации и воспитания.

Для педагогических работников ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» ситуация изменилась в 2014 г. Эту дату, а именно 16 сентября 2014 г., можно считать для техникума исторической — в этот день в Первомайском техникуме профессор С. Г. Молчанов провел научно-методический семинар по теме «Методики формирования и оценивания социализованности обучающихся в образовательном учреждении профессионального образования». Заметим, что данные методики рекомендованы Департаментом государственной политики в сфере общего образования (МОиН РФ) к использованию в образовательном процессе по решению конкретного образовательного учреждения или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

В первом шаге на пути к освоению методик и внедрению их в практику приняли участие практически все педагогические работники техникума и его филиалов. Классные руководители, воспитатели, социальные педагоги, психологи, педагоги дополнительного образования с огромным вниманием и заинтересованностью вникали в суть предлагаемой теории оценивания социализованности и инструментария, созданного на ее основе (на основе теории оценивания образовательных объектов). По итогам семинара было принято решение начать внедрение методик и обратиться в областной совет по инновационной деятельности с предложением открыть на базе техникума инновационную площадку.

Методики, с точки зрения лежащей в их основе теории, оказались сложными для понимания, но простыми и удобными в реализации, поэтому некоторые классные руководители уже в том же году провели экспертное оценивание. Экспертами выступили сами обучающиеся техникума и филиалов. Эксперты (обучающиеся) должны были выбрать из предложенного в методике перечня позитивных социальных компетенций те, которые они хотели бы видеть в сверстниках и сверстницах в своих академических группах [1]. Уже первичный анализ ре-

зультатов экспертного оценивания показал, что в юношах (своих сверстниках) они предпочли бы видеть проявленность таких качеств, как вера в себя, сила, мужественность, активность, доброта, ум, чувство юмора, честность, сильная личность и серьезность. В девушках (своих сверстницах) они хотели бы видеть верность, женственность, мягкость, доверчивость, нежность, теплоту, заботу о людях, доброту, жизнерадостность и любовь к детям.

В то же время классные руководители отметили, что такие качества, как ответственность, гражданственность и духовность в десятку выбранных обучающимися при первом экспертном оценивании не вошли. Из этого можно сделать вывод, что социальная позиция обучающихся если и не противоречит государственной, то, во всяком случае, не согласована с позицией из Послания Президента. И это уже повод задуматься над тем, насколько адекватно представлены в техникуме организация и содержание социализации и воспитания.

Таким образом у руководства и педагогического персонала техникума сформировалось понимание того, что методика отбора содержания социализации [1] позволяет наполнить воспитательную компоненту ответом на вопрос: «Каким должно быть содержание социализации?». При этом методика позволяет произвести фиксацию социального заказа со стороны обучающихся и сравнить его с заказом государства, т. е. определить адекватность/неадекватность направленности воспитательной компоненты на исполнение государственного заказа относительно формирования социальной компетентности гражданина. Уже это характеризует методику как инновационную [1].

Такого инструментального обеспечения для решения вышеназванной задачи у нас не было, и поэтому педагогический персонал техникума однозначно высказался за его внедрение [1] в организацию и содержание воспитательной работы.

Кроме того, это инновационное наполнение воспитательной компоненты позволяет устранить главный недостаток в традиционном методическом оснащении работы классного руководителя: у него появляется инструмент для измерения прироста позитивной социализованности обучающегося (воспитанника). И это тоже позволяет квалифицировать методику как инновационную.

Именно это обоснование стало базой для заявки нашего техникума на открытие областной инновационной площадки по теме «Условия формирования позитивных социальных компетенций

у обучающихся профессиональной образовательной организации». Формально площадка начала функционировать в декабре 2015 г.

И вот уже в течение трех лет инновационная деятельность педагогического персонала техникума сосредоточена на апробации методик, и некоторые итоги инновирования можно подвести уже сегодня.

Кураторы (классные руководители) академических групп в техникуме и его филиалах апробировали сначала методики проведения двух социализационных занятий: *первое* — «Отбор содержания социализации» и *второе* — «Оценивание социализованности» (рис. 1).

Эти методики очень удобно для педагогов оформлены автором в виде конспектов [1] и никакого творческого подхода со стороны педагогического работника не предполагают. Напротив, это жестко стандартизированные конспекты, вплоть до формулировок заданий, адресованных обучающимся. В рамках апробации педагогам предлагалось использовать готовые стандартные тексты и внести предложения, если какие-то формулировки им показались неэффективно действующими.

Предложения и замечания педагоги имели возможность обсудить в рамках институцио-

нального экспертного семинара. Таким образом, педагоги сначала выступили как исполнители методик, а затем и как эксперты относительно их эффективности и удобства применения.

Материалы этих обсуждений были представлены на заседании областного методического объединения заместителей директора по учебно-воспитательной работе, а затем на заседании областного совета по инновационной деятельности (2017 г.). Кроме того, они были опубликованы в виде статей в научных журналах [2; 3–5].

В 2016/17, 2017/18 уч. г. кураторы (классные руководители) академических групп планировали проведение социализационных занятий уже не только по оцениванию социализованности, но и по формированию социальных компетенций, значимых для обучающихся.

Воспитательная работа с внедрением инновационных методик приобрела некую системность и структурированность, которую мы попытались представить в виде схемы (рис. 1).

Первое занятие (рис. 1) может быть проведено куратором (классным руководителем), социальным педагогом, педагогом дополнительного образования или психологом. На этом занятии обучающиеся, выступая в позиции «эксперт», производят отбор содержания социализации.

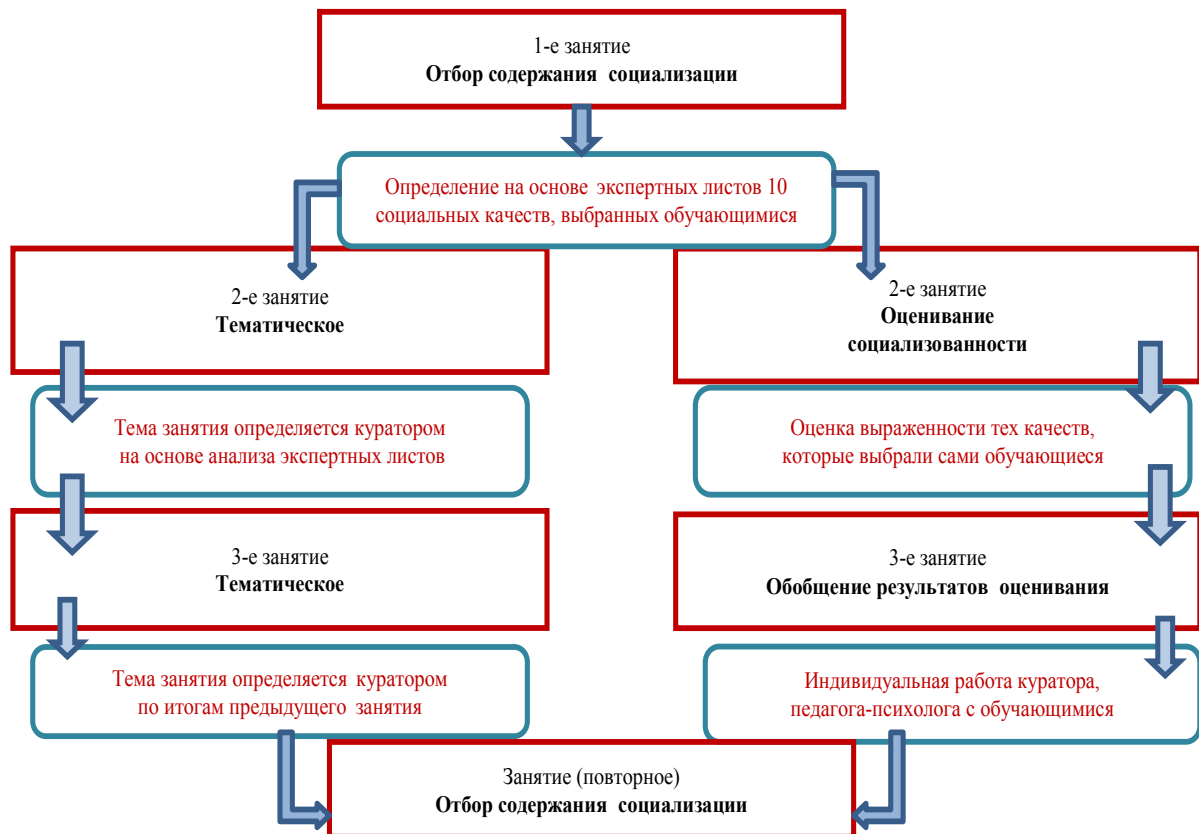


Рис. 1. Структура проведения социализационных занятий

Затем возможно движение по одной из двух линий, управление которыми координируется со стороны заместителя директора по воспитательной работе.

Рассмотрим на рисунке 1 левую линию как возможную тактику построения воспитательной работы классного руководителя с группой. О первом занятии мы уже сказали, а вот второе занятие может быть посвящено какой-либо конкретной компетенции. Это делается в случае, если педагог хочет добиться от обучающихся, чтобы некая компетенция (например, ответственность) была внесена в перечень актуальных для обучающихся компетенций при следующем их экспертном отборе. Таким образом, тема занятия избирается педагогом на основе анализа содержания и количества выборов той или иной компетенции. Педагог должен сосредоточить свое внимание на той компетенции, которая получила наибольшее количество выборов. Это означает, что она самая востребованная обучающимися данной конкретной академической группы.

Третье занятие должно быть посвящено социальной компетенции, поставленной экспертами (обучающимися) на второе место по значимости. Значимость же определяется количеством выборов. Поскольку каждой компетенции соответствует то или иное числовое значение, педагогу легко выстроить их иерархию, или рейтинг, поскольку рейтинг — это и есть присвоение числового значения какой-либо компетенции.

Можно посвятить каждое социализационное занятие одной из десяти компетенций, избранных обучающимися для юношей и (или) девушек. Можно также начать с универсальных компетенций — их, как правило выбирают не менее пяти (из десяти возможных), — а потом продолжить работу с гендерными компетенциями.

Таким образом, план социализационных занятий (в виде классных часов или в других формах) становится адекватным содержанию социализации, сформулированному на основе социального заказа обучающихся. Наш трехлетний опыт подтверждает, что такой план воспитательной работы обеспечивает более высокую активность обучающихся. Какую именно? Для этого нужно провести дополнительное исследование на большей выборке, чем только студенты нашего техникума.

Рассмотрим на рисунке 1 правую линию как возможную тактику участия психолога в воспитательной работе со всеми академическими и другими социальными группами (кружки, секции, команды, отряды, движения и т. д.).

Первое занятие также посвящается отбору значимых для конкретной социальной группы компетенций (рис. 1).

Второе занятие (рис. 1, справа) может быть посвящено взаимному оцениванию выраженности этих избранных группой позитивных социальных компетенций. Данное занятие может проводить психолог или социальный педагог.

По итогам второго занятия мы получаем таблицу [1], в которой можем видеть: а) числовые значения выраженности каждого качества у каждого обучающегося; б) числовые значения выраженности социальной компетентности (социализованности) обучающегося в целом; в) рейтинг социального статуса каждого обучающегося в группе; г) выраженность каждой социальной компетенции у всех членов группы; д) выраженность социальной компетентности у всей группы в целом.

На третьем занятии можно провести обобщение полученных результатов экспертного взаимного оценивания (принцип реципрокности) и ознакомить членов группы с числовыми значениями выраженности: а) каждого качества у группы; б) социальной компетентности всей группы в целом; в) каждого качества у юношей и девушек (по отдельности); г) социальной компетентности всех юношей группы в целом; д) социальной компетентности всех девушек группы в целом.

На этом занятии (или до него) можно раздать каждому члену группы (только индивидуально и только конфиденциально) таблицу (или диаграмму) с числовыми значениями выраженности качеств именно у него. У каждого члена группы появляется возможность сравнить числовое значение выраженности того или иного качества у него с числовым значением средней выраженности этого качества: а) в группе; б) у лидера; в) у аутсайдера (сведения об этих двух последних могут быть предложены только как анонимные).

Следующая за этим работа психолога (социального педагога) может выстраиваться как индивидуальная. При этом после каждого экспертного оценивания в группе у психолога появляется информация либо об увеличении, либо об уменьшении выраженности качества. И тогда психолог вместе с обучающимся могут наметить действия с тем качеством (социальной компетенцией), которое (-ая) получило (-а), на взгляд сверстников, наименьшее числовое значение. Обучающемуся становится ясно, какое качество он должен демонстрировать своим сверстникам (-цам). И психолог поясняет обучающемуся, что качество человека проявляется в поступках

и говорит, что окружающие фиксируют количество поступков, совершенных тобой по отношению к каждому из них. Из этого и складывается оценка человека в конкретной социальной группе.

Проведение занятий по новой методике позволяет сравнивать числовые значения последовательно проведенных экспертных опросов и фиксировать динамику изменений выраженности компетенций в виде дельты увеличения/уменьшения выраженности каждой компетенции (под дельтой понимаем числовое значение, полученное в результате вычитания из финального числового значения инициального [1], из последнего — предыдущего).

Таким образом, можно проводить мониторинг сформированности любых компетенций как «стандартизированное наблюдение» за состоянием образовательного объекта «внеучебные достижения обучающихся» [6, с. 168].

Для нас оказалось важным использование инновационных методик и в процессе исполнения государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы» [7]. Первоначальные версии этой программы предполагали увеличение выраженности патриотичности граждан к 2020 г. на 8–10 %. Многие СМИ подвергли тогда, осенью 2015 г.¹, критике и насмешкам эту позицию. Однако оказалось возможным измерить и патриотичность, и ее уменьшение или увеличение при помощи инновационной методики. Заметим, однако, что в перечне ожидаемых от реализации Программы результатов указано на «внедрение новых эффективных комплексов учебных и специальных программ, методик и технологий (подчеркнуто нами — Е. П.) работы по патриотическому воспитанию» [7, с. 14].

И мы можем констатировать, что апробация инновационных методик отвечает задачам Программы, поскольку мы и внедрили эффективный комплекс методик и технологий [7].

Инновационные методики подтолкнули нас к новым формам организации и содержания воспитательной работы. Таким образом, от апробации одних только инструментов измерения (оценивания) мы перешли к применению инструментов воздействия и взаимодействия.

В рамках выполнения инновационной деятельности обучающиеся и преподаватели приняли участие в реализации социального проекта «Преобразование мира», ориентированного на поддержку и развитие позитивной социализованности жителей поселка, в партнерстве с областной

общественной организацией «Центр социальной и культурной поддержки инвалидов, ветеранов и молодежи Челябинской области». В процессе осуществления проекта были проведены обучающие семинары, уроки мужества, экологические акции, встречи с ветеранами. Все это способствовало развитию позитивного восприятия и стремления к позитивному преобразению окружающей социальной и урбанистической среды.

Так, возникло и оформилось в техникуме молодежное движение «Патриот»; прошли эстафеты добрых дел; начала функционировать студенческая газета «Молодежное агентство позитивной информации» (МАПИ). Мы впервые приняли участие (успешное!) в областном фестивале студенческой прессы. Студенты провели уроки мужества — сначала для обучающихся техникума, а затем для школьников и воспитанников детских садов поселка.

Мы зафиксировали прирост выраженности патриотичности у участников движения «Патриот». У ребят повысился интерес к истории родного поселка, техникума, к изучению военной истории, к героическим страницам страны, к истории Танкограда. Участники молодежного движения «Патриот» готовы проявлять инициативу и приносить пользу не только себе, но и окружающим, техникуму, поселку, стране.

Возникли и новые внешние связи. Техникумом заключены соглашения о сотрудничестве со школами поселка Первомайского (№ 26 и № 28) и г. Коркино (№ 1), детским садом № 5. Соглашение с ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова» предполагает внедрение апробированных инноваций и разработку компьютерной обработки данных, получаемых при помощи методики оценивания социализованности. Мы организовали круглые столы с представителями Копейского техникума и с коллегами из ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум», в рамках которых была проведена внешняя экспертиза вышеописанных инноваций и опыта их апробации. Мы продемонстрировали варианты социализационных занятий, поделились опытом работы молодежного движения «Патриот», показали мастер-класс по проведению родительского собрания в форме video-self-teach.

По инициативе главы Первомайского поселения научный руководитель площадки профессор С. Г. Молчанов провел встречи с представителями школ и детских садов поселка, на которых обсуждалось возможное сотрудничест-

¹ Программа была утверждена Правительством РФ 30 декабря 2015 г.

во в инновационной деятельности. На встречах с родителями подчеркивалось, что они могут теперь получать от педагогов достоверную информацию о социализованности их детей.

Мы организовали профориентационные занятия для воспитанников детского сада № 5. Дети пришли в сопровождении педагогов и родителей. Мы начали с ознакомительной экскурсии по техникуму, посещения выставки масштабных моделей военной техники. В апреле и июне 2018 г. проведены новые занятия с юными гостями: «Путешествие в страну “Химия”» и «Путешествие в страну “Электричество”». Дети заворуженно наблюдали за химическими и физическими опытами, участвовали в занимательных упражнениях и играх: педагоги простым и доступным языком рассказывали им о профессиях. Во исполнение проекта «ТЕМП» взаимодействие «детский сад — школа — техникум» будет продолжено.

Совместная работа родителей, воспитателей, учителей, преподавателей, социальных педагогов и педагогов-психологов позволит целенаправленно формировать у ребят на каждом уровне образования положительные, социально одобряемые качества. Вокруг проблемы социализации и будут объединены усилия всех наших партнеров.

Апробация методик имеет своим следствием следующие положительные моменты:

- дети дошкольного возраста, школьники и студенты начинают задумываться о смыслах, стоящих за словами, обозначающими позитивные социальные компетенции [1];

- понимая, что в какой-то момент им будет предложено фиксировать позитивные поступки окружающих, оценивать друг друга, они стараются следить и за своим поведением, собственными поступками;

- дети и подростки начинают замечать хорошие и плохие поступки не только членов своей группы, но и других окружающих их людей, в частности жителей поселка;

- их внимание перестает сосредоточиваться на асоциальных поступках (как это навязывают СМИ), акценты смещаются на фиксацию положительных, добрых дел, что помогает вывести обучающихся на позитивный, жизнеутверждающий вектор социализации.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что методики формирования и оценивания социализованности [социальной компетентности или позитивных социальных качеств (компетенций)] являются:

- актуальными для современного образования, так как позволяют: а) выявлять значимые для обучающихся социально ценные компетенции; б) целенаправленно формировать их в социализационно-образовательном процессе; в) получать их достоверную оценку; г) фиксировать увеличение или уменьшение их выраженности и д) с учетом этого корректировать социальное вмешательство, педагогическое воздействие;

- универсальными, так как ими могут пользоваться и преподаватели, и социальные педагоги, и педагоги-психологи, и педагоги дополнительного образования, и родители.

Библиографический список

1. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования [Текст] : пособие для кураторов акад. групп вузов / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — 64 с.
2. Молчанов, С. Г. Инструментарий для оценивания воспитательной работы в образовательном учреждении [Текст] / С. Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. — 2011. — № 3 (16). — С. 52–63.
3. Аскарова, Т. И. Проведение родительского собрания по методике «video-self-teach» [Текст] / Т. И. Аскарова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 2 (14). — С. 72–81.
4. Подшивалова, Е. Н. Методика проведения социализационных занятий «Отбор содержания социализации» и «Оценивание социализованности» [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 72–81.
5. Подшивалова, Е. Н. Методики проведения социализационных занятий [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Вестник Академии детско-юношеского туризма и краеведения. — 2016. — № 3. — С. 133–152.
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.] // Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации». — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.
7. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс] : [постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.

For citation: Podshivalova, E. N. Innovations in students' social competence formation and assessment [Text] / E. N. Podshivalova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 108–114.

INNOVATIONS IN STUDENTS' SOCIAL COMPETENCE FORMATION AND ASSESSMENT

E. N. Podshivalova

The article describes the innovative methods of formation and assessment of students' social competences, ways of data receiving and processing, possible education strategies and tactics in the work of deputy director, class teacher, psychologist, social pedagogue, additional education pedagogue.

Key words: education component, socialization, competency, competence.

References

1. Molchanov S. G. Metodiki otbora sodержaniya sotsializatsii (OSS-VPO) i otsenivaniya sotsializovannosti yunoshei i (ili) devushek (OS-YuD-VPO) v obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniya, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2013, 64 p. (In Russian)
2. Molchanov S. G. Chelyabinskii gumanitarii, 2011, No. 3 (16), pp. 52–63. (In Russian)
3. Askarova T. I. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 2 (14), pp. 72–81. (In Russian)
4. Podshivalova E. N. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 72–81. (In Russian)
5. Podshivalova E. N. Vestnik Akademii detsko-yunosheskogo turizma i kraevedeniya, 2016, No. 3, pp. 133–152. (In Russian)
6. Novyi Zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii», Moscow: Eksmo, 2013, 208 p. (In Russian)
7. O gosudarstvennoi programme «Patrioticheskoe vospitanie grazhdan Rossiiskoi Federatsii na 2016–2020 gody», available at: <http://www.consultant.ru>.

Подшивалова Елена Николаевна, заместитель директора ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», Челябинская обл., Коркинский муниципальный округ, пос. Первомайский, e-mail: elena.dide.63@mail.ru

Podshivalova E. N., deputy director, Pervomaiskiy technical school of building materials industry, Chelyabinsk region, e-mail: elena.dide.63@mail.ru

Сведения для цитирования: Штейникова, Л. С. Актуализация социальных компетенций педагогического работника СПО [Текст] / Л. С. Штейникова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 114–122.

УДК 377
ББК 74.57

АКТУАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА СПО

Л. С. Штейникова

В статье обсуждается версия использования методик формирования и оценивания социализованности для: а) фиксации востребованных студентами социальных компетенций преподавателей и б) целенаправленного вмешательства в их формирование. Кроме того, анализируются возможности использования итогов компаративного анализа экспертных позиций педагогов и студентов для построения их эффективных социально-образовательных отношений.

Ключевые слова: адекватность, социализация, содержание социализации, социальные компетенции, референтность, эксперты, экспертные позиции, воспитание, социально-психологический климат.

Позитивная социализованность и эмоциональная безопасность.

На сегодняшний день очевидно, что достижение нового качества образованности и социализованности [1] обучающихся (по ФЗ «Об образовании...» — «*учебных и внеучебных достижений*» [2, с. 168]) невозможно без обновления «профессиональной и социальной компетентности педагога, без включения всего педагогического персонала в систему непрерывного профессионально-педагогического образования и социализации» [3, с. 125]. В нашем исследовании мы намерены сделать акцент именно на *системе непрерывной позитивной социализации педагогического работника*.

Заметим, что отсутствие адекватных социальных компетенций приводит педагога к сопротивлению новациям и инновациям в образовании и подчас их полному неприятию. Но педагоги, прежде чем принять новшества, стараются понять их смысл и тогда уже «освоить компетенции, необходимые для работы... Это заставляет их интенсивно осваивать современные технологии и методики воспитания и обучения, внедрять новые способы деятельности из актуальных психологических, социологических и педагогических практик» [3, с. 125].

Вместе с тем Н. А. Колганова, М. Д. Кузнецова, С. Г. Молчанов, А. А. Яшина справедливо утверждают, что на фоне всего этого могут возникнуть социально-профессиональная напряженность, взаимное неприятие, интриги. И это снижает уровень «эмоциональной безопасности»¹ в социально-образовательном пространстве, ухудшает аффективно-психологическую среду и приводит к уменьшению эффективности и педагогического персонала, и менеджмента организации [3]. Все перечисленное, конечно, неблагоприятно сказывается на «*учебных и внеучебных достижениях обучающихся*» [2, с. 168].

Поэтому в актуальной социально-образовательной ситуации функционирование служб сопровождения должно быть ориентировано не только на профессионально-образовательные и методические, но и на социальные компетен-

ции. В исследованиях их называют «*личностными профессионально-значимыми компетенциями*»² [3, с. 125; 4, с. 121]. Но сегодня они остаются вне сферы внимания служб сопровождения (психологической, методической, социальной) [4].

При этом в нашем исследовании зафиксировано, что обучающиеся всех курсов Первомайского техникума видят в педагоге *наставника*, ожидают от него *понимания, помощи и эмоциональной поддержки*. Не получая этого, они легко утрачивают интерес к активному участию в образовательном процессе, теряют позитивную мотивацию. Таким образом, позитивная социализованность педагога выступает как фактор эмоциональной безопасности и аффективного комфорта обучающегося.

Компетенции современного педагога.

При этом у исследователей «профессиональных стандартов педагога» [4, с. 113] есть понимание того, что должны обновиться «и социально-профессиональные, и социально-статусные, и личностные (но, конечно, только профессионально-значимые) компетенции. И возникает вопрос: как же *социально* подготовить педагога, а, тем более, измерить его *социальную подготовленность* (т. е. *компетентность*)?»

Во всяком случае, становится ясно, что внедрение НОВОГО требует обновленных социальных (*социально-профессиональных, социально-статусных, личностных профессионально-значимых*)³ компетенций» [3, с. 126]. Эти же группы компетенций исследуются в работе Т. Н. Садыковой [4].

Наличие позитивных социальных компетенций педагога является важным фактором, влияющим на процессы воспитания и обучения не меньше, чем его профессиональные компетенции. Так, В. А. Мейдер отмечает, что обучающийся воспринимает преподавателя в первую очередь как человека, как личность [5]. Описывая бельгийский «профессиональный стандарт педагога», В. А. Мейдер называет три группы компетенций: 1) педагог как *личность* (добродетель, ответственность, эмпатийность, эмоциональная

¹ Термин введен Жаном Овидом Декроли.

² Термин введен в 1997 г. С. Г. Молчановым.

³ Их рассмотрение требует специального исследования, начатого в ЧИРПО в 2012 г. под руководством С. Г. Молчанова.

устойчивость и др.); 2) педагог как *специалист* в предметной области (академическое образование, глубокие знания наук, лежащих в основе преподаваемой дисциплины, эрудированность в смежных и других областях науки, культуры, искусства); 3) педагог как *профессиональный преподаватель* (владение методами и средствами обучения и воспитания) [5].

Отметим, что в первой группе перечисляются именно позитивные социальные компетенции.

Подобно тому как педагог ожидает от обучающихся проявления качеств, необходимых в образовательном процессе (трудолюбие, активность, ответственность и т. д.), обучающиеся также имеют определенные ожидания по поводу качеств личности своего педагога. Подчеркнем, что сама личность педагога (*его личностные профессионально-значимые качества*) становится в образовательном процессе инструментом. Педагог — субъект, а его личность — орудие (средство, инструмент, способ) педагогического воздействия.

Если рассматривать педагогический процесс как взаимодействие педагога и обучающегося, то основным средством воздействия, конечно же, является сама личность первого. Она выполняет важную роль в процессе профессионального становления специалиста и в особенности его социально-профессиональных компетенций. Преподаватель, выступая как компетентный носитель содержания научной дисциплины, одновременно привносит в процесс обучения и воспитания качества своей личности. Соответственно, авторитет педагога определяется как его научно-предметной эрудицией, так и личностными качествами. Организуя освоение содержания образования, педагог оказывает непосредственное воздействие не только на качество образовательных компетенций, но и на отношение обучающихся к самому предмету изучения.

В фокусе социализационно-образовательного процесса традиционно находится обучающийся, а реализует этот процесс педагог, ведь именно на него возложены функции трансляции обучающемуся образовательных и позитивных социальных компетенций. Феномен «взаимодействие педагога и студента» активно обсуждается в педагогической психологии, но в аспекте только *что делать* педагогу, а не в аспекте *какими социальными компетенциями* он должен обладать для этого *делания*.

Процедуры и методики.

Для определения совокупности социальных компетенций, на которые ориентируются и педагоги, и обучающиеся техникума, было проведено экспертное оценивание по методике отбора содержания социализации [6]. С этой целью было организовано анонимное экспертное оценивание, в котором приняли участие 126 обучающихся I–V курсов в возрастном диапазоне от 16 до 20 лет и 18 педагогов. Им было предложено выступить в *позиции экспертов*.

В рамках процедуры экспертного оценивания обучающимся был предложен «перечень личностных качеств или социальных компетенций» [6, с. 23], причем только позитивных.

«В предложенном перечне отобранные в него слова фиксируют *универсальные* качества (компетенции)... Совершенно естественно, что все эти слова из предложенного перечня несут в себе смыслы накопленных веками общественно-исторических, общечеловеческих представлений о позитивных качествах, которыми должен обладать нормально социализованный человек» [7, с. 149] и, конечно, педагог.

Задачу перед участниками оценивания мы сформулировали так же, как и в исследовании И. М. Черновой [8]: «*Отобрать из предложенного перечня слова, фиксирующие позитивные социальные компетенции (качества), которыми должен обладать педагог*». Заметим, что такое единообразное формулирование задачи, на наш взгляд, обеспечивает не только чистоту эксперимента, но и сравнимость результатов нашего исследования и исследований Н. А. Колгановой, М. Д. Кузнецовой, И. В. Мавлоновой, С. Г. Молчанова, И. М. Черновой, А. А. Яшиной [3; 8; 9], и, кроме того, обеспечивает валидизацию и проверку надежности используемых методик [3; 4; 6; 9; 10].

Из предложенного перечня обучающиеся должны были выбрать как *эксперты* те качества (социальные компетенции), которые они хотели бы видеть в педагоге [6]. Задание предусматривало выбор только десяти качеств из ста семи предложенных в перечне [6, с. 23], т. е. *самые важные из важных*, или референтные⁴ для обучающихся.

На основании результатов экспертного оценивания были выявлены компетенции, которые студенты хотели бы видеть в педагоге, и проведено ранжирование по основанию «*важность компетенции педагога для обучающегося*».

⁴ Под референтностью принято понимать *значимость* чего-то, кого-то для субъекта. В нашем случае это *компетенции* педагога, имеющие *социально позитивный смысл для обучающегося*.

Наиболее востребованной оказалась компетенция «вежливость» — 82 %, т. е. *важнейшая из важных*, самая референтная.

Далее — «доброта» (75,5 %), «выдержка» (62,5 %), «чувство юмора» (59 %). На пятом месте по востребованности оказались дидактические компетенции: «владение педагогическим мастерством» — 49,5 %. На шестом — предметные компетенции: «знание предмета» — 43,5 %. А потом опять были названы позитивные социальные компетенции: на седьмом месте — «справедливость» (40 %), на восьмом — «общительность» (38,5 %), на девятом — «активность» (21 %), на десятом — «оптимизм» (20 %).

Отметим, что наша гипотеза получила предварительное подтверждение уже тем, что из десяти компетенций, избранных обучающимися, только две можно отнести к профессиональным, остальные восемь — социальные, социально-профессиональные и личностные, но профессионально значимые.

Действительно, полученные данные свидетельствуют, что общие личностные качества преподавателя (*вежливость, доброта, выдержка, чувство юмора*) вошли в первую пятерку ожидаемых от педагога проявлений у 100 % обучающихся I–V курсов. Таким образом, проявление общечеловеческих качеств ожидается студентами от преподавателя в первую очередь.

Но мы при этом также попытались получить экспертную оценку референтных качеств педагога и со стороны самих педагогов на основе рекомендаций, содержащихся в исследованиях С. Г. Молчанова: «из имеющихся в перечне слов каждому педагогу как эксперту было предложено из этих слов, как из элементов, сложить некий набор социальных компетенций, опираясь, с одной стороны, на общечеловеческие, а с другой стороны, на свои субъективные представления. Далее, на основе экспертной оценки (еще раз подчеркнем, что в качестве экспертов выступили сами педагоги) был произведен отбор наиболее важных, значимых (с точки зрения экспертов) компетенций для оценки человека, личности. При этом речь идет, совершенно конкретно, только о педагогах-коллегах» [7, с. 149].

У педагогов компетенции разместились в следующей иерархии: 1) «владение педагогическим мастерством»; 2) «знание дисциплины»; 3) «коммуникабельность»; 4) «ответственность»; 5) «способность защищать свои взгляды»; 6) «справедливость»; 7) «тактичность»; 8) «вежливость»; 9) «дисциплинированность»; 10) «требовательность».

Совпадение выборов педагогов и обучающихся произошло по пяти компетенциям (табл. 1).

Таблица 1

Совпадение выборов и их место в иерархии экспертных оценок педагогов и обучающихся

№ п/п	Наименование компетенции	Место в иерархии экспертных оценок	
		педагогов	обучающихся
1	2	3	4
1	Владение педагогическим мастерством	Первое	Пятое
2	Знание дисциплины	Второе	Шестое
3	Вежливость	Восьмое	Первое
4	Справедливость	Шестое	Седьмое
5	Коммуникабельность (общительность) ⁵	Третье	Восьмое

Эти данные еще раз подтверждают нашу гипотезу, что студент ищет в педагоге прежде всего личность, позитивные социальные компетенции, которые делают общение с ним комфортным для обучающегося и обеспечивают его эмоциональную безопасность.

Мы убедились в достоверности полученных данных в ходе проведения дополнительного экспертного опроса, в рамках которого нужно было ответить на вопрос «причины пропуска занятий»: только 5 % обучающихся ответили «нега-

тивное отношение к преподавателю». Заметим, что если некий объект оценивается не менее чем пятью экспертами, то оценка его состояния квалифицируется как *достоверная*. При этом она все равно не может быть объективной — только *объективизированной* [3], т. е. приближенной к объективной. Заметим, что экспертное суждение относительно вероятностного воздействия конкретного педагога или его отдельной компетенции на увеличение выраженности социализованности обучающегося высказывается относительно основания «*наборы компетенций*,

⁵ Педагоги выбрали термин «коммуникабельность», а обучающиеся — «общительность». Образованному читателю понятно, что это частичные синонимы, отражающие различные аспекты одного и того феномена.

значимых для этих обучающихся и выбранных ими самими из позиции эксперта». Но об этой части нашего исследования мы расскажем в следующей публикации, поскольку эти данные находятся в стадии обработки.

Интерпретация данных.

Наше исследование было выстроено в логике, избранной в исследовании И. М. Черновой⁶ [8], и мы также остановимся пока только на обсуждении данных, полученных по методике оценивания отбора содержания социализации [3; 11], о наборах качеств, которые хотели бы видеть в своих коллегах участники экспертного оценивания: в нашем исследовании не только педагоги, но и обучающиеся.

Как и в исследовании И. М. Черновой, мы тоже суммировали числовые значения субъективных оценок всех участников экспертного оценивания и разделили это полученное числовое значение на количество всех экспертов. В итоге мы получили числовое значение важности каждой компетенции для всех экспертов.

Таким способом предполагалось объективизировать все эти «экспертные оценки относительно социальных компетенций, которые участники экспертного оценивания хотели бы видеть в своем коллеге» [8, с. 150], а обучающиеся — в своем педагоге.

Отметим, что обучающиеся и педагоги выбрали различные наборы социальных компетенций для педагога. При этом все эксперты (и педагоги, и обучающиеся) выбрали пять одних и тех же социальных компетенций для педагога техникума (табл. 1), т. е. проявили согласованность на 50 %.

Исходя из сказанного, можно утверждать, что увеличение эффективности процесса социализации будет зависеть от согласованности экспертных позиций педагогов и обучающихся. Следовательно, воспитание должно иметь своим приоритетным объектом согласованность экспертных позиций педагогов и обучающихся относительно социальных компетенций, ожидаемых как от первых, так и от вторых.

Мы получили, таким образом, согласованную экспертную позицию 126 обучающихся одного образовательного учреждения относительно

но желаемых социальных компетенций педагога. Вышеприведенные перечни (табл. 1) могут быть квалифицированы как некие стохастические, но эталонные модели социальных компетенций педагога Первомайского техникума.

Новые ответы на старые вопросы.

Наше исследование подтверждает, что используемая методика С. Г. Молчанова «...обеспечивает формирование и формулирование содержания социализации» [11, с. 5], то есть отвечает на вопрос: «Какие социальные компетенции эксперты хотели бы видеть в педагоге и студенте?». И это ответ на вопрос для педагога (родителя и т. д.): «ЧТО воспитывать?» и «ЧТО формировать?». Это и есть содержание социализации.

Для руководства техникума это ответ на вопрос: «В каком направлении повышать социальную компетентность педагога в рамках работы методической, психологической и социальной служб?».

А для обучающихся? И их классных руководителей? Это и есть, по существу, социализационный⁷ план, т. е. план содержания воспитания, обеспечивающий освоение содержания социализации. Это как бы аналог учебного (или, лучше сказать, *образовательного*) плана, который содержит описание содержания образования. Социализационный же план⁸ описывает содержание социализации, и этот термин С. Г. Молчанов уже давно предлагает ввести в профессиональный обиход.

Многомерность экспертного оценивания.

Таким образом, нам удалось зафиксировать трехмерное отношение участников образовательного процесса к тому, какими качествами должен обладать педагог: *во-первых, из позиции обучающегося (снизу), во-вторых, из позиции коллеги (рядом), в-третьих, из позиции государства (сверху)*. И эта третья позиция слабо представлена в нынешнем «профессиональном стандарте педагога» [4].

Заметим, что позиция *снизу* может быть дополнена оцениванием со стороны родителей в рамках социализационного занятия⁹ в виде *родительского собрания*. И тогда социальная компетентность будет представлена в четырехмерном социальном пространстве образования.

⁶ Исследование проводилось на базе СКОУ (для детей с ментальными нарушениями) № 60 г. Челябинска под научным руководством профессора С. Г. Молчанова.

⁷ Постепенно в научный обиход вводится термин «образовательный план» вместо устаревающего «учебный план», и назрела необходимость введения термина «социализационный план» для обозначения и фиксации содержания социализации.

⁸ Термин предложен в 2014 г.

⁹ Несколько таких занятий было проведено профессором С. Г. Молчановым, а также классным руководителем Т. И. Аскаровой.

И это будут качества (компетенции) исключительно из числа позитивных. Формирование же этих качеств потребует создания *социоразвивающего пространства*.¹⁰

Предварительные суждения.

Наверное, исследователям, стремящимся к большой точности и глобальности выводов, может показаться не слишком репрезентативной выборка в нашем локальном институциональном исследовании. Ведь в нем приняли участие 126 обучающихся и 18 педагогов.

И мы понимаем, что наши предположения нуждаются в экспериментальном подтверждении в рамках специального исследования с *большой* выборкой.

При этом некоторые предварительные суждения можно сделать уже на основе нашего исследования, которое подтверждает выводы и гипотезы исследований И. М. Черновой [8].

Во-первых, педагоги при выборе социальных компетенций для коллеги чаще выбирают универсальные, чем гендерные компетенции. Таким образом, можно видеть, что реализации принципа гендерности в воспитании (социализации) уделяется недостаточно внимания.

Во-вторых, для формирования портрета коллеги педагоги выбирают преимущественно профессиональные, а не социальные компетенции, а обучающиеся, напротив, отдают предпочтение социальным, а не профессиональным.

В-третьих, заметим, что полученные нами данные практически совпадают с данными, приведенными в исследовании И. М. Черновой [8]. При этом «*доброта*», «*вежливость*», «*ответственность*», «*справедливость*» оказались референтными компетенциями и для педагогов, и для обучающихся.

В-четвертых, появляется основание полагать, что именно эти социальные компетенции востребованы в сегодняшнем российском обществе. Именно они — фундамент для формирования позитивного *социоразвивающего пространства* в образовании, а также — базис для формирования именно социальной готовности персонала к внедрению новых ФГОСов.

В-пятых, предлагаемые к широкому¹¹ использованию методики позволяют «...зафиксировать позиции педагогов и воспитанников относительно референтных социальных компетенций. Таким образом, появляется возможность корректировать воспитательное воздей-

ствие педагогов, делать его более адекватным социальному заказу» [8, с. 156]. И мы поддерживаем эту точку зрения, выраженную в исследовании И. М. Черновой.

Что же касается педагогов, то становится, наконец-то, возможным не только фиксировать их экспертную оценку относительно значимых и важных для них социально-профессиональных качеств, но и оказывать целенаправленное воздействие на их формирование. Компаративный же анализ выбора социальных компетенций обучающимися и педагогами позволяет адекватно выстраивать их социально-образовательные отношения. И это то, что мы никогда не учитывали и не принимали во внимание при организации и определении содержания работы педагогов с обучающимися и их родителями.

Варианты использования методики.

Наше исследование показало, что на сегодняшний день мы апробировали новый вариант использования методики. Оказалось, что ее можно использовать для изучения проблемы, которая существует в любой организации, — «педагог глазами обучающегося в аспекте его социальных компетенций». Полученные данные представляют собой социальный портрет педагога.

Второй вариант использования методики представлен в исследованиях И. В. Мавлоновой (Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего) и Л. И. Дятловой (Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева): для оценивания социализованности и фиксации а) состояния позитивных социальных компетенций и б) их позитивной (негативной) динамики [9].

Третий вариант предоставляет возможность получения экспертных позиций: а) «социальный портрет педагога глазами родителей»; б) «социальный портрет педагога глазами коллег» в дошкольной образовательной организации. Описание этого способа использования методики представлено в исследовании Н. А. Колгановой, М. Д. Кузнецовой, С. Г. Молчанова, А. А. Яшиной [3].

Четвертый вариант — получение экспертных позиций «педагог коррекционного образовательного учреждения глазами коллег а) с учетом гендерной принадлежности и б) с учетом возрастного диапазона» — апробирован в исследо-

¹⁰ Термин предложен С. Г. Молчановым.

¹¹ Решение Областного совета по научно-методической и инновационной деятельности в системе профессионального образования Челябинской области от 29.05.2017.

вании И. М. Черновой [8], проведенном в СКОУ № 60 г. Челябинска.

Пятый вариант может обеспечить: 1) отбор содержания социализации, т. е. фиксацию социального портрета мальчика/девочки а) глазами сверстников и б) глазами родителей¹²; 2) фиксацию социального статуса обучающегося в классе (социальной группе) и его динамику в течение года и всего периода нахождения в образовательной организации. Кроме того, он может обеспечить еще и оценивание выраженности позитивной социализованности в группе (классе), а также на этой базе — оценивание эффективности работы каждого классного руководителя и заместителя директора по воспитательной работе. Такое использование методики было реализовано в исследовании Н. В. Войниленко, С. Г. Молчанова в школе-интернате № 11 г. Челябинска [12].

Шестой вариант может ориентироваться на: а) формирование позитивных социальных компетенций, б) оценивание социализованности и в) определение вектора и содержания дальнейшей социализации, т. е. объектов воздействия. Описание этого варианта представлено в исследованиях Т. И. Аскаровой [13], Е. П. Ковязиной [14], С. Г. Молчанова [1; 6; 10; 11], Е. Н. Подшиваловой [15; 16].

Седьмой вариант может служить для: а) фиксации содержания социализации в период летней лагерной смены; б) формирования способов аутоанализа сформированности компетенций; в) крауд- и аутсорсинга позитивной социализованности каждого воспитанника; г) фиксации дельт увеличения/уменьшения выраженности позитивной социализованности; д) рейтингования индивидуальной социализованности воспитанников в социальной группе относительно их социального статуса. Описание возможностей использования методик в летней оздоровительной организации представлено в исследовании Е. Г. Маркина [17].

Восьмой вариант может обеспечить взаимное оценивание социальных компетенций и формирование позитивной социализованности при помощи методики video-self-teach [18]. В рамках этой методики используется повторяющаяся (дублированная) экспертная анкета, позволяющая измерить мгновенно возникающий результат педагогического (глубоко эмоционального) видеовоздействия. А. С. Макаренко называл этот прием «методом взрыва». В исследовании Л. А. Григорьевой названные методики дополняют все вышеперечисленные варианты ее применения [18].

Девятый вариант представлен как инструментальное обеспечение мониторинга (ГБПОУ «Катав-Ивановский индустриальный техникум»), в котором используются методики для отбора содержания социализации и оценивания социализованности обучающихся в каждой академической группе не менее трех раз в течение учебного года. И это проходит в виде социализационных занятий под названием «психологический час». Из этого следует, что данная методика может быть включена в перечень стандартных методик психолога учреждения СПО, обеспечивающий его рабочее место (инструментальную мастерскую психолога).

Десятый вариант описан в диссертационном исследовании А. А. Сухановой (ГБПОУ «Миасский машиностроительный колледж») как инструментарий для оценивания гражданско-патриотических компетенций в рамках вовлечения обучающихся в музейную деятельность [19].

Таким образом, процесс использования методик профессора С. Г. Молчанова [13] в образовательных организациях не только продолжается, но углубляется и расширяется в виде различных версий их применения, обеспечивая высокий уровень информативности при минимальных трудозатратах.

Библиографический список

1. Молчанов, С. Г. Мониторинг «внеучебных достижений» и (или) поступка в профессиональном образовании [Текст] / С. Г. Молчанов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 4 (12) — С. 91–96.
2. 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». — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.
3. Колганова, Н. А. Адекватность социальной и гендерной компетентности педагогического персонала и родителей [Текст] / Н. А. Колганова, А. А. Яшина, М. Д. Кузнецова, С. Г. Молчанов // Детский сад от А до Я. — 2017. — № 5. — С. 124–134.

¹² Такие же исследования ранее были проведены в школах №№ 5, 11, 35, 63, 141, ДОУ № 65 г. Златоуста, всех ДОУ г. Копейска и пос. Первомайский.

4. Садыкова, Т. Н. Основания для построения теории профессионально-педагогической компетентности [Текст] / Т. Н. Садыкова, С. Г. Молчанов // Социум и власть. — 2018. — № 1 (69). — С. 113–126.
5. Мейдер, В. А. Личность педагога в образовательном пространстве [Текст] / В. А. Мейдер // Стратегия развития университетского образования в регионе : материалы науч.-практ. конф. — Волгоград : Волгогр. науч. изд-во, 2007. — С. 89–96.
6. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования [Текст] : пособие для кураторов акад. групп вузов / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2013. — 64 с.
7. Молчанов, С. Г. Формирование и оценивание социальных компетенций в образовательном учреждении [Текст] : учеб.-метод. пособие для кл. рук. / С. Г. Молчанов. — Челябинск, 2010. — 96 с.
8. Чернова, И. М. Содержание социализации в учреждении специального (коррекционного) образования [Текст] / И. М. Чернова, С. Г. Молчанов // Специальное образование. — 2012. — № 2. — С. 148–156.
9. Мавлонова, И. В. Формирование и оценивание позитивных социальных компетенций у обучающихся Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего [Текст] / И. В. Мавлонова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 3 (15). — С. 87–91.
10. Молчанов, С. Г. Управление социальными, профессионально значимыми производственными компетенциями работников организации [Текст] / С. Г. Молчанов // Вестник факультета управления ЧелГУ. — 2017. — № 2. — С. 139–145.
11. Молчанов, С. Г. Феномен «поступок» как объект мониторинга в дошкольном образовании [Текст] / С. Г. Молчанов // Детский сад от А до Я. — 2016. — № 6 (84). — С. 6–12.
12. Войниленко, Н. В. Формирование позитивной социализованности у обучающихся с нарушениями речи [Текст] / Н. В. Войниленко, С. Г. Молчанов // Специальное образование. — 2017. — № 4. — С. 55–71.
13. Аскарова, Т. И. Проведение родительского собрания по методике «video-self-teach» [Текст] / Т. И. Аскарова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 2 (14). — С. 72–81.
14. Ковязина, Е. П. Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональных образовательных организаций [Текст] / Е. П. Ковязина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 3 (15). — С. 80–87.
15. Подшивалова Е. Н. Методика проведения социализационных занятий «Отбор содержания социализации» и «Оценивание социализованности» [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 72–81.
16. Подшивалова, Е. Н. Методики проведения социализационных занятий [Текст] / Е. Н. Подшивалова // Вестник Академии детско-юношеского туризма и краеведения. — 2016. — № 3. — С. 133–152.
17. Маркин, Е. Г. Опыт социализации и воспитания русских ценностей подрастающего поколения по методике профессора Молчанова [Текст] / Е. Г. Маркин // Вестник Академии детско-юношеского туризма и краеведения. — 2015. — № 4 (117). — С. 107–115.
18. Григорьева, Л. А. Video-self-teach — занятие по формированию позитивных социальных компетенций у обучающихся с ОВЗ в системе СПО [Текст] / Л. А. Григорьева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2017. — № 1 (13). — С. 61–65.
19. Суханова, А. А. Способы формирования гражданско-патриотической позиции студентов ПОО [Текст] / А. А. Суханова // Педагогическая наука: прошлое, настоящее, будущее : материалы междунар. заоч. науч.-практ. конф. Ч. II (30 марта 2018 г.). — Новосибирск : ЭНСКЕ, 2018. — С. 140–148.

For citation: Shteinikova, L. S. Vocational teachers' social competencies actualization [Text] / L. S. Shteinikova // Innovative development of vocational education. — 2018. — № 3 (19). — P. 114–122.

VOCATIONAL TEACHERS' SOCIAL COMPETENCIES ACTUALIZATION

L. S. Shteinikova

The article discusses the usage of socialization formation and assessment methods for a) fixation of teachers' social competencies demanded by the students and b) purposeful interference into their

formation. In addition to it the authors analyse the usage possibilities of the comparative analysis results of the teachers and students' expertise for building their effective social and educational relations.

Key words: *adequacy, socialization, socialization content, social competencies, referentiveness, experts, expert positions, education, social and psychological climate.*

References

1. Molchanov S. G. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2016, No. 4 (12), pp. 91–96. (In Russian)
2. Novyi Zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii», Moscow: Eksmo, 2013, 208 p. (In Russian)
3. Kolganova N. A., Yashina A. A., Kuznetsova M. D., Molchanov S. G. Detskii sad ot A do Ya, 2017, No. 5, pp. 124–134. (In Russian)
4. Sadykova T. N., Molchanov S. G. Sotsium i vlast', 2018, No. 1 (69), pp. 113–126. (In Russian)
5. Meider V. A. Strategiya razvitiya universitetskogo obrazovaniya v regione. Proceedings of scientific conference, Volgograd: Volgogr. nauch. izd-vo, 2007, pp. 89–96. (In Russian)
6. Molchanov S. G. Metodiki otbora sodержaniya sotsializatsii (OSS-VPO) i otsenivaniya sotsializovannosti yunoshei i (ili) devushek (OS-YuD-VPO) v obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniya, Chelyabinsk: Entsiklopediya, 2013, 64 p. (In Russian)
7. Molchanov S. G. Formirovanie i otsenivanie sotsial'nykh kompetentsii v obrazovatel'nom uchrezhdenii, Chelyabinsk: Chelyabinskii gumanitarii, 2010, 96 p. (In Russian)
8. Chernova I. M., Molchanov S. G. Spetsial'noe obrazovanie, 2012, No. 2, pp. 148–156. (In Russian)
9. Mavlonova I. V. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 3 (15), pp. 87–91. (In Russian)
10. Molchanov S. G. Vestnik fakul'teta upravleniya ChelGU, 2017, No. 2, pp. 139–145. (In Russian)
11. Molchanov S. G. Detskii sad ot A do Ya, 2016, No. 6 (84), pp. 6–12. (In Russian)
12. Voinilenko N. V., Molchanov S. G. Spetsial'noe obrazovanie, 2017, No. 4, pp. 55–71. (In Russian)
13. Askarova T. I. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 2 (14), pp. 72–81. (In Russian)
14. Kovyazina E. P. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 3 (15), pp. 80–87. (In Russian)
15. Podshivalova E. N. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 72–81. (In Russian)
16. Podshivalova E. N. Vestnik Akademii detsko-yunosheskogo turizma i kraevedeniya, 2016, No. 3, pp. 133–152. (In Russian)
17. Markin E. G. Vestnik Akademii detsko-yunosheskogo turizma i kraevedeniya, 2015, No. 4 (117), pp. 107–115. (In Russian)
18. Grigor'eva L. A. Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya, 2017, No. 1 (13), pp. 61–65. (In Russian)
19. Sukhanova A. A. Pedagogicheskaya nauka: proshloe, nastoyashchee, budushchee. Proceedings of the scientific conference, Novosibirsk: ENSKE, 2018, pp. 140–148. (In Russian)

Штейникова Людмила Сергеевна, педагог-психолог ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», Челябинская обл., Коркинский муниципальный округ, пос. Первомайский, e-mail: pervomaika_tehnikum@mail.ru

Shteinikova L. S., pedagogue-psychologist, Pervomaiskiy technical school of building materials industry, Chelyabinsk region, e-mail: pervomaika_tehnikum@mail.ru

Человек и профессия

ЖИЗНЬ И ПРОФЕССИЯ. ФЕДОРУ НИКОЛАЕВИЧУ КЛЮЕВУ — 75



Клюев Федор Николаевич родился 15 сентября 1943 года в поселке Усьва Гремячского района Пермской области. Кандидат педагогических наук, доцент, член-корреспондент Академии профессионального образования РФ и Академии гуманитарных наук, член президиума Российской Ассоциации институтов профессионального образования. Председатель комиссии по образованию и науке Общественной палаты Челябинской области. Председатель Совета ветеранов учреждений НПО и СПО Челябинской области. Заслуженный учитель профтехобразования РФ.

Роста среднего, крепкий, ладный. Его руки — большие руки человека, который умеет делать все: «и по железу, и по дереву, и по камню». Такие люди крепко стоят на ногах и в прямом и переносном смысле.

Открытое лицо, словно высеченное из камня искусным скульптором, в древности могло принадлежать и римскому патрицию, и славянскому витязю. Упрямый подбородок, роскошная седая шевелюра и пронизательный взгляд серо-голубых глаз. С таким можно «идти в разведку»: упрямый, честный, надежный, принципиальный и уверенный. К большому сожалению, таких в наше суетное время становится все меньше, но они и только они являются опорой для людей и для страны. Много слов можно сказать, характеризуя Федора Николаевича и как педагога, и как руководителя, и как человека...

Любое государство при переходе через ключевые исторические этапы приносит испытания своему народу. С печальным постоянством таким испытаниям подвергается каждое поколение россиян. В недалеком прошлом трем-четырем поколениям наших соотечественников пришлось пережить и позор русско-

японской войны, и холод и безысходность империалистической, жуткую трагедию революции и гражданской войны, голод, раскулачивание, ссылки, лагеря, невероятные жертвы Великой Отечественной, восстановление и новую, уже «капиталистическую», революцию. И через все испытания, мутные потоки лжи, неустroенности и обмана проходят, оставаясь настоящими людьми, те, кого природа и родители наделили удивительно привлекательным качеством — честностью (или честью, не побоюсь этого громкого слова). Таким качеством Клюев отличается на протяжении всей жизни. И 17-летним мальчишкой, учеником слесаря цеха 900 Челябинского тракторного завода, и в 50, когда стал депутатом и первым заместителем председателя Челябинской областной думы, и будучи ректором Челябинского института развития профессионального образования, когда должность заставляла принимать решения, от которых зависело многое.

А начиналось все на красивых берегах северной речки Усьва...

— «Ты что, в пионеры вступил?» — сурово спросил Федора отец. — «Да». — «Ну вот пусть тебя теперь пионеры и кормят!»

— Это сейчас смешно вспоминать, — говорит Федор Николаевич, — а тогда мне стало по-настоящему страшно. Вся наша жизнь в те годы строилась на том, как выжить, прокормиться. Каждое мое утро начиналось с того, что зимой на санках, летом на тачке я вез с отвалов шахты отходы угля домой. Возвращался из школы и опять набирал ящик угля — топить печь в нашем бараке. Мы жили в поселке Усьва Пермской области, куда отца выслали, раскулачив в 1930-е годы. Первая его жена умерла, оставив троих детей. Отец женился на дочери такого же раскулаченного, как и он сам. Я был у отца седьмым ребенком, у мамы четвертым. Все ребятишки работали без устали. До ближайшего покоса было девять километров по тайге. Картошки садили чуть не гектар, дрова заготавливали, мальчишек отец учил ремеслу печника. С тех пор я не мог прожить ни дня, чтобы хоть что-то не сделать своими руками.

Мама была искренне верующая, отец своей веры не показывал, но за стол, не перекрестившись, никто в семье не садился. Советскую власть отец так и не принял. Мама смирилась. А Федору жизнь времени на размышления не оставила. После школы он приехал в Челябинск, где жили сестры, устроился на ЧТЗ. За три года успел поработать упаковщиком, учеником слесаря, наладчиком, наконец, секретарем комитета комсомола Корпуса № 2 (нынешнего завода мощных тракторов).

В 19 лет вступил в партию. Когда приехал в отпуск и рассказал об этом отцу, тот пожевал ус, налил самогону и сказал: «Ну, видать, жизнь такая!»... И крепко выругался.

— Я очень часто думаю: почему в нас, детях раскулаченных, не было злобы, жажды мести властям, людям, которые искалечили жизнь семьи? — говорит Федор Николаевич. — И прихожу к выводу: это от набожности наших предков, от того, сколько они молились, от накопленного ими громадного запаса доброты, отзывчивости, трудолюбия.

...Самое памятное воспоминание детства: Федор с ребятами попал в еще недавно запретную зону — лагерь для немецких военнопленных. Немцев отправили на родину, и усьвинские ребята, разинув рты, смотрят на это чудо: лагерные бараки аккуратно покрашены, рядом разбиты цветники, всюду красивые статуи, стадион и даже невиданное чудо — бассейн. Они, выросшие в ГУЛАГе, в покосившихся бараках, такого и представить себе не могли. Правда, чудо длилось недолго. Сезон ребята покупались в бассейне, а дальше соотечественники привели

лагерь к общероссийскому стандарту: на месте цветников посадили картошку, на месте бассейна устроили свалку и только со стадионом ничего поделывать не смогли — слишком прочно сделан.

...У отца было одно пальто, которое мама надевала на него раз в год, когда он ездил на родину. Все остальное время он ходил в шахтерской фуфайке. Но разве это помешало ему воспитать сына, принесшего столько пользы людям?..

Федор Николаевич — человек прямой, хитрить не приучен. За это ему всю жизнь доставалось. В армии умудрился выступить на собрании: «Вы вот тут о потерях времени говорите, а у подполковника Кулиша наш солдат уже месяц квартиру ремонтирует...» Через день он узнал, что из штаба пришла заявка: нужен кандидат на должность комсорга воинской части в деревню Немчиновку. Подполковник сразу же сказал: «Клюев поедет, хватит у нас народ возвращать!» Федор уже собирал нехитрый солдатский скарб, когда в казарму вошел капитан: «Наградной лист пришел. Медаль “20 лет победы над Германией” тебе положена. Если сейчас ее не вручу, уедешь, никто о тебе не вспомнит».

Так, между солдатскими кроватями, он и получил свою первую награду.

Прекрасный спортсмен, перворазрядник по многим видам спорта — от шахмат до лыж — он был командиром взвода и всегда увлекал за собой людей. На последнем году службы ему удалось добиться разрешения на солдатскую экспедицию по местам боевой славы.

После армии Федор стал помощником директора (помполитом) строительного ПТУ № 64. К 50-летию ВЛКСМ построили с ребятами спортзал. И тут же его пригласили в горком комсомола заворгом. Но, проработав там полтора года, он вернулся в ПТУ директором. Почему ушел?

— Я даже сегодня жалею, что работал в горкоме, — признается Клюев. — Я стал видеть слишком много того, что у нас действительно творится. В горкоме все подвалы были забиты дешевым коньяком, которого в магазинах отродясь не было. Лицемерие увидел, несправедливость. Я ведь деревенский парень, привык думать, что если человек начальник, то он умнее меня. А здесь я убедился, что это совсем не так. Кто однажды попал в номенклатуру, тот всю жизнь вокруг площади Революции будет по кругу ходить (тогда все административные здания вокруг площади размещались, не то что сейчас, когда их, как грибов, по всему городу)...

— Стыдно вспомнить, — говорит Клюев, — как в 1969 году возил группу в Чехословакию,

как мы рвали глотки, доказывая, что спасали их страну, а они смотрели на нас, как на идиотов. Да, пропагандистская наша машина работала исключительно, нас оболванивали будь здоров...

В училище все встало на свои места. Готовились к переходу на среднее образование, оборудовали кабинеты, занимали призовые места. У Ключева был принцип: все делать вместе с учениками, учить их и учиться самому.

— Я всегда стеснялся сказать, что я чего-то не умею. Мужик должен уметь все. Я люблю работать по дереву, класть печи (отец научил), а сколько гаражей я перестроил! Когда в институте делали евроремонт, я постоянно ходил, приглядывался — теперь уверен, что и сам смогу. Единственное, что я делаю плохо, так это сварку, поскольку сам дипломированный инженер-сварщик, — смеется Ключев.

С ребятами из 64-го училища посадили березовую аллею дружбы («Начальники приходили, за березки подержались, нас по плечам похлопали»). Аллея до сих пор стоит, а Ключев не может понять, почему возле ДК «Смена» весь скверик загажен. Неужели нельзя ребят из училища попросить навести порядок? Нет, говорят, это не их территория. Федор Николаевич этого не приемлет, для него понятие «родина» (хоть и не любит он высокопарных фраз) не вписывается в термин «территория».

Окончив вечерний институт и став инженером-сварщиком, Ключев внезапно почувствовал такую пустоту на душе, что стало не по себе. Он привык к жесткому ритму: работа в училище, потом с 18.30 до 23.30 — учеба. А что теперь? И он по совету друзей пошел в аспирантуру пединститута. Год промучился с кандидатским минимумом, особенно с немецким. Съездив в Германию, он долго ругал нашу систему обучения: «На хрена мне плюсквамперфекты, лучше бы разговорному языку учили!» Но с помощью бывшего военного переводчика все же справился и с языком, сдал на четверку.

После аспирантуры Ключева избрали председателем стройкома в «Ремстроймонтаж» с перспективой: «Выберем тебя депутатом, станешь зампредом райисполкома». Но в это время он ушел из первой семьи, и на него завели персональное дело, объявили партвзыскание и лишили всех перспектив. Пришлось пойти директором 26-го училища на Колющенском переезде.

По его признанию, это был кошмар. Развалено было все — от крыши до отопления. Пришлось чуть ли не строить училище заново. И Ключеву это удалось сделать всего за два года.

Едва закончил эту работу, вызвали в областное управление ПТО:

— Пойдешь в 101-е училище?

— Что, и его развалили?

— Ну да.

Проходит неделя, вторая, уже сентябрь на носу. Ключев позвонил в управление: «Учебный год начинается, пора что-то решать».

— Да понимаешь, директора не можем найти...

Короче говоря, 16 августа 1982 года Ключев поехал к месту нового назначения.

— Стою на остановке, вижу училище, а подойти к нему не могу, — вспоминает он. — Все утонуло в грязи. Пришлось сразу начинать с территории. Сколько мы щебня высыпали — не передать словами. Высадили возле училища 70 яблонь, 15 сосен, барбарис, ели. Сейчас там прекрасный сад вырос. Построили теплицу — зелень в столовой была круглый год, а после меня там даже лимоны выращивали. В подвале сделали два гимнастических зала. Ребята сами землю вытаскивали, строили, я учил будущих строителей плитку класть — все училище плиткой облицовано. Потом поехали с ребятами в Копейск, набрали на шахтовых отвалах выброшенные транспортерные ленты. Нарезали их и сделали чудесный строевой плац. У меня работали тогда братья Миллеры — Александр (он сейчас старший тренер области по дзюдо) и Евгений. В училище открыли школу олимпийского резерва по дзюдо, создали комплексный гимнастический городок. Сделали своими руками автомобильный полигон (мы готовили и автомехаников), гаражи с ребятами построили на территории.

— Мы также готовили операторов счетно-вычислительных машин, потом операторов ЭВМ, — рассказывает Ключев. — Смешно сказать, в вычислительном центре взяли списанную ЭВМ. Такая махина — целая мастерская! А сегодня компьютер на столе стоит...

Куда бы Федора Николаевича не забрасывала судьба (или начальство), везде он строил, создавал, затевал что-то новое, оставляя после себя сады и парки, мастерские и полигоны, теплицы и новые здания.

Он действовал (вернее, жил), как служба спасения. Вытаскивал отстающих, восстанавливал разрушенное, создавал что-то доселе невиданное. Его бросали на новые объекты, зная: Ключев сделает лучше, чем надо. Как, например, в 65-м училище, где он сделал теплицу... Его назначили заведующим Советским районом. На второй день в его кабинете рухнул потолок.

В выходные Клюев собрал знакомых мужиков, и в понедельник сидел практически в новом, как теперь говорят, офисе. Никто поначалу даже поверить не мог, что такое возможно — ни тебе заявок в управление, ни дефицита стройматериалов, ни жалоб в исполком: за пару дней сам все отремонтировал...

Но не сработался с начальством, перешел в управление профтехобразования начальником отдела. Скучно стало. Ну, не конторский он работник, ему простор нужен, реальное дело, а не бумажки перекладывать. Попросился обратно в 65-е училище. Здесь-то и началась фантазматическая длинная в целый год. Клюева пригласил к себе бывший глава областной администрации Вадим Соловьев и предложил ему должность начальника управления профтехобразования. Управление тогда называлось учебно-производственным объединением. Это объединение Соловьев своим указом ликвидировал и создал главное управление во главе с Клеуевым. Но облсовет это решение не утвердил. В результате Клеуев оказался в одном кабинете с начальником объединения Б. Сивриковым...

— Сидим мы, глядим друг на друга, — вспоминает Клеуев. — Потом я вышел на пять минут из кабинета, а когда вернулся, в нашу дверь уже новый замок врезают. Я говорю Сиврикову: «Боря, не ломай дверь. Ты за свою жизнь ни одной двери не поставил. Не волнуйся, я здесь сидеть больше не буду», — и ушел.

Пять месяцев я сидел в администрации, а Сивриков в своем УПО. Все финансы шли через меня, а чем он занимался, я не знаю. Но в августе со мной стало происходить то, чего простому смертному, не связанному с учебными заведениями, не понять. Это так называемый синдром первого сентября. Знаете, так же, как 1 июня любому учителю хочется, чтобы ребята побыстрее из школы ушли (он их уже видеть не может), в августе начинается такая тоска и жажда встречи с учениками, что просто нестерпимо... Я пришел к Сиврикову: назначь меня обратно в 65-е училище. Он обрадовался, пишет приказ: «Назначить начальника главного управления...».

Смех, да и только. Но на этом дело не кончилось. Меня дважды вызывал Соловьев, звал обратно в управление. Я отказался наотрез. Тогда он назначил А. А. Начарова. И вот сижу я вечером дома, чай пью. Звонит Начаров: «Слушай, я, конечно, виноват перед тобой, но ты меня не подведи». Я понять ничего не могу, а он, оказывается, сказал Соловьеву, что я буду у него первым замом.

И Соловьев одобрил. Я только ахнул: «Ну ты даешь!..» В общем, уговорил он меня. Так в течение года я побывал директором училища, начальником главного управления профтехобразования, снова директором училища и, наконец, первым заместителем начальника управления. Вот такая история, которая стала прелюдией взлета Федора Клеуева в более высокие сферы.

В 1994 году начались выборы в первую областную думу. Ах, что это были за выборы! Никакой грязи и компромата! Никаких подкупов избирателей! Федор Николаевич вспоминает те дни, как сказку: «Представляете, я на те выборы ни копейки не потратил!»

Клеуев победил на выборах и стал первым заместителем председателя областной думы. Он пришел сюда одним из первых, многие депутаты были руководителями крупных заводов и смогли освободиться только через месяц после выборов. Ему пришлось составлять первое штатное расписание думы (всего 53 человека — поверить невозможно, зная сегодняшнюю численность). Кроме того, он стал автором областного закона «О начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке».

Депутаты первой думы разрабатывали первый Устав области, законы о местном самоуправлении, об административно-территориальном делении и другие документы. «Нам очень помог бывший председатель облисполкома Леонид Семенович Кудрявцев (Царство ему небесное), без него мы бы не справились», — с благодарностью говорит Федор Николаевич.

Когда Клеуев впервые вошел в отведенный ему кабинет, там ничего, кроме стола и стула, не было, пришлось бежать в родное управление, брать бумагу, ручки. Вся рутинная работа лежала на нем.

— Я не великий любитель выступать, — говорит Клеуев, — на это дело охотников всегда наберется. Постепенно я понял, что в политике мне делать нечего. Там надо быть наглее, изворотливее, уметь говорить то, что от тебя хотят слышать. Я так не могу, поэтому всю жизнь за свой язык расплачивался: всегда высказывал то, что думаю, кому угодно. Так что и посты, и награды долгие годы шли мимо меня... Человечек я неконфликтный, но вспыльчивый. Собеседник уже давно забыл о моей вспышке, а я все переживаю, корю себя. Это самокопание отнимает очень много энергии.

В 1996 году Федор Николаевич защитил кандидатскую диссертацию по проблеме «Подготовка руководителя к деятельности по разработке и осуществлению программ инновационного раз-

вития учреждения начального профессионального образования». А в 1997-м после окончания депутатских полномочий вернулся на прежнее место работы — опять к Б. Сиврикову, который вновь возглавил управление.

— Я не хочу, чтобы ты был моим первым замом, — сказал Сивриков.

— Я понимаю, — ответил Ключев. — Давай выход искать.

Оба они облегченно вздохнули, когда Ключеву предложили возглавить институт развития профессионального образования. Так он вновь попал в свою стихию. Институт был разбросан по трем училищам, а здание, в котором он должен был расположиться, оказалось без крыши, с размороженной системой отопления. В холле стояла ржавая «биндега», в которой спал сторож. Сверху сидел кот. Ну и так далее — как обычно у Ключева.

Ректором Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО) он проработал в течение пятнадцати лет. За эти годы институт стал доминирующим учреждением дополнительного профессионального образования, ведущей функцией которого является повышение уровня профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников государственных и негосударственных учреждений профессионального образования.

Под руководством Федора Николаевича в Челябинской области успешно реализовывались модели непрерывного повышения квалификации специалистов учреждений профессионального образования, ежегодно более трех тысяч специалистов проходили повышение квалификации и около тысячи — аттестацию на присвоение квалификационной категории. При его непосредственном участии в области проводилась работа по созданию проектов профессиональных стандартов по профессиям начального и специальностям среднего профессионального образования; внедрялись модели интеграции учреждений; в рамках реализации национального проекта «Образование» в Челябинской области были открыты 28 ресурсных центров на базе учреждений начального, среднего профессионального образования. Под его руководством осуществлялось методическое сопровождение деятельности ресурсных центров по массовым профессиям и специальностям, востребованным в регионе. Именно Федор Николаевич является инициатором создания первого в нашей области ресурсного центра по профессии «Мастер сухого строительства» совместно с фирмой КНАУФ.

Высокие результаты работы института сделали его ведущим центром по повышению квалификации работников профшколы в Уральском федеральном округе. Решением Министерства образования и науки Российской Федерации ЧИРПО был определен методическим центром учебно-методического объединения начального профессионального образования округа. Это позволило повысить качество подготовки специалистов в регионах УрФО.

По инициативе Ф. Н. Ключева в Челябинской области был создан Совет руководителей и специалистов по подготовке кадров для промышленных предприятий области. Совет эффективно решал вопросы по определению структуры подготовки кадров, проведению стажировок мастеров производственного обучения, трудоустройству и адаптации выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования на предприятиях Челябинской области.

Федор Николаевич постоянно проводил работу по подготовке научно-педагогических кадров из числа сотрудников института и практических работников; под его руководством и при непосредственном участии защитили кандидатские диссертации более десяти человек. Он являлся членом Общественной палаты Челябинской области двух созывов, возглавлял комиссию по образованию и науке и вносил значительный вклад в подготовку высококвалифицированных кадров для экономики области.

В общей сложности в системе начального и среднего профессионального образования Ключев проработал более 40 лет. И в том, что сегодня система СПО Челябинской области занимает одно из ведущих мест в Российской Федерации, есть и его большая заслуга.

Деятельность Федора Николаевича неоднократно отмечалась грамотами и благодарностями Главного управления профтехобразования, Министерства образования и науки Челябинской области, государственными и отраслевыми наградами. Ему присвоены почетные звания «Отличник профтехобразования», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования Российской Федерации»; вручены медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль К. Д. Ушинского. Федор Николаевич — лауреат премии Законодательного собрания Челябинской области работникам социальной сферы в области образования, премии губернатора Челябинской области; он награжден медалью Законодательного собрания Челябинской области за законотворческую деятельность

и знаком Законодательного собрания Челябинской области «Общественное признание».

Он активно занимался научной деятельностью, его научно-методические труды постоянно выдвигались на конкурсы научных работ и неоднократно получали научный сертификат.

Федор Николаевич трепетно относится к людям и истории системы профессионального образования Челябинской области, поэтому неудивительно, что он стал инициатором создания замечательных книг о работниках системы профобразования Челябинской области: «Во имя тех, кто из профтех» (в двух частях) и «Летопись добра» (в трех частях). Сложно оценить по достоинству проведенную им работу по воссозданию истории профтеха Челябинской области. В книгах собран богатый исторический и фотографический материал о развитии системы профессионального образования Челябинской области. Все книги сопровождаются черно-белыми и цветными фотографиями из семейных альбомов работников училищ, техникумов, колледжей, а также из музеев и личных архивов.

Федора Николаевича всегда отличал высокий уровень профессионализма, аналитическое мышление и творческий подход к делу, способность критически оценивать ситуацию в сфере образования, находить принципиально верное решение. Его управленческие умения обусловили его высокий авторитет среди коллег и руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования. Неслучайно именно он в настоящее время возглавляет Совет ветеранов работников начального, среднего профессионального образования Челябинской области.

Руководимая Ключевым организация приняла участие в конкурсе грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, проводимого Фондом президентских грантов в соответствии с распоряжением президента от 3 апреля 2017 года № 93-рп «Об обеспечении в 2017 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества, реализующих социально значимые проекты и проекты в сфере защиты

прав и свобод человека и гражданина». В результате Челябинская областная общественная организация ветеранов учреждений начального и среднего профессионального образования была названа в числе победителей и получила грант на один миллион рублей. Представленная работа — комплексный историко-патриотический проект «Память — это мы!».

Проект направлен на совершенствование содержания, методов и технологий патриотического воспитания и просвещения, на практическую реализацию задачи воспитания граждан-патриотов через связь поколений, опору на традиционные общенациональные ценности: семью и Отечество, почитание подвига предков. В проекте сделан особый акцент на трудовое подвижничество советского народа во время Великой Отечественной войны, погружение в историю страны и родного края.

Проект «Память — это мы!» способствует расширению пространства гражданско-патриотического воспитания. В нем сочетаются методы интеграции формального и неформального образования, просвещения и стимулирования социальной активности молодого поколения, в том числе посредством практического вовлечения в процесс сбережения непрерывной исторической памяти о величии народного подвига и вклада в победу родного края. Комплекс мероприятий, составляющих проект, включает создание партнерского коммуникационного центра, конкурсный цикл для образовательных организаций региона, форум для специалистов системы образования и профильных некоммерческих организаций, цикл выставок и кинопоказов, коммеморативную программу и большой интерактивный компонент. В течение 2018 года идет активная работа по реализации проекта.

Редакционный совет и редакционная коллегия журнала от всего большого коллектива работников профессионального образования Челябинской области, педагогической общественности поздравляет Федора Николаевича Ключева со славным юбилеем и желает дальнейших творческих побед и свершений в деле подготовки профессиональных кадров, крепкого здоровья и благополучия.

*Материал подготовили **В. В. Большаков**,
начальник издательского комплекса
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития
профессионального образования»,
член Союза журналистов России,
Л. В. Котовская, отличник
профтехобразования РСФСР, заслуженный
учитель РФ, кандидат педагогических наук*

Реферативный раздел

АННОТИРОВАННЫЙ СПИСОК СТАТЕЙ ИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЖУРНАЛОВ ЗА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

Рынок труда и занятость молодежи

1. Алашеев, С. Ю. Региональный компонент как способ управления качеством профессиональной подготовки / С. Ю. Алашеев // *Профессиональное образование*. Столица. — 2018. — № 6. — С. 42–45. *Статья посвящена обсуждению проблемы формирования регионального заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования. Обсуждается вопрос, каким образом региональные органы управления профессиональным образованием могут предъявить требования к качеству подготовки, учитывая отраслевую специфику территории и приоритеты экономического развития региона. Автор предлагает практичный способ определения дополнительных востребованных квалификаций в разрезе специальностей подготовки, а также форму включения их в задание на подготовку кадров в организациях профобразования региона.*

2. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О. В. Башарина // *Инновационное развитие профессионального образования*. — 2018. — № 2. — С. 20–28. *В статье рассматривается актуальность решения проблем, связанных с кадровым обеспечением экономики, сущность понятия «кадровый потенциал». Определены и обоснованы базовые методологические подходы к формированию и развитию системы кадрового обеспечения региональной экономики.*

3. Грасс, Т. П. Профессиональное самоопределение как средство экономической социализации школьников к конкурентным условиям рынка труда в США / Т. П. Грасс // *Профессиональное образование*. Столица. — 2018. — № 6. — С. 46–48. *Статья посвящена вопросу самоопределения, которое выступает средством*

экономической социализации школьников к конкурентным условиям рынка труда в США. Отмечено, что для всей системы общеобразовательных школ США характерна практическая направленность профильного обучения с ориентацией на приобретение профессии. При этом учитывается мнение работодателей по структуре, содержанию и организации профильного обучения.

4. Иванова, М. С. Независимая оценка квалификаций как инструмент признания на рынке труда / М. С. Иванова // *Дополнительное профессиональное образование в стране и мире*. — 2017. — № 5. — С. 37–40. *В статье рассматриваются вопросы, связанные с формированием независимой оценки квалификаций в России. Представлена национальная система квалификаций России, показан жизненный цикл профессиональной квалификации.*

5. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и повышение уровня занятости молодежи / К. Г. Кязимов // *Профессиональное образование*. Столица. — 2018. — № 7. — С. 10–12. *В статье изложены ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда: большая дифференциация регионов по уровням занятости и безработицы; наличие большого количества неэффективных рабочих мест; несоответствие между спросом и предложением рабочей силы; слабое взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами региональных рынков труда. Обозначены проблемы занятости молодежи, сложности с трудоустройством.*

Современные технологии обучения

1. Данилова, З. Г. Дигитализация учебного процесса в колледже — вызов времени /

3. Г. Данилова // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 4. — С. 34–36. В статье рассматриваются актуальные вопросы инновационных технологий в преподавании различных предметов в результате дигитализации процесса обучения в колледже. Показано, что в современном обществе использование информационных (компьютерных) технологий становится необходимым в любой сфере деятельности человека. Доказано, что использование цифровых (информационных) технологий повышает у студентов мотивацию к обучению.

2. Данилова, З. Г. Цифровой ветер перемен в образовании / З. Г. Данилова // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 7. — С. 31–33. В статье директор колледжа в своих ответах корреспонденту раскрывает суть современного подхода к введению в образовательный процесс цифровых информационных технологий, вызванному масштабной цифровизацией российского государства.

3. Задорожная, Н. В. Применение технологии «Портфолио» на уроках литературы (из опыта работы ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего») / Н. В. Задорожная // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 2. — С. 37–44. В статье описывается опыт использования технологии «Портфолио» на уроках литературы при изучении пьесы А. М. Горького «На дне».

4. Новикова, Л. И. Что новенького? Пожлуйста — компакт-блоки! / Л. И. Новикова // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 4. — С. 49–51. В статье рассматривается авторская методика презентации учебного материала с помощью технологии компакт-блоков. Автор отмечает, что в основе содержания компакт-блоков лежит гипертекст; объясняет, какие задачи решаются с помощью компакт-блоков, на что опирается используемая технология подачи нового материала. В статье раскрыта методика состав-

ления компакт-блоков, описаны отдельные приемы, с помощью которых создается компакт.

5. Павлова, О. А. Обязательный демонстрационный экзамен в рамках ГИА : вызов 2018 года / О. А. Павлова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. — 2017. — № 6. — С. 1–5. В статье рассматривается применение демонстрационного экзамена для проведения государственной итоговой аттестации по образовательной программе СПО, а также анализируются особенности его реализации.

6. Смагина, М. В. Методы активного взаимодействия участников образовательного процесса / М. В. Смагина // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 6. — С. 35–37. Авторы рассматривают особенности активизации взаимодействия педагога и обучаемых через внедрение интерактивного эвристического обучения и социально-психологического тренинга.

7. Чагин, С. С. Время wetware : цифровые технологии в образовании / С. С. Чагин // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 6. — С. 23–24. Автор статьи предлагает внимательно отнестись к внедрению цифровых технологий и высказывает мнение, что этот процесс следует осуществлять параллельно с трансформацией организационной культуры образовательной организации. Это способствует правильному оцениванию появляющихся технологий и помогает выбрать те из них, которые делают образование современным.

8. Якимов, М. А. Технопарк на базе колледжа — новый вектор в развитии среднего профессионального образования / М. А. Якимов // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 4. — С. 31–33. Создание технопарковой структуры на базе колледжа представляется как одно из направлений модернизации системы среднего профессионального образования. Именно в таких условиях становится возможным внедрение новых техник и технологий, интеграция образования и производства.

Материалы подготовила **Т. А. Имамова**,
руководитель библиотеки-медиатеки
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития
профессионального образования»

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

Для публикации в журнале автору необходимо предоставить заявку с указанием сведений о себе (Ф. И. О., место работы, ученая степень, звание, должность, контактный телефон, e-mail, почтовый адрес), а также название раздела, в котором будет размещена статья.

Статья объемом 0,3–0,6 авт. л. (12–24 тыс. знаков) предоставляется на русском языке. Она должна иметь научную новизну и ярко выраженный научно-теоретический или научно-практический уровень. Рукопись должна быть отредактирована, сопровождается рецензией доктора или кандидата наук по соответствующей специальности либо специалиста в соответствующей области практической деятельности. В редакции журнала статья проходит экспертизу на определение ее новизны и научного уровня. **Редакция оставляет за собой право вносить редакторскую правку и отклонять статьи в случае получения на них отрицательной экспертной оценки.**

Статью необходимо печатать в редакторе MS WORD 6.0 и выше; формат А4, шрифт Times New Roman, кегль 14, межстрочный интервал 1,5, ширина полей 2 см.

Статья оформляется следующим образом: Ф.И.О. автора (авторов); название статьи прописными буквами; аннотация объемом до 300 знаков (4–6 строк); ключевые слова; текст статьи; библиографический список.

Библиографический список (составляется в порядке цитирования) должен быть оформлен в соответствии с ГОСТом 7.1–2003. Библиографические ссылки в тексте статьи оформляются квадратными скобками (напр., [1]). В случае дословной цитаты указывается также номер страницы с приведенной цитатой: «ТЕКСТ, ТЕКСТ, ТЕКСТ ...» [2, с. 5]. Примеры в тексте статьи выделяются курсивом. Примечания к тексту оформляются в виде постраничных сносок и имеют сквозную нумерацию.

В конце статьи указывается дата ее отправки в редакцию.

Материалы могут содержать таблицы, выполненные в редакторе MS Word 6.0 и выше, не допускается использование иных программ для оформления таблиц. Фото следует направлять в редакцию отдельными файлами (*тип файла* – рисунок JPEG; *объем файла* – 600 кб – 1 мб; *размеры фото (разрешение и объем)* – не менее 1024×768).

Электронный вариант статьи и заявка на публикацию высылаются в редакцию электронной почтой (e-mail: spj-2012@list.ru) с пометкой «В редакцию журнала “Инновационное развитие профессионального образования”». Файлы при этом необходимо именовать согласно фамилии первого автора с указанием города. Например, «Иванов, Благовещенск». Нельзя в одном файле помещать несколько статей.

После независимой экспертизы статья высылается автору на доработку либо принимается к публикации. При необходимости редакция может попросить выслать статью в бумажном варианте с приложенным к нему электронным диском обычной почтой (почтовый адрес: 454092, г. Челябинск, ул. Воровского, 36, Челябинский институт развития профессионального образования, в редакцию журнала «Инновационное развитие профессионального образования»).

