

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент образования Ярославской области
НИУ «Высшая школа экономики»
Институт развития образования Ярославской области

ЕВРАЗИЙСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Материалы международного форума

Ярославль
24-25 апреля 2015 г.

УДК 371.145
ББК 74.00я43
Е 22

Евразийский образовательный диалог: материалы международного форума. / под ред. М.В. Груздева, И.В. Лободы. – Электрон. текстовые дан. – Ярославль: ГОАУ ЯО ИРО, 2015. – 129 с.

ISBN 978-5-906776-07-5

ISBN 978-5-906776-07-5

© Департамент образования ЯО, 2015
© ГОАУ ЯО ИРО, 2015

Конференция I Перспективные профессии для новой экономики...	7
<i>С. Ю. Алашеев</i> ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ И ОБЪЕМОВ ПОДГОТОВКИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРОГНОЗОМ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ	7
<i>Е. А. Виноградова, И. Г. Назарова</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ОДАРЁННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ НЕПРЕРЫВНОСТИ И ПРЕЕМСТВЕННОСТИ	9
<i>А. С. Кальнеус</i> ОПЫТ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ.....	11
<i>Е. Э. Крылова</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ	13
<i>И. В. Лобода</i> ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ОПЫТ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ	16
<i>А. В. Сухопарова</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВУЗОВ	22
Конференция 2 Эффективные стратегии и практики управления сферой высшего и среднего профессионального образования	24
<i>О. А. Бажанова</i> РАЗВИТИЕ ОТНОШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, НА ОСНОВЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» ГПОАУ ЯО РЫБИНСКИМ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ КОЛЛЕДЖЕМ И ОАО «НПО «САТУРН»	24
<i>А. М. Баканов</i> РАЗРАБОТКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	28
<i>О. Ф. Батрова</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	35
<i>Ю. Н. Дьяконенко</i> ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	38

<i>А. В. Золотарева</i> МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	39
<i>М. Л. Зуева, В. Ю. Выборнов</i> ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОНО- И ПОЛИСЕТЕВЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ.....	43
<i>Е. Н. Кандакова</i> УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ГПОАУ ЯО ЯРОСЛАВСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА	45
<i>И. Г. Копотюк</i> ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	47
<i>О. В. Кузнецов</i> ОПЫТ ЯРОСЛАВСКОГО АВТОМЕХАНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА И ООО «ДИСТРИБУЦИОННЫЙ ЦЕНТР БЕРТЕЛЬСМАН» В РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМНОГО ПРОЕКТА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	49
<i>Л. М. Курилова</i> ЭФФЕКТИВНЫЕ ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.	52
<i>С. А. Савина</i> МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ «БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА».....	57
<i>Г. Г. Сатарина</i> МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	60
<i>Е. В. Таттыбаева</i> ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ	63
<i>А. Н. Трошин</i> МОДУЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ, КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ.....	65
<i>Е. В. Уба, Н. В. Семенова</i> РЕГИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ	67
<i>Е. А. Чугуевская</i> ПРОБЛЕМА СООТНЕСЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ФГОС С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ.....	76
<i>А. А. Факторович</i> ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ: УСЛОВИЯ, РИСКИ ПРИМЕНЕНИЯ, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ	83

Л. С. Частова ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА И ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ 88

Т. В. Черняева-Романова РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ФАКТОР РАСКРЫТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 90

О. В. Чиркун СЕТЕВОЕ СООБЩЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ 92

М. А. Щенникова ФАКТОРЫ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ПРЕОДОЛЕНИЮ СОПРОТИВЛЕНИЙ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... 94

Конференция 3 Профессиональная ориентация молодежи как ресурс развития кадрового потенциала территории 97

Е. С. Боярова ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ПРОВЕДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ 97

Д. С. Быкова ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА 99

Е. С. Колчина СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ 100

Е. С. Лунева ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ: НАВИГАТОР ЖИЗНЕННОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ..... 102

Г. В. Макотрова ДИДАКТИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... 104

И. Г. Назарова, С. А. Медведева ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ-СИРОТ 106

Т. Г. Киселева, И. В. Серафимович СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПОДРОСТКОВ И МОЛОДЕЖИ (работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ – проект №15-06-10823а)..... 108

<i>С. В. Серебрякова</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ – КАК РЕСУРС ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ	114
<i>К. А. Смирнов</i> ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С СЕМЬЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ: О НЕКОТОРЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	116
<i>С. В. Смирнова</i> СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ. МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД РЫБИНСК	118
<i>А. Ю. Тужилкин</i> СИСТЕМООБРАЗУЮЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	123
<i>И. В. Кузнецова, С. В. Филина</i> ВОЗМОЖНОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	125
<i>Т. Д. Яковлева</i> СОХРАНЕНИЕ ТРАДИЦИЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НОВАТОРСТВО ИЛИ О НАСЛЕДИИ Г. К. СЕЛЕВКО	127

Конференция I

Перспективные профессии для новой экономики

*С. Ю. Алашеев**

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ И ОБЪЕМОВ ПОДГОТОВКИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРОГНОЗОМ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ

Прогнозное исследование регионального рынка труда было проведено на территории Самарской области, включая все административные образования региона. Степень детализации прогноза обеспечивает оценку потребностей на уровне специальностей (направлений) и профессий начального, среднего и высшего профессионального образования.

Цель исследования состояла в том, чтобы оценить перспективную численность (прогнозируемую потребность) специалистов к 2017 году и до 2020 года в разрезе профессий и специальностей профессионального образования.

Оценка востребованности профессий и специальностей на рынке труда осуществлялась на основе разработанной нами¹ методики среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики на уровне субъектов РФ.

Целевым ориентиром методики прогнозирования является использование результатов прогноза для формирования ежегодного регионального заказа на подготовку кадров в системе начального, среднего и высшего профобразования. Данная методика предполагает, что прогнозирование профессионально-кадровых потребностей экономики должно строиться не в отраслевом разрезе, а **в разрезе профессий и специальностей**.

Специфика нашего исследования заключалась в том, что оценка перспективной потребности проводилась более детально на субрегиональном уровне – в разрезе «образовательных округов», что потребовало дополнительных расчетов и переработки методических материалов.

Различия в социально-экономическом потенциале регионов обуславливают несбалансированность спроса и предложения рабочей силы по территориям области. Данную проблему обостряют низкая мобильность рабочей силы, ограниченная транспортная доступность.

При разработке прогноза учитывались специфические требования:

- **региональный** масштаб исследования, что связано, во-первых, с характером управления учреждениями профессионального образования, во-вторых, с низкой мобильностью населения, не позволяющей стимулировать перераспределение трудовых ресурсов между районами и муниципальными образования-

* **Алашеев Сергей Юрьевич**, старший научный сотрудник Приволжского филиала Федерального института развития образования

¹ Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона для формирования объемов подготовки в системе профессионального образования [Текст] / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына. – Самара: ЦПО, 2014

ми. То есть заказ на подготовку специалистов (построенный на результатах прогнозирования) формируется на уровне региона, в то же время размещать этот заказ предполагает **в разрезе территорий** – то есть учреждений профессионального образования;

- в фокусе изучения – структура **рабочих мест** в экономике региона, а не структура работающих по тем или иным профессиям и уровень их образования;

- **глубина прогнозирования** соответствует периоду приобретения необходимой квалификации, то есть времени обучения по профессиям и специальностям в учреждениях профессионального образования;

- прогноз соответствует принятой в системе профессионального образования **классификации профессий и специальностей по уровням профессионального образования**. Принципиально важным для формирования регионального заказа для учреждений профессионального образования является прогнозирование кадровых потребностей в квалифицированных рабочих, специалистах со средним и высшим профобразованием, то есть всех уровней подготовки;

- потребности экономики выявляются путем **прямого опроса работодателей** как **непосредственных потребителей** результатов профессионального образования. Специфика предлагаемого анализа заключается в том, что прогнозные оценки строились на оценках перспектив расширения существующих рабочих мест и создания новых рабочих мест. Именно работодатели знают, например, как будет меняться численность занятых на производстве, поэтому принципиальный подход заключается в том, что в качестве основного источника информации выступает непосредственное обследование предприятий. Кроме того, были получены оценки перспективной востребованности в разрезе профессий и специальностей на основе минимально необходимого обновления персонала существующих рабочих мест.

В результате проведения полевой части исследования была реализована выборка предприятий с использованием целевого набора предприятий методом основного массива. Получены сведения от 2747 предприятий, среднесписочная численность работающих на которых за 2012 год составляет 515491 работник, или 46,3% от общей численности занятых в экономике региона. Если оценивать выборку как случайную, тогда предельная ошибка репрезентативности не превышает 0,12% для уровня значимости 0,05, что позволяет с высокой степенью доверия относиться к полученным результатам.

При оценке потребностей в профессиональном образовании были исключены профессии низкоквалифицированного труда, исполнение обязанностей по которым не требует какой-либо профессиональной подготовки. Остальные профессии и специальности группируются по трем уровням профессионального образования:

- высшее профессиональное образование;
- среднее профессиональное образование;
- начальное профессиональное образование.

Все профессии и должности, полученные по результатам обследования рабочих мест, были переведены в соответствующие наименования профессий и специальностей профессиональной подготовки.

Результаты прогноза стали основой формирования контрольных цифр приема (КЦП) в профессиональные образовательные организации Самарской области в 2015 году.

Е. А. Виноградова, И. Г. Назарова***

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ОДАРЁННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ НЕПРЕРЫВНОСТИ И ПРЕЕМСТВЕННОСТИ

В Послании Президента РФ, национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», федеральных государственных образовательных стандартах сопровождение одаренных детей определяется как приоритетное направление на современном этапе развития образования. Одновременно с реализацией стандарта общего образования должна быть выстроена разветвленная система поиска и поддержки талантливых детей, а также их сопровождения в течение всего периода становления личности и подготовки специалиста в условиях инновационных экономики и производства. Успешная реализация национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», внедрение новых ФГОС всецело зависят от готовности педагогических кадров, поэтому особую актуальность приобретает задача совершенствования кадрового потенциала, освоения эффективных педагогических способов и средств. Обращение к проблеме целенаправленной работы с одаренными детьми и талантливой молодежью на уровне государства обусловлено многими кардинальными переменами, происходящими в социально-экономическом развитии нашей страны. Качественный скачок в развитии новых технологий повлек за собой потребность общества в людях, способных нестандартно решать новые проблемы, вносить новое содержание во все сферы жизнедеятельности. Выполнить этот запрос возможно только путем сохранения и преумножения творческого, интеллектуального потенциала страны.

Формирование национальной инновационной системы образования предполагает выявление условий и средств, способствующих развитию одаренного ребенка в региональной системе образования. Проблема подготовки кадров, работающих с одаренными детьми, в настоящее время становится все более актуальной в системе образования. Для того чтобы была выстроена система поиска, поддержки и сопровождения одаренных детей на уровне региона, необходима профессионально-личностная подготовка кадров для осуществления продуктивной деятельности.

* Виноградова Елена Анатольевна, доцент кафедры начертательной геометрии и инженерной графики Ярославского государственного технического университета, кандидат технических наук

** Назарова Инна Григорьевна, заведующий кафедрой общей педагогики и психологии ГОАУ ЯО «Институт развития образования», кандидат педагогических наук, доцент

Эффективное психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей предъявляет особые требования к работающим с такими детьми специалистам, задача которых – помочь им стать одаренными взрослыми – реализовать доминантные жизненные проекты.

К сожалению, современное школьное и вузовское обучение в массовой практике всё ещё ориентировано на среднего ученика, а профессиональное и вузовское – на среднего студента и среднего специалиста. Государство тратит значительные средства на исследование, выявление (диагностику) и дифференцированное обучение тех обучающихся, которые испытывают затруднения в обучении, но отсутствует единая исследовательская программа выявления проблем обучения и воспитания одаренных и талантливых детей, обладающих высокими творческими возможностями. Научный смысл этой работы велик. Обучение и развитие одаренных и талантливых обучающихся на основе принципов непрерывности и преемственности составляет идеальную модель творческого развития человека.

Оказание помощи одаренным и талантливым обучающимся (их родителям и преподавателям) обеспечивает возможность их реального творческого развития на всех этапах обучения.

Если развивать инженерно-технический и изобретательский потенциал старших школьников, воспитывать следующее поколение изобретателей, рационализаторов и предпринимателей, умеющих работать над проектами в сфере высоких технологий, то ВУЗы и техникумы будут приходить уже подготовленные и мотивированные школьники. Важным условием развития детей с высоким уровнем интеллектуальных и творческих способностей является приобщение их к проектной и исследовательской деятельности. Технический склад ума позволяет гораздо шире охватить сферу возможных интересов. Подготовленные и мотивированные школьники активнее включаются в учебный процесс высшей ступени, понимая назначение различных дисциплин в схеме образования. Для этого необходимо ставить реальные задачи инженерно-технического профиля, схемы, решения которых основываются на классических базовых технических дисциплинах, предлагать методики, подходы к вопросам организации исследований, локальные демонстрации эффективности того или иного инструмента.

В настоящее время 3D-технологии уже прочно вошли в нашу жизнь и являются неотъемлемой частью прогресса. В инженерно-технической сфере 3D-технологии позволяют решить ряд важных задач: повысить заинтересованность студентов в получении новых знаний, формировать новые мыслительные конструкции, упростить создание проектов больших объектов, имитировать реальные технологические процессы.

Существуют реальные проекты, направленные на выявление одаренных детей: олимпиады, конкурсы и пр. Компании, работающие в сфере высоких технологий, в целях исследования, выявления одаренных детей проводят или поддерживают различные конкурсные мероприятия. Цель конкурсов – повышение мотивации молодежи и преподавательского состава учебных заведений в освоении и применении современных программных продуктов и технологий

проектирования; создание условий для раскрытия творческих способностей и интеллектуального потенциала учащихся; популяризация проектной деятельности и научно-технического творчества молодежи.

Готовность студента активно участвовать в проектах формируется гораздо раньше, чем он приобретает эту возможность «в стенах вуза». Включение ребёнка на самых ранних этапах в творческую, исследовательскую, проектную деятельность и непрерывное стимулирование этой деятельности у школьника, студента, специалиста обеспечат прорывное развитие в различных сферах инновационной экономики и производства.

*А. С. Кальнеус**

ОПЫТ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ

Экономика Алтайского края имеет свою специфику: регион не обладает нефтегазовыми ресурсами, основу экономики составляют сельское хозяйство и промышленность, на долю которых приходится до 17 % валового регионального продукта, в крае расположены самые известные в России туристические площадки. На начало 2015 года в регионе действует более 20 крупных инвестиционных проектов, предполагающих создание около 17 тыс. новых постоянных рабочих мест в сфере сельского хозяйства, промышленного производства, туризма и рекреации и других отраслях экономики.

Алтайский край отличается высоким уровнем кадрового потенциала:

- численность трудоспособного населения составляет 1372,7 тыс. человек – это 1,6 % трудоспособного населения России, 12 % трудоспособного населения Сибири (5-е место среди регионов Сибирского федерального округа);
- около 70 % занятого в экономике населения имеют профессиональное образование, ежегодно на рынок труда выходят порядка 30 тыс. выпускников профессиональных образовательных организаций.

С учетом этого потребность края в высококвалифицированных кадрах, в том числе для реализации инновационных проектов и размещения технологически новых производств, удовлетворяется без массового привлечения кадров из других субъектов страны.

В результате анализа практики прогнозирования кадровой потребности в других регионах и особенностей региональной экономики в 2013 году в Алтайском крае был реализован «пилотный» проект по формированию прогноза потребностей регионального рынка труда в специалистах различных направлений на основе опроса работодателей. Потребность работодателей в кадрах определялась в разрезе профессий и должностей, при формировании потребности учитывались естественное движение кадров, возрастной состав персонала, а также перспективы дальнейшего развития организации (расширение производства, модернизация, изменение экономического состояния и т.д.).

* Кальнеус Анна Сергеевна, начальник отдела политики занятости и развития рынка труда, Главное управление Алтайского края по труду и социальной защите, кандидат социологических наук, доцент

В результате широкого освещения данной темы в СМИ, работы с партнерами, в том числе объединениями работодателей, опросом было охвачено более 1,2 тыс. субъектов хозяйственной деятельности региона всех форм собственности, из них 67 организаций, реализующих и планирующих реализацию инвестиционных проектов на территории Алтайского края до 2020 года. При формировании прогноза учитывались также экспертные оценки специалистов профильных органов исполнительной власти, тенденции развития, отраженные в Стратегии социально-экономического развития края до 2025 года и в сценарных условиях социально-экономического развития региона на среднесрочную перспективу.

В итоге были выявлены объемы кадровой потребности рынка труда края, определены специальности и профессии, востребованные как на ведущих предприятиях, в том числе реализующих инвестиционные проекты, так и в малом и среднем бизнесе. Прогноз получил положительные заключения Минрегиона РФ, данные учтены при формировании структуры подготовки квалифицированных рабочих и служащих на очередной учебный год.

В 2015 году в целях актуализации полученных ранее прогнозных данных в крае разработана и утверждена собственная методика исследования кадровой потребности на период до 2020 года, доработан инструментарий проведения исследования.

Метод сбора информации – интернет-опрос – имеет ряд преимуществ: возможность проведения дистанционного опроса респондентов, широкий охват организаций при минимальных материальных затратах, автоматизация сбора и обработки массива данных.

В инструментарии опроса предусмотрен блок вопросов, связанный не только с оценкой кадровых перспектив организации, но и с информацией о ретроспективном (с 2011 года) и существующем в настоящее время количестве рабочих мест, требуемых профессиях и необходимом уровне образования работников на конкретные должности.

В исследовании реализована многоступенчатая стратифицированная выборка организаций с пропорциональным распределением по ряду контрольных параметров: размер организации, вид экономической деятельности (при расчете выборки учтена численность занятых по видам экономической деятельности), территориальная принадлежность (тип местности). Выполнение этих условий обеспечивает репрезентативность выборочной совокупности.

Предусмотрена ежегодная актуализация прогноза региональной потребности в кадрах. В мае 2015 года подходит к завершению этап сбора информации о кадровой потребности более чем 3 тыс. работодателей, входящих в выборочную совокупность. Собранные данные, в комплексе с экспертными оценками, позволяют полноценно применять методы экстраполяции и оценивать тенденции развития спроса на кадры, его расширения или сужения в конкретных отраслях и организациях с пониманием востребованности конкретных профессий.

Особенностью исследования является широкий круг параллельно решаемых задач:

- получение информации о ретроспективной и текущей численности занятых в экономике края по профессиям и должностям в разрезе видов экономической деятельности;
- получение информации о структуре дополнительной потребности регионального рынка труда в кадрах с учетом естественно-возрастного движения кадров и создания новых постоянных рабочих мест с точки зрения требований к уровню образования и квалификации работника;
- возможность анализа соотношения объемов подготовки и востребованности рабочих и специалистов на рынке труда в разрезе уровней образования.

На уровне локальных рынков труда прогнозные данные позволят эффективно выстраивать мероприятия по обеспечению занятости населения, в том числе:

- повысить эффективность профориентационной работы – обеспечить эффективное профессиональное самоопределение детей и молодежи с учетом запросов рынка труда в кадрах;
- оптимизировать направления обучения и переобучения незанятого населения – готовить нужных работников под перспективную потребность каждого муниципального образования и отдельно взятой организации.

Эти и другие задачи закреплены в ряде стратегических региональных документов. В 2013 году в регионе утверждена Стратегия развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года, в 2014 году, как один из уровней реализации Стратегии, – государственная программа Алтайского края «Кадры для экономики» на 2015-2020 годы. Работа по формированию и актуализации кадровой потребности рекомендована к включению в программные документы на уровне муниципальных образований.

*Е. Э. Крылова**

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Проблемы профессионального образования на сегодняшний день не просто становятся чрезвычайно актуальными, но фактически оказываются одной из составляющих проблем национальной безопасности. Наблюдается не просто нехватка кадров в тех или иных областях производственной деятельности и бизнеса, но нехватка квалифицированных кадров практически во всех сферах, и не только экономической деятельности.

Одним из внешних проявлений этого может служить, например, девальвация слова «специалист». И без проведения сложных социологических исследований понятно, что найти классного инженера, настоящего врача, надежно и добротнo вставляющего новомодные окна ремонтника и т.п. становится все трудней. А новости, приходящие даже из ракетно-космической отрасли, только добавляют пессимизма в этом вопросе.

Это приводит к простой мысли, что произошла какая-то фундаментальная разбалансировка процессов овладения профессией (и даже иногда невозмож-

* Крылова Елена Эдуардовна, доцент кафедры ГиЭД ЯФ МЭСИ, кандидат философских наук

ность получить работу по той или иной профессии) и достижения профессионализма. Разбалансировка не понятий, выработанных и обсуждаемых во многочисленных исследованиях, а реальных процессов, происходящих в социуме и человеческой жизни.

С этим, безусловно, коррелируется произошедшее в языке «вытеснение» слова «труд» и повсеместное широкое употребление слова «работа». Также то, что в постсоветской России не возникло ничего «исполняющего обязанности» трудового воспитания, которому уделялось огромное внимание в прежние годы и которое сопровождало все становление человека. И, наконец, долгая стагнация и деградация начального профессионального образования.

При обсуждении этих проблем используется широкий спектр понятий: «профессиональное образование», «профессиональное обучение», «система профессионального образования», «уровни профессионального образования», «профессионализм», «компетентность» и «компетенция» и др. Но и между ними нет необходимой теоретической согласованности. И наблюдается, в общем-то, технократический перекося и диспропорция в оценке этих понятий и их соотношенности.

С одной стороны, самое известное определение профессионального образования, данное А. Н. Лейбовичем, – это «процесс и результат профессионального становления и развития личности, сопровождающийся овладением установленными знаниями, умениями, навыками и компетенциями по конкретным специальностям и профессиям» (курсив авт.), что предполагает не только насыщение рынка труда компетентными специалистами, но и наличие условий для профессионального и личностного роста человека.

С другой – систему профессионального образования определяют как систему подготовки квалифицированных кадров, а в профессиональном обучении выделяют такие аспекты, как возможность приобретения заинтересованными лицами профессиональных компетенций, навыков работы с различным оборудованием и технологиями и приобретение квалификационных разрядов «без изменения уровня образования».

Определения же профессионализма смещаются от почти метафорического: «профессионализм – это умение вкладывать душу в то, что ты делаешь» до узкофункционального понимания его как специфического свойства людей эффективно, систематически и качественно осуществлять сложную профессиональную деятельность. При этом говорится о том, что не имеет смысла расширять трактовку профессионализма до культурологических и даже метафизических параметров, связывая его с высшими ступенями развития человека как субъекта познания, труда, общения и управления.

С последним очень трудно согласиться, поскольку обозначилась явная потребность в выработке общекультурных, социально заданных ценностей и стандартов, ориентирующих производство, бизнес и все общество на достижение определенного уровня результатов трудовой деятельности или организации бизнеса. Фактически это то, что всегда называлось культурой производства. В ситуации объявленной стратегии импортозамещения это становится особенно актуальным.

И возникает совсем не новый, но «больной» вопрос: культура производства – вопрос нравственности, менталитета или технологии? Поставленный так прямолинейно, он требует очевидного ответа: и то, и другое. Но будучи переведенным в практическую плоскость, всегда технологизируется. Причем последнее касается не только производственных навыков, но и психологических, мотивационных аспектов трудовой деятельности. Однако рассчитывать только на последнее – недостаточно.

Как всегда в таких случаях, возникает желание посмотреть на историю вопроса, обратившись, например, к мощной немецкой классической философии. Один из немногих гегелевских фрагментов на эту тему отыскивается в «Философии права» и, что особенно интересно, в разделе «Нравственность», где Гегель различает теоретическую и практическую культуры.

Последняя, «приобретаемая трудом, состоит в потребности и привычке к занятиям вообще, затем в ограничении своей деятельности, сообразуясь отчасти с природой материала, отчасти же и преимущественно с произволом других и вследствие приобретенной благодаря этой дисциплине привычке к объективной деятельности и общезначимым умениям. ...практическое образование и состоит в привычке и потребности занятия. Неумелый человек всегда производит не то, что хотел произвести, потому что он не господин своей собственной деятельности, тогда как умелым может быть назван рабочий, который производит предмет таким, каким он должен быть, и не обнаруживает в своей субъективной деятельности противодействия цели» [2, с. 239].

Для философа несомненна связь профессионализма и свободы. Непрофессионал – несвободный человек. Профессионал – человек свободный, и, наоборот, несвободный человек – непрофессионал, а свободный – профессионал.

И эти мысли очень мощно подкрепляются знаменитым рассуждением об отчуждении в ранней работе К. Маркса «Экономико-философские рукописи 1844 года»: «отчуждение проявляется не только в конечном результате, но и в самом акте производства, в самой производственной деятельности» происходит «самоотчуждение в деятельности самого труда».

Это выражается в том, «что труд является для рабочего чем-то внешним, не принадлежащим к его сущности; в том, что он в своем труде не утверждает себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не разворачивает свободно свою физическую и духовную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свой дух. Поэтому рабочий только вне труда чувствует себя самым собой, а в процессе труда он чувствует себя оторванным от самого себя. У себя он тогда, когда он не работает; а когда он работает, он уже не у себя.

В результате получается такое положение, что человек (рабочий) чувствует себя свободно действующим только при выполнении своих животных функций – при еде, питье, в половом акте, в лучшем случае еще расположась у себя в жилище, украшая себя и т.д., – а в своих человеческих функциях он чувствует себя только лишь животным. То, что присуще животному, становится уделом человека, а человеческое превращается в то, что присуще животному». [3, с. 563-564].

Эти представления ушедшей индустриальной эпохи, являясь, тем не менее, классическими, задают масштаб для уникальной не только образовательной, но культурологической и социальной задачи сегодняшнего дня – в ситуации постиндустриального, компьютеризированного, постмодернистского общества, которое требует преодоления разнообразных форм принуждения и отчуждения, но создает новые, пока малопонятные и мало исследованные, создать (или не потерять, или возродить) культуру творческой дисциплины, высокого методологизма и уважения к технологии.

Библиографический список:

1. Словарь-справочник современного российского профессионального образования – вып. 1. [Текст] / В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, А. Н. Лейбович, П. Н. Новиков. – М.: ФИРО, 2010.
2. Гегель, Г. Ф. В. Философия права [Текст] / Г. Ф. В. Гегель. – М., 1990.
3. Маркс, К. Экономико-философские рукописи 1844 года [Текст] // К. Маркс, Ф. Энгельс. Из ранних произведений. – М., 1956.

*И. В. Лобода**

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ОПЫТ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

Ярославская область – промышленный регион центра России. На территории области функционирует более 50 тыс. предприятий и организаций, из них около 65 % – в сфере материального производства. Постановлением Правительства Ярославской области от 30.06.2009 № 650 утверждена Концепция кластерной политики, согласно которой перспективными (пилотными) кластерами в экономике признаны фармацевтический, машиностроительный (в том числе газотурбостроение, дизелестроение), туристический, нефтехимический, кластер сыроделия и молокопереработки. Большое внимание в регионе уделяется развитию сельских территорий, жилищно-коммунального комплекса.

В области созданы и действуют индустриальные парки, инвестиционные площадки и промышленные парки. Помимо государственных парков активно развиваются частные. Являясь пилотным регионом, область с 2012 года внедряет Стандарт деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата. Агентством стратегических инициатив регион трижды отмечался в числе «лучших практик».

В области проводится целенаправленная политика выстраивания целостной системы обеспечения экономики региона квалифицированными кадрами. Комплекс профессиональных образовательных организаций Ярославской области включает 45 образовательных учреждений. Сеть учреждений профессионального образования охватывает всю ее территориально. В сельской местно-

* Лобода Ирина Валентиновна, директор департамента образования Ярославской области

сти функционируют 4 профессиональные организации, в малых городах – 14 учреждений.

В настоящее время в регионе идёт формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования. Ориентация этой системы на развивающиеся производственные кластеры, индустриальные парки становится главным направлением ее модернизации. В образовательном комплексе региона формируются и образовательно-производственные кластеры. Важным направлением развития профессионального образования является обеспечение квалифицированными кадрами муниципальных рынков труда, испытывающих потребность в широком спектре профессий и специальностей. В данном контексте особую роль играют образовательные учреждения, находящиеся в сельской местности и малых городах. В этих учреждениях разработаны программы развития, учитывающие условия конкретной сельской территории.

Принцип государственно-частного партнёрства является основополагающим в работе по совершенствованию системы профессионального образования. Активную поддержку в рамках Регионального трехстороннего соглашения оказывает некоммерческое партнерство «Экономический совет Ярославской области (объединение работодателей Ярославской области)». Совместно с Советом по малому и среднему предпринимательству реализуется проект содействия трудоустройству обучающихся и информирования работодателей о выпускниках профессиональных образовательных организаций посредством созданной региональной информационной системы. Регион имеет положительный опыт общественно-государственной системы управления профессиональным образованием. Так, на протяжении последних трех лет функционирует отраслевой методический совет фармацевтического кластера, объединяющий представителей органов власти, работодателей, образовательных учреждений. Аналогичный отраслевой совет создан для кадрового обеспечения туристического кластера.

На основе Соглашений, заключённых Правительством области с ЗАО «Р-Фарм», ООО «Такеда» (ранее – ООО «Никомед»), с ОАО НПО «Сатурн» (прилагаются), осуществляется взаимодействие в сфере образования, предусматривающее широкий спектр участия работодателей в модернизации учебно-материальной базы и организации образовательного процесса, целевого обучения, финансовой поддержки.

В 2013 году заключено Соглашение между Правительством Ярославской области, ГОУ СПО ЯО Ростовским политехническим техникумом и Государственной корпорацией – Фондом содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства – о сотрудничестве в сфере образовательной, методической, научной и информационной деятельности в целях эффективного реформирования жилищно-коммунального хозяйства, а также создания на базе техникума межрегионального ресурсного центра.

Постановлением Правительства Ярославской области от 29.12.2012 г. № 1567-п утверждена областная целевая программа «Модернизация про-

фессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики Ярославской области» на 2013-2015 годы.

В настоящее время ведется серьезная перестройка содержания образовательных программ учреждений профессионального образования. В 2013/2014 уч. году состоялся первый выпуск обучающихся по программам подготовки рабочих кадров на основе ФГОС третьего поколения. Кроме того, формируется система сетевого взаимодействия, нарабатывается опыт электронного и дистанционного обучения, создается банк краткосрочных образовательных программ. В результате в приоритетном национальном проекте «Образование» сформирован комплекс интерактивных и активных методов обучения по рабочим профессиям, внедрено практико-ориентированное и модульное обучение.

В регионе осуществлен переход на комплектование образовательных учреждений на основе публичного конкурса по распределению контрольных цифр приема. Оценка конкурсных заявок производится конкурсной комиссией, в состав которой входят представители департамента промышленной политики, департамента государственной службы занятости населения, НП «Экономический совет Ярославской области (объединение работодателей Ярославской области)», Объединения организаций профсоюзов Ярославской области и департамента образования Ярославской области. Действует система государственных заданий для учреждений профессионального образования.

В ходе реализации приоритетного национального проекта «Образование», областных целевых программ средства направлялись на обновление материально-технической базы образовательных учреждений, повышение квалификации педагогических работников. В течение последних лет создано 20 ресурсных центров, оснащённых современным лабораторным, производственным оборудованием, образован многофункциональный центр прикладных квалификаций транспортной отрасли.

Предлагаемая в данной статье программа разработана в целях внедрения современных моделей подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с приоритетами социально-экономического развития Ярославской области, с учётом требований Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и положений «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года».

Задачи программы

Приведение содержания и технологий профессионального образования в соответствие с актуальными и перспективными требованиями к квалификации работников со стороны работодателей.

1. Поддержка процессов модернизации сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность по подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена при активном участии работодателей.

2. Развитие ресурсного и кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций, совершенствование их материально-технической и учебно-методической базы, улучшение условий ведения образовательного процесса, разработка и апробация новых механизмов финансирования.

3. Формирование институциональных условий и механизмов, обеспечивающих гибкое реагирование на изменение в сфере труда.

Участниками реализации программы являются: Правительство Ярославской области, департамент образования Ярославской области; государственное образовательное автономное учреждение Ярославской области «Институт развития образования»; государственное учреждение Ярославской области Центр оценки и контроля качества образования; ГУ ЯО Центр психологической поддержки и профессиональной ориентации населения «Ресурс»; ГУ ЯО Центр телекоммуникаций и информационных систем в образовании; НП «Экономический Совет Ярославской области»; предприятия и профессиональные организации Ярославской области.

В план реализации программы вошли следующие мероприятия.

Мероприятие 1 «Приведение содержания и технологий профессионального образования в соответствие с актуальными и перспективными требованиями к квалификации работников со стороны работодателей», в рамках которого предполагается:

- разработка и апробация новых модульных основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных образовательных программ;
- разработка, апробация и внедрение современных моделей обучения на рабочем месте, в том числе, механизма дуального образования;
- разработка, апробация и внедрение интерактивных форм в профессиональном образовании для обеспечения направлений подготовки, приоритетных для экономики и социальной сферы региона;
- разработка, апробация и внедрение современных программ профессионального обучения, ориентированных на приоритетные отрасли, отрасли с преимущественно малым и средним бизнесом;
- разработка, апробация и внедрение в профессиональном образовании дистанционных и электронных форм обучения, охватывающих приоритетные направления подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, а также программ, реализуемых в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, обучения граждан с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов;
- разработка, апробация и внедрение основных профессиональных образовательных программ с использованием сетевых форматов на базе ведущих ресурсных центров профессионального образования;
- развитие системы конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства (в том числе World Skills);
- апробация контрольно-измерительных материалов, обеспечивающих оценку общих и профессиональных компетенций по профессиям и специальностям, относящимся к направлениям подготовки, приоритетным для экономики и социальной сферы региона.

Мероприятие 2 «Поддержка процессов модернизации сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность по подготовке рабочих кадров

и специалистов среднего звена при активном участии работодателей», включающее в себя:

- внедрение и развитие практики создания кафедр и других структурных подразделений на предприятиях (в организациях), профиль которых соответствует направлениям подготовки, приоритетным для экономики и социальной сферы Ярославской области, в том числе учреждений, находящихся в сельской местности;
- развитие многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе учебных центров промышленных предприятий по одному-двум направлениям подготовки, приоритетным для экономики Ярославской области, в том числе для индустриальных парков области.
- формирование многоуровневых и (или) многопрофильных профессиональных образовательных организаций с гибкими вариативными образовательными программами, прежде всего, в сельской местности, а также в малых городах области.

Мероприятие 3 «Развитие ресурсного и кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций, совершенствование их материально-технической и учебно-материальной базы, улучшение условий ведения образовательного процесса, разработка и апробация новых механизмов финансирования», в том числе:

- совершенствование материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, обеспечение профессиональных образовательных организаций высокотехнологичным специализированным учебным оборудованием, специальными тренажёрами (симуляторами) и программным обеспечением;
- подготовка, оборудование и ремонт учебных аудиторий, учебно-тренировочных комплексов;
- повышение квалификации педагогических работников, мастеров производственного обучения, управленческого состава, включая их участие в российских и зарубежных стажировках (в том числе на предприятиях и в организациях);
- создание стажировочных площадок на базе профессиональных образовательных организаций для распространения успешного опыта среднего профессионального образования;
- оценка компетенций преподавателей, мастеров производственного обучения, руководителей профессиональных образовательных организаций;
- разработка, апробация и внедрение новых механизмов финансирования среднего профессионального образования, профессионального обучения: методики нормативного финансирования оказания государственной услуги по предоставлению среднего профессионального образования, профессиональному обучению; методик финансирования сетевой формы организации образовательного процесса, электронных и дистанционных форм получения образования; методик финансирования кредитно-модульной системы обучения; методик финансирования обучения на основе образовательных сертификатов; методики

долевого финансирования оказания услуг по предоставлению профессионального обучения;

- внедрение информационных систем управления образовательным процессом в профессиональных образовательных организациях;
- формирование современных информационно-библиотечных комплексов и систем дистанционного (электронного) обучения.

Мероприятие 4 «Формирование институциональных условий и механизмов, обеспечивающих гибкое реагирование на изменения в сфере труда», в рамках которого предполагается:

- апробация современных моделей оценки потребности в квалификациях и компетенциях по направлениям подготовки, приоритетным для экономики и социальной сферы Ярославской области;
- поддержка формирования общественных органов управления в организациях профессионального образования с участием представителей экономики;
- содействие в создании институциональных условий, обеспечивающих взаимодействие предприятий и системы профессионального образования;
- развитие механизмов оценки эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, центров профессиональных квалификаций;
- построение системы информирования о состоянии и перспективах рынка труда и о качестве образования в профессиональных образовательных организациях средствами органов массовой информации и др.;
- организация консультирования граждан по вопросам непрерывного профессионального образования и признания результатов обучения;
- развитие механизмов и инструментов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения.

Таким образом, в результате реализации программы будут завершены процессы модернизации сети учреждений среднего профессионального образования. Количество учреждений будет оптимальным для обеспечения рынка труда региона квалифицированными кадрами. В практике работы более масштабно будут использоваться возможности сетевой организации процесса обучения. Значительные преобразования произойдут в части содержания и технологий профессионального образования. Главным ориентиром при разработке образовательных программ учреждений станут актуальные и перспективные требования к квалификации работников со стороны работодателей. Имеющиеся ресурсы профессиональных образовательных организаций позволят гибко реагировать на изменения в сфере труда региона.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВУЗОВ

Идея компетентностно-ориентированного образования – один из ответов на вопрос о направлениях модернизации образования для выполнения им поставленных временем задач. Данные проблемы возникли в российском образовании не вдруг. Традиционный взгляд работодателя в дорыночную эпоху при приеме на работу выпускника «забудь обо всем, чему тебя учили в институте» сменили более прагматичные вопросы из резюме «наличие опыта реализации проектов» и «навыки владения теми или иными функциями или методами работы, а также программными продуктами в профессиональной деятельности». Это вынуждает многих студентов сменить извечное стремление к беззаботному общению в период учебы на приобретение недостающих практических навыков путем работы во время учебы, чтобы предъявить работодателю вместе с дипломом необходимые навыки.

Формирование компетентностного подхода происходит с помощью деятельных технологий в образовании. Опыт проведения занятий по курсу «Основы бизнеса» с первокурсниками показал, что деятельные технологии на первых курсах высшего профессионального образования активно стимулируют обучающихся к освоению других экономических дисциплин и участию в научно-исследовательской работе, поскольку студенты при решении заданий чувствовали нехватку знаний. Для первокурсников представляли большой интерес сам материал кейса или игры, основанный на конкретном примере предприятия, а также возможность командной работы над заданием и коллективное обсуждение, позволяющие оценить способности вновь сформированного студенческого коллектива.

Логическим продолжением обучения этих же студентов на старших курсах было проведение практических занятий по курсам «Основы международного бизнеса», «Коммерческая деятельность» и «Оптовая и розничная торговля» на основе кейсов. Построение кейсов было сознательно сделано на межпредметной основе. Заключительными занятиями по данным предметам были выездные семинары на предприятиях оптовой и розничной торговли с демонстрацией технологий работы сотрудников фирм с поставщиками и клиентами на базе современных программных продуктов.

Итогом этой работы стало создание проектов межпредметных блоков деловых игр и кейсов для циклов общепрофессиональных и специальных дисциплин от первого до пятого курсов с целью формирования профессиональных компетенций выпускников. Это, по нашему мнению, один из вариантов комплексного подхода к формированию компетенций студентов экономических специальностей вузов, построенный методом вертикальной интеграции от первого курса к пятому.

* Сухопарова Антонина Викторовна, доцент ЯрГУ им. Демидова, кандидат экономических наук

Горизонтально интегрированный комплекс формирования профессиональных компетенций выпускников может быть разработан внутри дисциплин и их блоков с применением деятельных технологий как при проведении практических занятий, так и при чтении лекций.

Работа по циклу дисциплин финансового блока выявила две новые проблемы в развитии компетентного подхода в их преподавании, вызванные изменениями потребностей работодателей. Первая проблема касается изменения способов и объемов получения и переработки учебных материалов и другой информации студентами в связи с распространением Интернет-технологий. Вторая связана с сочетанием кейс-метода и использования программных продуктов при решении практических примеров, поскольку на практике все экономические расчеты и документы разрабатываются экономистами с применением информационных технологий.

Исходя из них, мы рассматривали возможность преодоления типичных недостатков традиционных лекций, и приняли решение о проведении лекционных занятий в виде совместного изучения со студентами базовых учебников по предмету, разработанных в ведущих экономических вузах и на факультетах РФ.

Необходимой составляющей комплексного подхода является сочетание методики проведения лекционных и практических занятий по блокам дисциплин. По финансовому блоку актуальной становится задача приобретения современных программных продуктов и включения в них кейсов, то есть практических примеров (баз данных) предприятий для организации практической деятельности студентов по овладению профессиональными умениями с использованием средств информационных технологий.

Несколько иной методический подход необходимо применять при преподавании дисциплин, где нет возможности использовать информационные технологии.

Личный опыт работы экспертом по программе «Project expert» с 1995 года и наличие большого количества фактического материала в архиве преподавателя только на первый взгляд упростили ситуацию, поскольку сами примеры разработки финансовых разделов бизнес-планов дают студентам необходимые профессиональные компетенции в области бизнес-планирования и инвестиционного проектирования только в комплексе с дисциплинами маркетингового, управленческого и общеэкономического блоков. Это предполагает не только использование бизнес-планов на занятиях в части финансового плана, но и разработку и освоение методик проведения занятий, посвященных разработке и анализу других его разделов.

Вторым этапом освоения курса, по мнению автора, должно быть изучение более сложных теоретических его разделов и соответствующее закрепление этих знаний в кейсах. Сочетание расчетных работ на программном комплексе с работой над тестами проектов, разработанными на основе учебного пособия, дает студенту и слушателю навыки решения конкретных задач предприятий.

Конференция 2

Эффективные стратегии и практики управления сферой высшего и среднего профессионального образования

*О. А. Бажанова**

РАЗВИТИЕ ОТНОШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, НА ОСНОВЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» ГПОАУ ЯО РЫБИНСКИМ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ КОЛЛЕДЖЕМ И ОАО «НПО «САТУРН»

Современное профессиональное образовательное учреждение – это субъект социально-экономических отношений, удовлетворяющий интересы обучающихся и работодателей при участии государства, обеспечивающего баланс интересов на рынке труда. В основе государственно-частного партнёрства лежит необходимость развития профессионального образования и обучения, которое на современном этапе должно строиться на основе эффективного партнерства государства и бизнеса. Плюсы такого сотрудничества – это единые стандарты обучения и дополнительная финансовая поддержка, с одной стороны, и компетенции, максимально приближенные к запросам бизнеса, – с другой.

Уже много лет ОАО «НПО «Сатурн» оказывает помощь образовательной организации в подготовке специалистов по профессиям «Станочник», «Сварщик», «Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования». Это:

- стимулирование обучающихся и педагогических работников, выплата дополнительных стипендий;
- материально-техническое оснащение мастерских и лабораторий колледжа: создана лаборатория контрольно-измерительных материалов, передано несколько единиц станочного оборудования, приобретение оснастки и материалов, спецодежды для обучающихся;
- активное участие в профориентационной работе;
- организация учебной и производственной практики в Учебном центре НПО «Сатурн» и в цехах предприятия.

Однако в последнее время появилась необходимость в пересмотре условий сотрудничества, в первую очередь, в вопросах содержания обучения и решения проблем как колледжа, так и предприятия. На протяжении последних 10 лет на ОАО «НПО «Сатурн» прошла грандиозная модернизация производственных технологий, благодаря тесному взаимодействию с большим количеством немецких и японских производителей оборудования появились передо-

* **Бажанова Ольга Авинировна**, заместитель директора по УПР ГПОАУ Ярославской области Рыбинского промышленно-экономического колледжа

вые технологии обработки различных типов материалов, тем самым повысились требования к высокотехнологичным рабочим местам.

В 2014 году стартовал проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» ГПОАУ ЯО Рыбинского промышленно-экономического колледжа и ОАО «НПО «Сатурн». Сроки осуществления проекта 2014-2016 годы. Для реализации проекта совместно с ОАО «НПО «Сатурн» были выбраны наиболее востребованные на предприятии направления подготовки: Станочник (металлообработка), Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Контролёр станочных и слесарных работ.

Данный проект предполагает решение ряда проблем.

- Для ГПОАУ ЯО Рыбинского промышленно-экономического колледжа:

- Модернизация материально-технической базы по заявленным направлениям подготовки.

- Решение проблемы дефицита педагогических кадров за счёт привлечения педагогических кадров Учебного центра НПО «Сатурн» к проведению учебной практики, а также стимулирование педагогов колледжа путем выплаты дополнительных материальных вознаграждений.

- Стажировки педагогов на ОАО «НПО «Сатурн».

- Социализация и стимулирование обучающихся (выплата дополнительной стипендии, сопровождение службы в армии, подъёмные выплаты).

- Для ОАО «НПО «Сатурн»:

- Решение проблемы дефицита кадров по рабочим профессиям, восполнение естественной убыли рабочей силы.

- Уменьшение затрат на обучение на базе Учебного центра НПО «Сатурн».

- Обучение на оборудовании и по технологиям предприятия (исключается необходимость в «доучивании» и «переучивании» выпускников).

- Совместное с колледжем обучение новым современным компетенциям в рамках современного производства.

Совместно с предприятием составлена организационная модель взаимодействия, представленная следующей схемой:



Софинансирование проекта со стороны ОАО НПО «Сатурн» предполагается в размере 5 млн. руб. Это:

- совершенствование профориентационной работы с обучающимися общеобразовательных школ, информирование о профессиях и специальностях, необходимых для развития машиностроения; экскурсии на предприятие; создание рекламных материалов (видеоролики, фильмы, буклеты, PR-проекта, статьи в СМИ);

- выплата заводской дополнительной стипендии не менее чем 40 обучающимся;

- организация практического обучения в Учебном центре и производственных подразделениях ОАО «НПО «Сатурн»: оплата преподавателям теоретического обучения и наставникам практического обучения; расходы на оборудование, инструмент, оснастку, заготовки, спецодежду; списание брака выпускаемой продукции и пр.;

- повышение квалификации и стажировки педагогических работников, мастеров производственного обучения и иных работников, участвующих в проекте;

- разработка образовательных программ по реализации элементов дуального образования;

- создание учебно-методических материалов, разработка материалов по мониторингу качества образования;

- подготовка студентов, проходящих обучение по дуальной системе, к участию в составе региональной команды в национальном чемпионате «World Skills RUSSIA»;

- организация обмена опытом, проведение круглых столов, семинаров, пресс-конференций, посвященных реализации проекта.

В настоящее время осуществлены следующие мероприятия проекта:

1. Принята модель взаимодействия ОАО «НПО «Сатурн» и колледжа. Определены направления подготовки.

2. ГПОАУ ЯО РПЭК получен статус федеральной инновационной площадки по дуальному обучению. Разработаны локальные акты, регламентирующие порядок организации деятельности в режиме ФИП.

3. Создана рабочая группа, в состав которой вошли представители колледжа и Учебного центра «НПО «Сатурн».

4. Подписано соглашение между колледжем и ОАО «НПО «Сатурн» о взаимодействии в рамках проекта.

5. Актуализированы и переработаны положения ОАО «НПО «Сатурн» о проведении производственной практики, о наставничестве.

6. Разработаны, согласованы и утверждены рабочие учебные планы, программы и графики учебного процесса. В рабочих учебных планах за счёт вариативной части введены новые дисциплины по запросу предприятия, увеличены объём практики и объём ЛПЗ в составе дисциплин и МДК. Таким образом, практикоориентированность образовательных программ доведена до 70%.

7. Заключены ученические договоры с обучающимися.

8. Проведены стажировки педагогических работников техникума на предприятии.

9. Согласованы предложения по модернизации материально-технической базы колледжа.

10. Предоставлена учебно-производственная база Учебного центра НПО «Сатурн» для подготовки участников чемпионатов «World Skills RUSSIA».

В начале реализации проекта совместно с предприятием были определены основные риски проекта, а также пути их минимизации.

Риски	Пути минимизации
1. Низкий базовый уровень подготовки обучающихся	- Проведение дополнительных факультативных занятий по совершенствованию общеучебных навыков
2. Недостаточный уровень профессиональных и педагогических компетенций участников проекта	- Отбор преподавателей, наставников - Организация производственных стажировок - Организация дополнительных педагогических курсов
3. Ограничения действующих ФГОС. Большой объем необходимых корректировок нормативных документов, постоянный мониторинг реализации проекта	- Создание постоянной рабочей группы в составе: представители образовательной организации, представители предприятия - Изменение правового статуса образовательной организации: получение статуса ФИП и переход в статус автономной организации - Совершенствование процесса мониторинга и оценки качества обучения
4. Высокий риск получения незначительных результатов: незначительное количество выпускников, трудоустроившихся на предприятие после завершения проекта, отдаленность сроков получения результатов (2,5-4 лет)	- Дополнительная материальная поддержка от предприятия во время обучения - Создание условий для прохождения производственной практики на современном оборудовании под конкретные рабочие места - Заключение ученических договоров с обязательством предприятия на трудоустройство после прохождения обучения - Социальные льготы молодым работникам: подъемные выплаты, льготное ипотечное кредитование - Сопровождение во время службы в армии - Совершенствование системы адаптации выпускников на рабочих местах
5. Значительные финансовые и трудовые затраты со стороны предприятия	- Разработка комплекса мер с целью привлечения бизнеса к финансированию подготовки рабочих кадров, в том числе введение льгот по налогообложению

Проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» ГПОАУ ЯО Рыбинским промышленно-экономическим колледжем и ОАО «НПО «Сатурн» является среднесрочным проектом (2,5 года), который официально оформлен в рамках соглашения между колледжем и ОАО «НПО «Сатурн», имеет финансирование со стороны бизнеса, предполагает оказание общественно значимых услуг, и деление выгод, расходов и рисков, что соответствует основополагающим принципам государственно-частного партнёрства.

*А. М. Баканов**

РАЗРАБОТКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие «показатели эффективности» обусловлено переходом к эффективному контракту.

Главная цель – улучшение качества работы заместителей, стимулирование их деятельности на достижение общего результата работы, направленной на формирование у потребителей компетенций (знаний, умений, навыков и способностей).

При разработке показателей эффективности для заместителей руководителя рабочая группа должна ориентироваться на показатели эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных организаций Ярославской области, утвержденные приказом департамента образования ЯО.

Основными приоритетами при разработке показателей были следующие:

1. Результативность работы по направлениям деятельности.
2. Подготовка отчетности в установленные сроки.
3. Подготовка и проведение мероприятий всех уровней.
4. Участие в мероприятиях на различных уровнях (таких, как движение World Skills), а особенно на межрегиональном и федеральном.
5. Налаживание контактов с работодателями.
6. Участие в инновационной деятельности.
7. Умение работать в команде самим и прививать это умение своим подчиненным.

В свою очередь, для достижения наилучшего результата, стимулирования тех направлений деятельности, которые менее выражены в работе конкретных заместителей, рабочей группой принято решение об увеличении баллов по этим показателям, что в результате должно обеспечить более высокий уровень эффективности.

Не обязательно определять большое количество показателей эффективности, более важно, чтобы они отразили самые главные аспекты в деятельности работника, так как все основные трудовые обязанности обозначены в трудовом договоре с работником и должны исполняться.

* Баканов Александр Михайлович, ГОУ СПО Ярославской области Рыбинский полиграфический колледж

Механизм определения и установления оценки выполнения показателей эффективности заместителей руководителя:

- устанавливается 1 раз в квартал;
- рассчитывается самим работником, затем контролируется и устанавливается рабочей группой созданной приказом директора;
- принятые размеры оценки выполнения показателей эффективности работы согласовываются с профсоюзным комитетом (если имеется) или специальной комиссией и оформляются приказом директора колледжа;
- стимулирующие надбавки выплачиваются пропорционально выполненной обязательной части в пределах фонда оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя приведены ниже:

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе

№ п\п	Направление	№ п\п по- каза- теля	Наименование показателя	Единица измере- ния	Индикаторы (количество баллов)
1	2	3	4	5	6
I. Показатели результативности деятельности заместителя директора					
1	Удовлетворение потребности личности (граждан) в получении профессионального образования (объем и качество предоставленных образовательных услуг)	1.1	общий контингент (приведенный) обучающихся по основным образовательным программам со сроком обучения не менее 10 месяцев	человек	1000 чел и более – 7 баллов
					700-999 чел – 4 балла
					500-699 чел – 3 балла
					300-499 чел – 2 балла
					150-299 чел – 1 балл
		1.2	доля выпускников, обучавшихся по основным профессиональным образовательным программам очной формы обучения, удовлетворенных качеством образовательных услуг, в общей численности выпускников	процент	70% и более – 3 балла
					60-69% – 2 балла
					50-59% – 1 балл
					ниже 40% – 0 баллов
		1.3	доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы и получивших документы установленного образца, в общей численности выпускников на начало отчетного периода	процент	98% и более – 3 балла
					96-97% – 2 балла
					90-95% – 1 балл
					ниже 90% – 0 баллов
		1.4	доля выпускников очной формы обучения, закончивших на «хорошо» и «отлично», в общей численности выпускников	процент	20% и более – 5 баллов
					15-19% – 4 балла
					10-14% – 3 балла
					5-9% – 2 балла
					1-4% – 1 балл
					ниже 1% – 0 баллов

		1.5	доля обучающихся по основным образовательным программам со сроком обучения не менее 10 месяцев очной формы обучения, отчисленных в отчетный период из образовательного учреждения, в общей численности обучающихся по данным программам	процент	ниже 1% – 3 балла 1-4% – 2 балла 5-9% – 1 балл 10% и более – 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 21	
2	Подготовка кадров для экономики и социальной сферы региона	2.1	доля выпускников, обучавшихся по ОПОП очной формы обучения и трудоустроившихся после окончания ПОО, в общей численности выпускников (без учёта призванных в РА и продолживших образование по очной форме)	процент	80% и более – 3 балла
					70-79% – 2 балла
					50-69% – 1 балл
					менее 50% – 0 баллов
		2.2	количество укрупнённых групп профессий/специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики и социальной сферы Ярославской области	ед.	2 и более – 3 балла
					1 УГП/С – 2 балла
		2.3	доля выпускников, подготовленных по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным отраслям экономики и социальной сферы Ярославской области, в общей численности выпускников	процент	более 50% – 4 балла
					45-49% – 2 балла
					40-44% – 1 балл
					ниже 40% – 0 баллов
		2.4	доля выпускников, получивших повышенную квалификацию (в том числе среднее профессиональное образование углубленной подготовки), от общей численности выпускников, которым присваивается квалификация	процент	70% и более – 5 баллов
					60-69% – 4 балла
					50-59% – 3 балла
					40-49% – 2 балла
					30-39% – 1 балл
					ниже 30% – 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 15	

3	Социализация молодого поколения, в том числе молодых людей, находящихся в трудной жизненной ситуации	3.1	доля студентов очной формы обучения, получающих академические стипендии, в общей численности студентов очной формы обучения	процент	30% и более – 3 балла
					20-29% – 2 балла
					10-19% – 1 балл
					ниже 10% – 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 3	
4	Обеспечение региональных социально-экономических задач, инновационная деятельность	4.1	доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам, обучающихся с применением электронного обучения, в общей численности обучающихся очного отделения	процент	более 20% – 3 балла
					10-19% – 2 балла
					1-9% – 1 балл
					ниже 1% – 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 3	
5	Положительный имидж организации в социуме	5.1	наличие положительных отзывов о деятельности организации в СМИ, среди населения, общественных и государственных организаций	ед.	5 отзывов и более – 3 балла
					2-4 отзыва – 2 балла
					1-2 отзыва – 1 балл
					отсутствие отзывов – 0 баллов
		5.2	отсутствие негативных резонансных событий в деятельности организации	ед.	отсутствие событий – 3 балла
					1 событие – 1 балл
					2 и более – 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 6	
II. Ресурсное обеспечение результатов образовательной деятельности ПОО					
6	Научное, учебно-методическое, ис-	6.1	наличие публикаций, вошедших в Книжную летопись, летопись журнальных статей Рос-	публикация	1 публикация – 1 балл (но не более 5 баллов)

	следовательское обеспечение деятельности ПОО		сийской Федерации, освещающих опыт деятельности ПОО		
		6.2	общее количество основных образовательных программ всех форм обучения со сроком не менее 10 месяцев	основная образовательная программа	10 и более программ – 3 балла 5-9 программ – 2 балла 1-4 программы – 1 балл
				Максимальное количество баллов по направлению – 8	
7	Кадровое обеспечение	7.1	превышение поданных заявлений о приеме в ПОО контрольных цифр приема	процент	150% и более – 3 балла 120-149% – 2 балла 110-119% – 1 балл менее 110% – 0 баллов
		7.2	численность обучающихся по программам подготовки рабочих и специалистов среднего звена в расчете на одного педагогического работника (штатные преподаватели и мастера п\о)	человек	10 чел. и более – 2 балла менее 10 чел. – 0 баллов
		7.3	количество обучающихся по основным образовательным программам со сроком реализации не менее десяти месяцев очной формы получения образования на одного педагогического работника (штатные преподаватели и мастера п\о)	человек	13 чел. и более – 3 балла 1-12,9 чел. – 2 балла 7-8,9 чел. – 1 балл менее 7 чел. – 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 8	
8	Финансово-экономическое обеспечение	8.1	доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования с полным возмещением стоимости обучения в	процент	20% и более – 3 балла 10-19% – 2 балла 5-9% – 1 балл

			общей численности обучающихся		ниже 5% – 0 баллов
				Максимальное количество баллов – 3	
9	Устойчиво выстроенные отношения с учредителем	9.1	актуальность материалов организации, представленных на сайте 86-н	да\не полностью\нет	материалы размещаются в установленные сроки и не имеют замечаний по качеству – 3 балла
					материалы размещаются в установленные сроки, но имеют незначительные замечания по качеству (возврат на доработку не более 1 раза) – 1 балл
					материалы размещаются в срок, но имеют значительные замечания по качеству (возврат на доработку более 1 раза) – 0 баллов
		9.2	степень исполнения государственного задания за отчетный период	процент	95-100% - 5 баллов менее 95% - 0 баллов
				Максимальное количество баллов по направлению – 8	
10	Мотивированный коллектив сотрудников ПОО	10.1	внедренная система эффективного контракта для педагогических работников	наличие\отсутствие	наличие – 3 балла
					отсутствие – 0 баллов
		10.2	доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая квалификационная категория	процент	56% и выше – 3 балла ниже 56% - 0 баллов
				Максимальное количество баллов – 6	
				Общее количество баллов – 81	

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современный период развития российского профессионального образования характеризуется системными изменениями: модернизация коснулась методологии, инфраструктуры, особенностей управления и финансирования, типологии и содержания образовательных программ, характера образовательного процесса. Успех реформ напрямую связывается с обновлением преподавательского корпуса. Предлагаются как радикальные меры – масштабное обновление педагогического состава за счет привлечения людей из бизнеса (успешных практиков), так и эволюционные – работа с ценностно-мотивационными установками преподавателей, введение эффективного контракта, обновление программ, форм и методов повышения квалификации.

Значительно расширяет возможности управления качеством педагогических кадров появление профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном обучении, профессиональном образовании и дополнительном профессиональном образовании (далее – ДПО). Этот документ одобрен Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол № 9 от 29.03.2015г.). В ближайшей перспективе он, если и не заменит привычные, но уже не отвечающие современным задачам квалификационные справочники, то восполнит их дефициты в части характеристики квалификации.

Узловым моментом разработки любого профессионального стандарта (далее – ПС) является определение основной цели вида профессиональной деятельности. Найти такую формулировку, которая позволяет отразить специфику педагогической деятельности, имеющей выраженный элемент авторства в постановке и решении педагогических задач, и одновременно соответствует требованию операциональности описания, поскольку это необходимо для решения задач управления педагогической деятельностью, достаточно сложно. Закономерным в этой ситуации стало обращение к нормативным документам, закрепившим современные представления о роли образования и педагогической деятельности, и, прежде всего, к новому федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации».

Формулировка получилась трехчастной: организация деятельности обучающихся по усвоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций (1), обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования (2), создание педагогических условий для профессионального и личностного развития, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования (3). Она до сих пор неоднозначно воспринимается экспер-

* Батрова Ольга Фридриховна, Федеральный институт развития образования (Москва), кандидат педагогических наук

ным сообществом. Отчасти это вызвано еще сохраняющимся в сознании педагогов приоритетом знаниевого подхода, отношением к педагогической деятельности как трансферу знаний, а к педагогу – как к их транслятору: например, вызывает сомнение использование понятий «организация деятельности», «создание условий», за которыми не прочитывается доминировавшая в прошлом роль преподавателя – передача профессионально и научно значимой информации. Но одна из задач ПС как раз и состоит в том, чтобы закрепить новое представление о характере современной педагогической деятельности.

ПС – документы нового типа, системно представляющие актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов трудовой деятельности, в нашем случае, педагогической деятельности на всех уровнях профессионального образования и ДПО. Они серьезно отличаются от квалификационных характеристик должностей. Прежде всего, ПС – это не стандарты должностей, они не содержат перечня должностных обязанностей и, тем более, требований к квалификации каждого педагога. ПС описывают профессиональную деятельность, как правило, выполняемую коллективным субъектом. Трудовые функции распределяются между педагогами организации с учетом специфики ее деятельности. Руководитель организации обеспечивает их выполнение за счет рациональной комплектации штатов, повышения квалификации своих сотрудников, адекватного распределения зон ответственности между ними. Таким образом, ПС позволяет, исходя из общей характеристики деятельности, «набирать» функции отдельного сотрудника с учетом его квалификации, интересов и, конечно же, потребностей организации.

Такой подход позволяет уйти от невольного лукавства, которое проявляем мы все, приравнивая уровни квалификации молодого и опытного преподавателя, возлагая на них идентичные функции и предполагая при этом, что выполнены они будут на одинаковом уровне качества. Способность любого выпускника педагогического вуза реализовать лично ориентированный подход к образованию, разработать авторский курс и т.п. вызывает большие сомнения. Для этого требуется опыт, более высокий уровень профессионализма. Должностные обязанности молодого специалиста должны быть определены с учетом его подготовленности к выполнению тех или иных трудовых функций. В идеале у начинающего педагога должна быть поддержка в лице опытного наставника, курсов повышения квалификации, сопровождающих адаптационный период, возможность обсудить возникающие вопросы в кругу коллег и т.п. Такая организация педагогической деятельности и качество образования повысит, и закреплению выпускников поможет, и карьерный рост опытных педагогов обеспечит.

Таким образом, использование ПС позволяет провести рациональную расстановку кадров, понять, для чего необходимо привлечение специалистов-практиков, организовать их взаимодействие с педагогическими работниками, обеспечить командную реализацию образовательной программы.

В ситуации, когда осуществляется переход на «эффективный контракт», профессиональный стандарт может использоваться как основание для определения должностных обязанностей, показателей качества их выполнения. И здесь

возникает еще одна «болевая точка» - обязательная аттестация педагогических работников: педагоги привыкли оценивать, но очень болезненно воспринимают, когда оценивают их. Отсюда очередные опасения проверки на соответствие профессиональному стандарту в полном объеме, что не совсем обоснованно. Новым законом «Об образовании в Российской Федерации» закреплена аттестация на соответствие занимаемой должности, которая, как уже говорилось, «набирается» из функций, описанных в профессиональном стандарте.

Для того чтобы избежать двусмысленности и субъективизма в процедуре аттестации, необходимы четко поставленные, достижимые и диагностируемые задачи для каждого преподавателя, методиста, педагога дополнительного образования и понятный механизм оценки результатов их действий. На сегодняшний день ни один из документов, содержащих квалификационные характеристики, не обеспечивает выполнение этих требований, в то время как профессиональный стандарт позволяет справиться с данной проблемой. В связи с этим заметим: чем более инструментально описана деятельность, тем легче оценить, владеет ли ею человек. И не надо для этого спрашивать про Ушинского, Песталлоцци, Дьюи и прочих известных педагогов. На аттестации нужно подтвердить, что педагог справляется с профессиональными задачами, решение которых на него возложено.

Третья проблема применения профессиональных стандартов касается педагогической деятельности в высшем образовании. Традиционно высшая школа строится на интеграции преподавания и исследования. В современных условиях такая модель становится особенно значимой, поскольку именно с ней связываются перспективы развития и усиления конкурентоспособности российских вузов. Однако на уровне профессиональных стандартов эти два вида деятельности (преподавание и исследование) разведены, для каждого из них разрабатывается свой документ. Возникает коллизия: должностные обязанности профессорско-преподавательского состава должны «набираться» из трудовых функций, описанных в стандарте и педагогической, и научной (научно-исследовательской) деятельности.

Профессиональный стандарт содержит описание педагогической деятельности, которая должна обеспечивать выполнение образовательных стандартов и других нормативных документов, поскольку именно они задают «нижнюю планку» требований. Работать лучше можно и нужно. Хуже – нельзя. Поэтому всем, кого настораживает уровень этих требований, целесообразно задуматься, насколько их представления о качественной работе преподавателя совпадают с актуальными трендами и внешними вызовами системе образования.

Обновление представлений о результатах, содержании и условиях образовательного процесса, деятельности обучающихся и обучающихся – сложившаяся реальность. В то же время всегда есть риск недооценки серьезности происходящих изменений, сопротивления им или имитации реформ. В переходные периоды очень важно, сохраняя верность традиции, создать возможности для безболезненного, «неразрушающего» освоения новаций.

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

Высшее и среднее профессиональное образование, равно как и школьное, сейчас находится под пристальным наблюдением не только в России, но и в Европе и в США. Причинами этого могут быть:

- 1) развитие технологий, которые все активнее внедряются в образовательный процесс;
- 2) процесс глобализации, при котором можно узнать критерии образовательных систем других стран, сравнить со своими, получить образование в другой стране и т.д.;
- 3) общество стоит на пороге определенного кризиса, назрели проблемы, которые надо решать, и они становятся все очевидней.

Учебные заведения (особенно университеты) со времен Средневековья являлись центрами культурной, а не только научной жизни. Именно там студентам прививались этические и эстетические ценности, правила хорошего тона и обходительного поведения, а также формировалась гражданская позиция. Все это считалось важным, так как из университета выходила элита, выпускники занимали хорошие должности и высокие посты.

В настоящее время диплом о высшем образовании не является гарантом успешной карьеры. Это подрывает доверие студента в частности и общества в целом. Поэтому мы имеем множество программ, теле- и радиодebатов о том, насколько системы ВПО и СПО ориентированы на современный рынок труда и получают ли студенты те знания и умения, которые пригодятся им в будущем и сделают их реально конкурентоспособными.

В погоне за выполнением сиюминутных прихотей современных работодателей нельзя забывать о еще одной немаловажной задаче учебных заведений (особенно ВПО) – культурное и этическое образование, ориентация на моральные принципы.

Рынок труда, как и все в настоящее время в нашем мире, меняется очень быстро, задача научить и подготовить будущего специалиста к конкретному рабочему месту с определенным набором компетенций, нужных только конкретному работодателю, представляется не очень реальной и не очень нужной. Скорее, вуз должен дать те знания и умения, которые помогут выпускнику в дальнейшем самому обрести компетенции, необходимые конкретному работодателю. Университет учит учиться. Студент в настоящее время окружен гаджетами и технологиями, помогающими найти нужную информацию за несколько секунд. А умение работать с информацией и правильно задавать вопросы – это как раз то, чему учат в университете.

Соответственно, использование инновационных методов обучения является необходимым условием подготовки грамотного и успешного специалиста,

* Дьяконенко Юлия Николаевна, доцент ЯФ МЭСИ (Ярославль)

способного учиться и развиваться на протяжении всей своей карьеры, так как именно способность к самообразованию и обучению мы считаем ключевой при подготовке будущих специалистов. Компьютеры, интернет, планшеты и смартфоны – это помощники в процессе образования, их надо разумно использовать, так как, во-первых, они – реалии сегодняшнего дня, во-вторых, являются активным подспорьем в поиске информации и знаний.

Библиографический список:

1. Агнесс, Хеллер. The European. 2015. [Электронный ресурс].

URL: <http://www.theeuropean-magazine.com/agnes-heller/9966-the-future-of-universities>

2. Юрг, Фридрих. The Intelligent Life. 2013. [Электронный ресурс].

URL: <http://moreintelligentlife.com>

А. В. Золотарева*

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Субъективные предпосылки для перехода к непрерывному профессиональному развитию можно увидеть в стремлении общества и каждой отдельной личности к компенсаторному, дополнительному получению знаний, как своеобразной альтернативе «конечного» образования, при котором происходит выход из сферы образования и образованности в сферу развития [1]. При этом, соотношении понятий «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное развитие» можно отождествить.

Непрерывное образование – это:

- пожизненный процесс, целью которого должно стать всестороннее развитие человека, его биологического, социального и духовного потенциала, но прежде всего постоянное профессиональное самообразование, вызванное необходимостью обновлять устаревающие знания и умения, полученные во время обучения [2];

- сознательные действия, которые взаимно дополняют друг друга и протекают как в рамках системы образования, так и за ее пределами в разные периоды жизни, включая умение учиться и подготовку к исполнению разнообразных социальных и профессиональных обязанностей, а также к участию в социальном развитии, как в масштабе страны, так и в масштабе мира [3];

- пожизненный процесс целенаправленного систематического формирования человека, подчиненного задачам формирования определенных качеств личности, ее знаний, умений, навыков, ценностей, норм поведения [4];

- деятельность человека, направленная на приобретение знаний, развитие всех его способностей, включая формирование умения учиться и подготовку к исполнению разнообразных социальных и профессиональных обязанно-

* Золотарева Ангелина Викторовна, ректор ГОАУ Ярославской области «Институт развития образования», доктор педагогических наук, профессор

стей, к участию в развитии общества, что, в целом, и представляет собой процесс профессионального совершенствования личности [5].

Основные требования к реализации идеи непрерывности профессионального развития педагогических кадров можно сформулировать следующим образом:

- последовательная реализация целевых установок в соответствии со статусом ступеней (уровней) педагогического образования;
- определение обязательного базового минимума содержания на каждом этапе, уровне, в каждом разделе и изучаемой теме;
- модульное построение содержания образования с выходом на компетентностные критерии и показатели подготовки педагогов;
- установление взаимосвязи между модулями, блоками, обеспечение доступности перехода от одного модуля обучения к другому;
- сбалансированность, согласованность по уровням подготовки;
- определение видов, форм, технологий и методов образовательной деятельности обучающихся и развитие этих средств на каждом этапе подготовки, которые совершенствуются, дополняются от этапа к этапу;
- выделение содержательных линий образования на каждом уровне и этапе подготовки [6].

Объективной характеристикой непрерывного педагогического образования является многоуровневость подготовки кадров. Уровневость подготовки педагогических кадров можно рассматривать в следующих аспектах: уровни (этапы) профессиональной подготовки; уровни образованности, подготовленности обучающихся; уровни становления субъектности обучающихся; уровни познавательной активности и др. Уровневость также присуща целям, задачам, содержанию подготовки педагогов и подтверждается на каждом этапе профессионального образования.

Уровни профессиональной подготовки кадров для сферы профессионального образования: допрофессиональная подготовка; бакалавриат; магистратура; аспирантура. Уровни дополнительного профессионального образования кадров включают в себя: повышение квалификации кадров; переподготовку кадров (педагогических и непедагогических направлений) к педагогической деятельности [6].

Основные механизмы реализации принципа непрерывности профессионального развития педагога:

1. Индивидуализация и персонификация в процессе профессионального развития педагогических кадров раскрывает две стороны индивидуализации подготовки будущего педагога: внешнюю и внутреннюю, которые неразрывно взаимосвязаны. Индивидуализированная образовательная среда и соответственно организованный педагогический процесс в вузе, в системе повышения квалификации становятся внешними регуляторами внутренней индивидуализации процесса подготовки педагога. Взаимосвязь внешней и внутренней индивидуализации обеспечивает достижение качественного педагогического образования, нахождение оптимальных педагогических средств и соблюдение права обучающихся на выбор индивидуального образовательного маршрута и реализацию

индивидуальной траектории профессионального развития. При этом одной из задач подготовки педагогических кадров является развитие семи сфер индивидуальности и личности педагога, так как личность формируется личностью, индивидуальность – индивидуальностью. Все сферы индивидуальности (по О. С. Гребенюку) тесно взаимосвязаны и целенаправленно формируются у обучающихся в процессе различных видов деятельности.

2. Сетевые механизмы разработки и реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров раскрываются через описание сетевых программ и моделей сетевого взаимодействия. К участникам сетевого взаимодействия можно отнести: образовательные организации разных ведомств и видов, органы управления системой образования, представителей бизнеса, политики, социальной сферы, отдельные личности. Основу сети должны составлять не унифицированные образовательные организации и не стандартизированные программы, а оригинальные модели, авторские школы, вариативные курсы. Сеть строится не на сходстве образовательных инициатив, а на объединении вкладов в разрешение определенной проблемы развития педагогических кадров. К содержанию и формам организации сетевых программ должны быть предъявлены объективные требования: направленность на создание образовательного пространства, востребованного педагогическим сообществом; предоставление возможности обучения по индивидуальной образовательной траектории; организация широкой практики за пределами учреждения образования и др.

3. Тьюторское сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов предполагает своевременную помощь в построении индивидуальной программы профессионального роста, определение внешних и внутренних ресурсов для достижения намеченных результатов, создание мотивации к реализации личностного потенциала. Процесс тьюторского сопровождения профессионального развития педагога может осуществляться на двух уровнях: на уровне студента (в процессе обучения в вузе); на уровне действующего педагога (в процессе профессиональной деятельности, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров). К технологиям тьюторского сопровождения профессионального развития педагога можно отнести: консультирование, тренинги, тьюториал, сопровождение проектной деятельности педагога, сопровождение деловой игры, электронное интерактивное обучение и др.

4. Оценка качества подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей может включать три базовых компонента: целевой, содержательный, операционный. В целевой компонент входят перечень оцениваемых компетенций на уровне бакалавриата, магистратуры и дополнительного профессионального образования педагогов, а также характеристики критериев, показателей и уровней проявления компетенций, которые должны формироваться у педагога на определенном этапе профессионального развития. Содержательный компонент системы оценки качества подготовки педагогов определяет базовые положения и направления, на которых должен строиться процесс оценивания, а также характер проявления отдельных компонентов компетенций: когнитивного, деятельностного, мотивационного и личностного. В рамках обозначенных

направлений могут применяться различные формы и средства оценивания: карты оценки и самооценки; карты профессионального развития; портфолио; компетентностные и педагогические тесты; кейс-методы; ситуационные, интегрированные и практико-ориентированные задания; проектные задания и др.

Предложенные в статье механизмы непрерывного профессионального развития педагога лишь частично описывают данный процесс и не исчерпывают всех возможных вариантов. Разработка программ профессионального развития кадров должна опираться на изучение социального заказа педагогов при выборе приоритетных, инновационных, востребованных направлений подготовки и повышения квалификации; содержание программ профессионального развития педагога должно определяться с учетом современного мирового уровня научных и технологических знаний, в первую очередь, по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий. Необходимо также создавать региональные банки сопровождения и консультационно-методического обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров. Профессиональное развитие педагога может стать наиболее эффективным, если будут разработаны и предложены разнообразные способы, методы, механизмы образования педагога на разных этапах его профессионального продвижения.

Библиографический список:

1. Печатнова, О. М. Современные подходы к пониманию сущности непрерывного образования [Текст] / О. М. Чудина // Российский научный журнал. – 2009. – № 3.
2. Чорная, А. Д. Непрерывное образование как основополагающее условие развития современного общества [Текст] / А. Д. Чорная // Проблемы и перспективы развития образования: материалы III международной научной конференции. – Пермь: Меркурий, 2013. – С. 36-38.
3. Зуев, М. В. Непрерывное профессиональное образование: современная концепция [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://vmzuev.ru/archives/8>
4. Пискарев, Н. Н. Особенности непрерывного педагогического образования в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php
5. Горбина, М. А. Непрерывное образование как объективная необходимость профессионального совершенствования личности [Текст] / М. А. Горбина // Молодой ученый. – 2014. – № 11. – С. 378-379.
6. Сопровождение непрерывного профессионального развития кадров сферы дополнительного образования детей [Текст]: метод. пособие / под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2014. – 314с.

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОНО- И ПОЛИСЕТЕВЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В докладе рассматривается взаимодействие профессиональных образовательных организаций (ПОО) при реализации моно- и полисетевых образовательных программ среднего профессионального образования.

Под сетевой формой реализации образовательных программ авторы понимают способ привлечения конкретными профессиональными образовательными организациями ресурсов иных организаций в целях достижения нового качества образования и/или компенсации недостающих элементов в осуществление образовательного процесса.

Основной целью реализации сетевого взаимодействия является пользование альтернативными материально-техническими, кадровыми, учебно-методическими и проч. ресурсами других организаций для улучшения условий реализации образовательной программы среднего профессионального образования.

Исходя из указаний Закона РФ «Об образовании», могут быть рассмотрены два случая реализации сетевого взаимодействия 1) при использовании ресурсов нескольких ПОО; 2) при создании, утверждении и реализации несколькими ПОО совместной образовательной программы.

Соответственно, по количеству собственников (владельцев) можно выделить два вида сетевых образовательных программ: моносетевую – с одним владельцем и полисетевую – с несколькими владельцами.

Под моносетевой образовательной программой понимается образовательная программа, реализуемая в сетевой форме одной ПОО, которая на договорных условиях привлекает ресурсы иных организаций. В этом качестве могут выступать ресурсные центры; ПОО, имеющие «продвинутый» ресурс; производственные предприятия, предоставляющие места для производственной практики; научные, медицинские, культурные, спортивные и другие организации.

Особенность программы в том, что государственное задание (и финансирование) получает одна организация; студент на весь период обучения входит в число обучающихся только данной ПОО.

Полисетевая образовательная программа – образовательная программа, разработанная и реализуемая в сетевой форме двумя и/или более ПОО, выступающими в качестве равноправных участников. В зависимости от способа распределения ответственности правовой формой объединения ПОО могут стать ассоциации (консорциумы).

Особенности программы состоят в следующем. Во-первых, государственное задание (и финансирование) распределяется между всеми владельцами программы. Во-вторых, механизм реализации состоит в том, что обучаю-

* Зуева Марина Леоновна, заместитель директора ГОУ СПО Ярославской области Ярославский техникум пищевой промышленности, кандидат педагогических наук, доцент

* Выборнов Владимир Юрьевич, заместитель директора ГУ Ярославской области "Центр оценки и контроля качества образования", кандидат педагогических наук

щийся принимается в одну ПОО, а затем для продолжения обучения на определенных условиях переводится в другую (-ие) ПОО.

Наличие нескольких владельцев образовательной программы, иногда территориально удаленных друг от друга, приводит к большей сложности и трудоемкости реализации полисетевой образовательной программы, нежели при моносетевом взаимодействии. В качестве оснований для выбора полисетевой программы могут быть рассмотрены следующие факторы: 1) для обучения привлекается не один, а несколько видов ресурсов других ПОО (например, одновременно материально-технические и кадровые); 2) содержание, для реализации которого необходимо взаимодействие с другими ПОО, достаточно емко по объему учебного времени; 3) ПОО имеют одного учредителя; 4) есть необходимость и возможность организации обучения по индивидуальным учебным планам; 5) все участники реализации программы имеют выгодные условия для взаимодействия.

В настоящее время ПОО накоплен некоторый опыт моносетевого взаимодействия, тогда как способы полисетевого взаимодействия требуют дополнительного исследования. Приведем три модели реализации полисетевых образовательных программ ПОО, отличающиеся друг от друга количеством, уровнем и видом реализуемых образовательных программ.

Модель 1. Единая полисетевая образовательная программа, предусматривающая изучение дисциплин, модулей в рамках одной, согласованной и распределенной между ПОО профессиональной образовательной программы.

Модель 2. Одноуровневая совмещенная полисетевая образовательная программа, предусматривающая интегрированное обучение по двум и более программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, или программе подготовки специалистов среднего звена с увеличением срока обучения. Под совмещенной образовательной программой здесь понимаются две (возможно, более) образовательные программы, реализуемые по объединенному учебному плану.

Модель 3. Разноуровневая совмещенная полисетевая образовательная программа, предусматривающая интегрированное обучение по двум и более программам разного уровня: программам профессионального образования; профессионального обучения; дополнительного профессионального образования с увеличением срока обучения.

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ГПОАУ ЯО
ЯРОСЛАВСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

Модернизация образовательной системы России, которая ведется в последние годы, предполагает изменение требований к профессиональной деятельности педагога.

Существенно меняется образовательное пространство страны и Ярославского региона, в частности. Происходят большие изменения в политико-правовой сфере по нормативному обеспечению системы образования. Повышаются требования к качеству образовательной деятельности образовательных организаций.

Утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», определяющий новые компетенции специалиста, которые не затрагиваются в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования по укрупненной группе 44.00.00 Образование и педагогические науки: работа с одаренными детьми, реализация программ инклюзивного образования, работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии, работа с детьми девиантного поведения и др.

Изменяется характер коммуникаций в информационном пространстве региона. Интенсивно развивающееся информационное пространство все больше переводит коммуникации людей в виртуальную сферу. Изменяется и характер получения информации студентами, педагогами и другими субъектами коммуникаций. Все большее значение приобретает сетевое взаимодействие, которое оказывает существенное влияние на формирование ценностных ориентаций и побуждает людей к активности в профессиональной и социальной сферах.

Центральной фигурой педагогической деятельности становится не только ребенок, но и учитель, который должен гибко реагировать на все новые веяния в образовательной среде и уметь решать новые профессиональные задачи на современной научной основе. Данные задачи и обусловили проблему профессионального развития педагогического коллектива колледжа.

Сегодня можно утверждать, что в теории и практике стоит проблема не только специальной подготовки педагога к решению новых профессиональных задач, но и проблема формирования и развития современного педагогического коллектива, управления процессом его развития.

Для управления внутренним профессиональным ресурсом образовательного учреждения необходимо создать условия для непрерывного профессионального развития коллектива, его преподавательского состава в целом и каждого сотрудника в отдельности.

* **Кандакова Елена Николаевна**, заместитель директора Ярославского педагогического колледжа, кандидат философских наук

Новой, обновляющейся школе необходим учитель творческий, ищущий, желающий поднять уровень своего мастерства.

В стратегическом подходе к управлению профессиональным развитием педагогического коллектива ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа заложено несколько векторов:

- организация работы с преподавателями, работающими в колледже первые годы, с целью облегчения периода адаптации;

- организация корпоративного обучения педагогического коллектива по формированию профессиональных компетенций: изучение новых педагогических и ИКТ-технологий; организация проектной деятельности; работа с одаренными детьми; реализация программ инклюзивного образования; работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; работа с детьми девиантного поведения и др.;

- организация работы с преподавателями, выходящими на аттестацию: обобщение и представление собственного опыта работы; организация подготовки преподавателя к аттестации;

- выявление индивидуальных потребностей в профессиональном развитии путем анализа выполнения эффективного контракта каждым преподавателем и выстраивания индивидуальной траектории профессионального совершенствования за счет следующих ресурсов: курсы повышения квалификации, стажировки, посещение занятий других педагогов, участие в конференциях, семинарах, в том числе с использованием сетевых форм взаимодействия, и т.д.

Реализация сформированной системы профессионального роста преподавательского состава колледжа, которая сейчас находится в стадии разработки и внедрения, обеспечит:

- наличие разноуровневой внутрикорпоративной системы повышения профессионального мастерства преподавателей;

- наличие индивидуальной траектории повышения профессионального мастерства каждого преподавателя;

- повышение уровня сформированности профессиональных компетенций преподавателей, выполнение условий эффективного контракта каждым преподавателем;

- повышение качества обучения в колледже на 10%;

- повышение удовлетворенности выпускников колледжа качеством предоставляемых услуг на 10%.

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современных условиях большое значение придаётся показателю эффективности деятельности образовательной организации и её руководителя. Одним из механизмов, позволяющих оценить результативность деятельности образовательной организации и её руководителя, является переход на эффективный контракт. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, где конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. В настоящее время в Ярославской области идёт апробация показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций и показателей эффективности деятельности их руководителей.

Согласно приказу департамента образования Ярославской области создана рабочая группа, в состав которой вошли представители директорского корпуса профессиональных образовательных организаций области, работник департамента образования и специалист Центра оценки и контроля качества образования. По итогам 2014 года каждое профессиональное образовательное учреждение и его руководитель представили учредителю отчёты по показателям эффективности деятельности. Анализ указанных материалов позволил констатировать, что эффективность профессиональной образовательной организации, как правило, зависит от эффективности деятельности руководителя. Значит, для повышения эффективности региональной системы профессионального образования и профессиональной образовательной организации, в частности, необходимо обеспечить эффективную деятельность руководителей государственных профессиональных образовательных организаций. С этой целью в показатели эффективности деятельности руководителя был включён результат оценки эффективности деятельности профессиональной образовательной организации.

Участники рабочей группы договорились, что под эффективностью деятельности будут понимать качественную характеристику, отражающую соотношение полученных результатов и затраченных ресурсов в рамках достижения установленных целей. Это положение стало основанием для разработки показателей и индикаторов эффективности деятельности профессиональной образовательной организации и её руководителя.

Говоря об эффективности деятельности руководителя профессиональной образовательной организации, закономерно возникает вопрос о его имидже. В современной теории управления формированию имиджа руководителя уделяется много внимания. Дискуссионными вопросами остаются следующие:

* Копотюк Ирина Геннадьевна, директор ГОАУ СПО Ярославской области Рыбинского педагогического колледжа, кандидат педагогических наук

- Влияет ли имидж руководителя на отношение окружающих к образовательной организации?
- Должен ли руководитель заботиться о своём имидже?
- Что может помочь сформировать и укрепить продуктивный имидж профессионала?
- Какая существует зависимость между имиджем руководителя и показателями эффективности его деятельности?

Отвечая на эти вопросы, будем придерживаться классической теории управления.

Имидж человека – это впечатление, образ, который он создает в глазах других людей. Имидж руководителя – своеобразный инструмент, помогающий ему выстраивать отношения с окружающими: студентами, родителями, коллегами, социальными партнёрами, работодателями. Имидж образовательного учреждения определяется имиджем руководителя. Имидж учреждения – это эмоционально окрашенный образ учебного заведения, часто сознательно сформированный, обладающий заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определённой направленности на конкретные группы социума. Положительный имидж учебного заведения – ресурс его развития. Если отношение внешней аудитории совпадает с внутренними представлениями носителя имиджа, то эффект получается положительным. Если мнения сторон входят в диссонанс, то желаемого результата не достичь. Из вышесказанного следует, что руководитель должен заботиться о формировании положительного имиджа своего учреждения, а значит, и своего собственного имиджа.

Что может помочь сформировать и укрепить продуктивный имидж профессионала?

- готовность создать облик, соответствующий ожиданиям других людей;
- постоянное подкрепление своего имиджа реальными крупными делами;
- постоянное совершенствование своих личностных качеств с целью создания собственного имиджа.

Важно помнить, что эффективный руководитель всегда имеет поддержку со стороны подчиненных и заботится о формировании и укреплении своего продуктивного имиджа профессионала.

Разработанные в Ярославской области показатели эффективности деятельности руководителя профессиональной образовательной организации помогают сформировать и сохранить продуктивный имидж профессионала, так как требуют от него эффективных управленческих решений по следующим направлениям деятельности (выдержки из Приказа департамента образования Ярославской области от 25.09.2014 № 548/01-03):

1. Удовлетворение потребности личности (граждан) в получении профессионального образования (объём и качество предоставленных образовательных услуг).
2. Подготовка кадров для экономики и социальной сферы региона.
3. Социализация молодого поколения, в том числе молодых людей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

4. Обеспечение региональных социально-экономических задач и инновационная деятельность.

5. Научное, учебно-методическое, исследовательское обеспечение результативности деятельности профессиональной образовательной организации.

6. Кадровое обеспечение.

7. Материально-техническое и информационное обеспечение.

8. Финансово-экономическое обеспечение.

9. Положительный имидж организации в социуме.

10. Благоприятный морально-психологический климат в коллективе работников и обучающихся.

11. Устойчиво выстроенные отношения с учредителем.

12. Мотивированный коллектив сотрудников профессиональной образовательной организации.

13. Деловые отношения с социальными партнёрами.

14. Саморазвитие и повышение квалификации.

Для того чтобы достичь максимальных баллов по заявленным направлениям деятельности, мало быть менеджером-администратором, который управляет и командует подчинёнными, важно стать лидером, способным повести за собой остальных.

Таким образом, современный руководитель должен заботиться о формировании и укреплении продуктивного имиджа профессионала на основе показателей эффективности деятельности.

*О. В. Кузнецов**

ОПЫТ ЯРОСЛАВСКОГО АВТОМЕХАНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА И ООО «ДИСТРИБУЦИОННЫЙ ЦЕНТР БЕРТЕЛЬСМАН» В РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМНОГО ПРОЕКТА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Важным этапом в развитии колледжа стал новый проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Дуальное образование – сочетание теоретического обучения в колледже с практическим обучением на предприятии нашего партнера.

Компания arvato Россия (ДЦ Бертельсман) является лидером на рынке предоставления комплексных услуг для компаний дистанционной торговли и интернет-магазинов, поскольку входя в группу компаний arvato AG, обладает большей компетенцией, так как может использовать в своей деятельности опыт международного немецкого концерна Bertelsmann.

Начав свою деятельность в 1997 году, arvato Россия за 17 лет существования приобрела огромный опыт работы на рынке электронной коммерции. Одно

* Кузнецов Олег Вячеславович, зам. директора оп УМП и ИТ Ярославского автомеханического колледжа

из важных направлений деятельности компании – работа с клиентами и контакт-центр.

Оценивая текущую ситуацию в подготовке кадров, мы отмечаем, прежде всего, слабое взаимодействие учреждений ПО и работодателей. Необходимо совершенствование модели подготовки рабочего персонала с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах. Основная идея проекта – создание новой модели взаимодействия колледжа и предприятия – партнера на основе дуального обучения в целях формирования компетентного молодого специалиста в соответствии с требованиями работодателя.

Основной задачей проекта является создание условий для роста квалификации рабочих кадров и повышения престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования. Решать данную задачу мы будем в тесном взаимодействии с предприятием – партнером. Для достижения планируем работу по трем направлениям:

- Изменение содержания и организации учебного процесса.
- Модернизация учебно-производственной базы ОУ.
- Формирование предложений по внедрению дуального обучения.

В рамках проекта определена профессия «Мастер по обработке цифровой информации», подготовка по которой будет осуществляться с учётом возможного трудоустройства выпускников в ДЦ Бертельсман.

По итогам инновационной совместной деятельности формируется комплекс предложений по внедрению дуального обучения, тиражируется опыт по созданию новой модели партнерства учебного заведения и предприятия. Обучение ведется на базе колледжа и ДЦ Бертельсман, основными потребителями (заказчиками) являются выпускники 9, 11 классов школ Ярославской области. По окончании обучения выпускник получает профессию "Мастер по обработке цифровой информации» согласно профессиональным компетенциям оператора контакт-центра, определенным работодателем.

Организационная модель взаимодействия колледжа и ДЦ Бертельсман предусматривает разделение теоретического и практического обучения между партнерами. Предлагаемая система, построенная на основе дуального обучения, приведет к достижению следующих результатов:

- Снижение сроков адаптации выпускника на предприятии.
- Гарантированное трудоустройство выпускника и возможность карьерного роста.
- Развитие системы наставничества.
- Введение в основную образовательную программу по профессии «Мастер по обработке цифровой информации» дополнительных предметов согласно профессиональным компетенциям оператора контакт-центра.

Промежуточные итоги реализации проекта:

1. 24 июня 2014 года заключено соглашение о взаимодействии по реализации проекта между колледжем и ООО ДЦБ.

2. Колледжу присвоен статус федеральной инновационной площадки - июль 2014 года.

3. Подготовлена нормативная, правовая и учебно-методическая база для реализации проекта.

4. Компанией произведен отбор студентов – участников проекта, с которыми заключены ученические договоры – июнь, сентябрь 2014 года.

5. Проведена стажировка мастера производственного обучения на ДЦБ.

6. Наставник от ДЦБ прошел стажировку в ИРО ЯО.

7. 06.10.2014 – начало практических занятий на ДЦБ 10 студентов колледжа.

8. Представители компании и колледжа в рамках проекта VETnet вошли в состав Комиссии по профессиональному образованию (КПО) Российско-Германской Внешнеторговой палаты – октябрь 2014 года.

9. Обучающиеся завершили два блока практического обучения на ДЦБ – март 2015 года.

26 июня 2014 года подписан Меморандум о взаимопонимании между Российско-Германской Внешнеторговой палатой, ДЦБ, департаментом образования ЯО и колледжем, в котором говорится: «Партнеры обязуются совместно и в соответствии с их компетенциями сотрудничать в рамках постоянной рабочей группы по разработке, внедрению, реализации и оценке образовательной программы среднего профессионального образования по профессии «Мастер по обработке цифровой информации» (... оператор контакт-центра...), с использованием дуального обучения». Подписание меморандума позволило колледжу вступить в проект **VETnet**.

Проект VETnet – всемирная сеть немецких торгово-промышленных палат за объединенное профориентированное образование и подготовку призван продвинуть на рынки 11 стран уникальный многовековой опыт Германии в сфере профессиональной подготовки, который берет начало в практике объединений германских ремесленников и называется сегодня дуальным образованием.

Участие Российско-Германской ВТП в глобальном проекте VETnet объясняется не столько необходимостью преодолеть безработицу среди молодежи, сколько нехваткой квалифицированных специалистов. Основной целью является внедрение структур и модулей дуальной системы профобразования. Она должна больше, чем раньше, ориентироваться на требования экономики. Проект VETnet одобрен сроком на два года и реализуется при поддержке Федерального министерства образования и научных исследований ФРГ.

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Системные изменения, происходящие сегодня в профессиональном образовании, направлены на обеспечение его соответствия как требованиям инновационной экономики, так и запросам общества. При этом определяющим является приведение содержания и структуры профессиональной подготовки в соответствие с современными потребностями рынка труда.

Угличский индустриально-педагогический колледж, являясь многопрофильным, многоуровневым образовательным учреждением, представляет собой образовательную систему, реализующую преемственные образовательные программы среднего профессионального образования педагогического и индустриального направления. Характерными особенностями колледжа являются не только непрерывность профессионального образования, но и региональная направленность образовательной деятельности в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

В условиях кластерного развития экономики Ярославской области одним из приоритетных направлений стала подготовка рабочих кадров для сферы машиностроения и металлообработки, способных работать на высокотехнологичном оборудовании с программным управлением. Сегодня работодатели этого профиля требуют от выпускников учебных заведений достаточно высокого уровня квалификации, который определяется 4-5 тарифным разрядом, владения смежными профессиями, а также умения быстро и успешно адаптироваться в новых условиях реального производства. В связи с этим возрастает значимость создания практико-ориентированных условий в учебно-производственных мастерских колледжа, максимально приближенных к реальному современному производству. Отвечая на вызовы развития экономики города и региона, Угличский индустриально-педагогический колледж рассматривает подготовку таких рабочих кадров, как социальный заказ. В рамках областной целевой программы «Модернизация профессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями экономики Ярославской области» мы включились в 2011, 2012 годах в разработку двух проектов, предусматривающих подготовку по профессии «Наладчик станков и оборудования в механообработке» и модернизацию материально-технической базы учебно-производственных мастерских колледжа.

В результате две учебно-производственные мастерские были оснащены новейшим учебным и промышленным оборудованием (токарные и фрезерные обрабатывающие центры с программным управлением), что соответствует требованиям современного промышленного производства.

Работая над реализацией этих проектов, мы понимали, что проблемы подготовки кадров можно решить только в тесном контакте с работодателями, вы-

* Курилова Людмила Михайловна, директор ГОУ СПО Ярославской области Угличский индустриально-педагогический колледж, кандидат педагогических наук

страивая эффективные партнерские отношения. Ведь именно работодатели, в конечном итоге, определяют качество подготовки выпускников и выполняют роль внешних экспертов. В связи с этим возникла необходимость поиска партнеров с общими для нас производственными задачами и интересами.

Новые экономические условия диктуют и новые подходы к взаимоотношению учебного заведения и предприятий. Социальное партнерство рассматривается нами как одно из необходимых условий подготовки конкурентоспособных специалистов, как особый тип взаимодействия с субъектами рынка труда, муниципальными органами исполнительной власти, нацеленный на согласование и реализацию интересов всех участников процесса.

Для решения этой проблемы мы стали работать непосредственно с руководителями предприятий, объединенных по отраслевому признаку в производственный кластер «Машиностроение» на территории города Углича, Ассоциацией промышленников и Администрацией Угличского муниципального района. В условиях малого города, в отсутствии градообразующего предприятия – часового завода, мы работаем в основном с предприятиями среднего бизнеса численностью от 100 до 250 человек, входящими в производственный кластер «Машиностроение».

Конечно, колледж и предприятия имеют свои определенные задачи, но нас объединяет общая заинтересованность в обеспечении высокотехнологичного промышленного производства города квалифицированными рабочими.

Практика сотрудничества показывает, что взаимодействие с социальными партнерами должно осуществляться на всех этапах подготовки кадров: от профориентации до возможного трудоустройства выпускников.

Условия многопрофильного многоуровневого учебного заведения, которым является наш колледж, дают возможность наладчикам и операторам после получения рабочей профессии продолжить обучение уже по программе специалистов среднего звена по родственной специальности «Технология машиностроения» с получением квалификации технолога. Востребованность специалиста такого уровня очень велика сейчас на производстве.

В рамках социального партнерства колледжа с предприятиями машиностроительного кластера успешно реализуются следующие направления работы:

- ежегодное проведение круглых столов субъектов партнерства по проблемам совершенствования подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с требованиями работодателей;
- организация и проведение производственной практики в цехах предприятия. Предоставление оборудования и материалов. Организация наставничества;
- финансовая помощь лучшим студентам, проходящим производственную практику. Привлечение студентов для работы на предприятии в летнее время;
- непосредственное участие работодателей в комплектовании учебно-производственных мастерских колледжа;
- ежегодное участие руководителей предприятия в областном профориентационном мероприятии «Дни профессионального образования», проводимом на базе колледжа;

- организация на базе колледжа конкурсов профмастерства с привлечением ведущих специалистов производства и экспертов;
- создание дополнительного стипендиального фонда из средств работодателей для установления поощрительных стипендий студентам за учебные и производственные достижения;
- учреждение ежегодных поощрительных стипендий Главы УМР лучшим студентам, обучающимся по приоритетным профессиям машиностроения;
- привлечение специалистов к проведению занятий по дисциплинам профессионального цикла, согласование рабочих программ, тематики курсового и дипломного проектирования.

Результатом трехстороннего партнерства колледжа, предприятий кластера «Машиностроение» и Администрации района стало успешное участие студентов в областном конкурсе профмастерства (токарное дело) в 2013 году (1 и 3 место) и успешное выступление на региональном чемпионате World skills в ноябре 2014 года в компетенции «Токарное дело». Студент 3 курса Васенко Даниил занял 2-е место. Участие в чемпионате предшествовал серьезный этап подготовки в учебно-производственных мастерских колледжа и на предприятиях работодателей, включая стажировку на НПО «Сатурн» в г. Рыбинске, где проходил чемпионат. Успешное выступление на региональном чемпионате и участие в проходящем полуфинале национального чемпионата ЦФО в компетенции «Токарное дело» еще раз подтверждают, что современному производству нужны специалисты-универсалы, которые не просто могут выполнять установленные функции по заданному алгоритму, но и умеют решать проблемные задачи, находить выход из сложных производственных ситуаций и предвидеть последствия принимаемых решений.

Участие наших студентов в чемпионате Worldskills в разных номинациях показывает, что сегодня среднее профессиональное образование должно обеспечивать опережающее развитие студентов, отвечать требованиям международных и новых российских стандартов качества, удовлетворяющих запросы всех потребителей образовательных услуг – личности, производства, региона.

Результативное социальное партнерство сложилось и на уровне взаимодействия колледжа с производственным кластером туриндустрии.

Востребованность туристической деятельности в регионе и Угличском муниципальном районе стимулирует потребность образовательного рынка в подготовке конкурентоспособных специалистов, обладающих современными знаниями и компетенциями. Колледж реализует углубленную подготовку выпускников по специальности «Туризм» с 2009 года.

Однако проблема конкурентоспособности выпускника связана с переходом от процесса получения профессионального образования молодыми специалистами к непосредственной трудовой деятельности в условиях свободного рынка труда и необходимостью максимального сокращения сроков их адаптации на предприятиях туриндустрии.

Кроме того, многие выпускники стремятся организовать собственное дело, открыть свою фирму, порой не имея достаточных соответствующих знаний и опыта организации и функционирования малого предприятия. Как показывает

практика, совершенствование системы подготовки кадров для туристической отрасли должно предусматривать создание малых предприятий туризма в рамках самих образовательных учреждений, что позволит студентам овладеть бизнес-планированием, пройти все должности, начиная от простейшей и заканчивая менеджером туризма. Выполнить эту работу на базах практики в турфирмах студентам не всегда позволяют в силу недостаточной сформированности отдельных профессиональных компетенций.

Чтобы обеспечить подготовку специалистов в условиях, приближенных к реальной производственной деятельности предприятий туриндустрии, возникла необходимость в разработке проекта, направленного на создание учебно-производственного туристического комплекса на базе нашего колледжа. Данный комплекс включает туристический тренинговый офис «Колледж-тур», молодежную гостиницу (хостел) и Парк-музей петуха, являющегося древним символом Угличского края. Социальными партнерами в реализации проекта выступают муниципальные органы исполнительной власти, историко-архитектурный музей, предприятия сферы туризма.

Под учебно-производственным комплексом мы понимаем активную инновационную форму обучения практической деятельности в условиях малого предприятия на базе колледжа. Её главная особенность состоит в том, что обучение организуется в специфической форме, имитирующей деятельность реальных туристических предприятий, и выполнении всех свойственных им функций. Суть дидактической концепции заключается в эффекте «погружения» студентов в процесс принятия производственных решений, в котором реальная ситуация имитируется с образовательными целями.

Создавая учебно-производственный комплекс, мы руководствовались следующими педагогическими целями:

- существенное сокращение разрыва между процессом образования и требованиями рынка труда туриндустрии путем максимального приближения условий обучения к условиям работы в реальных турфирмах;
- формирование общих и профессиональных компетенций обучающихся, рост их мотивации в обучении по выбранной специальности, умение работать в команде, самостоятельно принимать решения;
- приобретение опыта работы в рыночных условиях, что позволит исключить значительные ошибки в условиях реального туристического бизнеса.

Для осуществления деятельности учебно-производственной фирмы выделен офис в учебном корпусе, расположенном в исторической части города и являющемся памятником архитектуры XIX века. Здесь же размещается Парк-музей петуха. Функционирование молодежной гостиницы (хостела) организовано на базе студенческого общежития колледжа.

Создание Парка-музея петуха по идейному замыслу и содержанию не имеет аналогов в истории культуры Угличского края и Ярославской области.

Предлагаемые в парке-музее петуха музейные экскурсии, анимационные программы, артмастерские и мастер-классы в основном ориентированы на детскую и молодежную аудиторию.

Структура музейной экспозиции включает три раздела: историко-этнографический, литературно-художественный и «живой музей» с интерактивной программой.

Деятельность колледжа по комплектованию отделов музея, проведению ремонтно-реставрационных работ фасада здания с учетом его назначения и благоустройству территории ведется в тесном взаимодействии с социальными партнерами: историко-архитектурным музеем г. Углича, сообществом художников и фондом архитектуры исторического Углича, некоммерческой организацией, учредителем которой является администрация города.

Этапы реализации проекта включают модернизацию материально-технической базы, предназначенной для учебно-производственного комплекса, разработку научно-организационного и учебно-методического обеспечения его функционирования, предоставление туристических услуг и экскурсионных программ в рамках детского и молодежного туризма.

В процессе учебной практики в рамках учебно-производственного туристического комплекса формируются профессиональные компетенции:

- в тренинговом офисе в качестве менеджера по продажам турпродукта, по формированию тура, по работе с поставщиками туруслуг;
- в Парке-музее петуха – в качестве специалистов по комплектованию экспозиции, экскурсоводов, разработчиков экскурсионных и анимационных программ;
- в хостеле – в качестве администраторов, горничной.

Практически выполняя осваиваемую деятельность, студент должен приспособляться к её цели и условиям свои навыки и умения и формировать новые, недостающие в этих реальных условиях.

Заинтересованность в оптимальном сочетании теоретических знаний и практического опыта в подготовке специалиста проявили и работодатели сферы туризма на прошедшем в марте круглом столе. Формы взаимодействия с социальными партнерами включают:

- организацию учебной и производственной практики на базе тренингового комплекса и предприятий турбизнеса;
- совместную коммерческую деятельность, предполагающую включение в программы турфирм посещения Парка-музея петуха и размещение туристов в хостеле;
- размещение на сайте колледжа резюме выпускников каждого учебного года с тем, чтобы руководители могли изучить потенциал молодых специалистов и предложить рабочее место;
- организацию и реализацию совместных проектов.

Одним из результативных является волонтерский проект с муниципальным учреждением «Туристический информационный центр». Цель этого проекта – оказание помощи в проведении событийных мероприятий города, оказание помощи туристам по ориентированию в городе, предоставление справочной информации о туристских объектах. Студенты колледжа в 2014/2015 уч. году работали в качестве волонтеров на таких событийных мероприятиях, как всероссийский велофестиваль «Угличская верста», международный фестиваль

фотографии «Фотопарад в Угличе», фестиваль активного зимнего отдыха «Зимние забавы». Две лучшие студентки 2 и 3 курса специальности «Туризм» за счет Российского волонтерского центра приняли участие в 10-дневной профильной образовательной смене для туристских волонтеров в Казани.

В стадии реализации находится образовательный проект на базе Парка-музея петуха совместно с общеобразовательными и дошкольными организациями УМР, направленный на разработку и проведение познавательных экскурсий по музею для детей разного возраста, выполнении анимационной программы «В гостях у петушка», организацию интерактивного взаимодействия с детьми через мастер-классы (квиллинг, витражная роспись, изготовление петухов-оберегов, роспись свистулек и др.).

Перспективы проекта мы видим в следующем: привлечение инвесторов, социальных партнеров для дальнейшего развития учебно-производственного комплекса; создание виртуального Музея петуха, выпуск сувенирной продукции с символикой петуха.

Наш опыт показывает, что развивающееся социальное партнерство выступает одним из важнейших направлений интеграции образования и производства, позволяющим изменить содержание и технологию подготовки современного специалиста и квалифицированного рабочего в соответствии с требованиями работодателей.

*С. А. Савина**

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ «БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА»

Необходимо понимать, что модернизация образования стоит на службе более масштабной цели – «модернизации России». Модернизация экономики и модернизация образования – это два сообщающихся сосуда, которые не могут функционировать отдельно друг от друга. Одним из приоритетов модернизации производства во многих крупных отечественных корпорациях является ускоренное освоение методов «бережливого производства».

Бережливое производство – один из немногих факторов повышения эффективности предприятия и роста производительности труда без значительных капитальных вложений, что особенно актуально в свете последних кризисных явлений в экономике и бизнесе.

В мае 2014 года приказом Росстандарта утвержден ГОСТ Р 56020-2014 «Бережливое производство. Основные положения и словарь», в марте 2015 года он был введен в действие. Настоящий стандарт может быть использован в тех случаях, когда организация стремится достичь успеха за счет системного применения философии, ценностей, принципов и инструментов БП.

* Савина Светлана Анатольевна, заместитель директора по УПР ГПОУ Ярославской области «Ярославский автомеханический колледж»

Любое образовательное учреждение является своего рода «фабрикой» по производству высококвалифицированных кадров, в которой реализуется та или иная система управления этим «производством», в связи с чем некоторые принципы «бережливого производства» вполне могут быть применимы к образовательному процессу. Здесь замечательно работают принципы вытягивания и вытягивания – постоянное взаимодействие со школами, колледжами и работодателями. Использование принципов стандартизации в разработке учебных планов и учебно-методического обеспечения, а также внедрение оперативного контроля текущей успеваемости позволяют значительно повысить качество подготовки студентов.

Говоря о ключевых факторах бережливого обучения, необходимо отметить, что они принципиально не отличаются от факторов бережливого производства и включают в себя:

- выявление и устранение потерь в обучении;
- непрерывный поток обучения;
- время такта и продолжительность цикла;
- вытягивающее обучение (производство);
- стандартизация учебного процесса;
- 5s – организация рабочего (учебного) места (класса);
- визуализация учебного процесса;
- осведомленность и вовлечение персонала;
- кайзен – непрерывное улучшение.

Образовательное учреждение – это очень сложный механизм, состоящий из десятков процессов, сложив результаты которых воедино получаем итоговый результат – высококлассного специалиста. Повышение качества образовательного продукта достигается на основе стандартизации учебно-методических документов по ряду образовательных программ и внедрения системы оперативного контроля за текущим состоянием соответствия «образовательного продукта» и «модели». Для реализации модернизированной схемы управления образовательным учреждением необходимо изменение всей нормативно-правовой базы и внедрение учебно-производственных комплексов в учебный процесс.

Казалось бы – вот он приоритет в модернизации образования и подготовки квалифицированных специалистов: вузам и сузам нужно подготавливать специалистов, владеющих методами «бережливого производства». Но для реализации данной задачи остро ощущается нехватка преподавателей, владеющих философией и инструментами БП.

Еще в 2007 году руководители и преподаватели лицея в рамках проекта «Реформа системы профессионального образования – подготовка рабочих «нового поколения» прошли курсы повышения квалификации на предприятиях группы «Автодизель» по внедрению современных производственных технологий в образовательный процесс, в том числе технологии «бережливого производства».

Цель проекта – разработка и апробация новых моделей начального профессионального (НПО) и среднего профессионального (СПО) образования, способных обеспечить подготовку рабочих и техников «нового поколения» с

последующим распространением успешного опыта в рамках системы НПО и СПО России.

Учебная дисциплин «Основы бережливого производства» включена в вариативную часть для успешной адаптации выпускников на рынке труда для всех групп по всем профессиям и специальностям на 1 курсе.

Этапы внедрения инструментов бережливого производства в учебный процесс колледжа:

1. Обучение мастеров и преподавателей лицея основам философии бережливого производства. (проводилось тренерами с ОАО «Автодизель»).

2. Обучение администрации лицея, ряда мастеров и преподавателей инструментам бережливого производства на примере ПС ГАЗ.

3. Повышение квалификации преподавателя предмета «Бережливое производство» за счет прохождения тренингов в Москве по теме «Дидактические аспекты преподавания курса «Бережливое производство».

4. Разработка рабочей документации по дисциплине «Основы бережливого производства» на базе примерной, предложенной авторами учебника.

5. Изучение методической и учебной литературы по бережливой концепции.

6. введение дисциплины в учебный процесс с 2007/2008 уч. года.

7. Контроль усвоения дисциплины с использованием составленных в колледже многовариантных тестовых заданий для проведения промежуточного и итогового зачетов (пример).

8. Ежегодное проведение тематической экскурсии по основам БП на ОАО «Автодизель» в рамках «Недели профессий», организуемой для обучающихся 1 курса (тематика согласуется заранее с учебным центром с учетом пройденных по дисциплине тем и профессии обучающихся).

9. Разработка/экспертиза контрольно-оценочных средств с привлечением работодателей.

10. Создание эталонного токарного участка по внедрению принципов бережливого производства.

11. Внедрению инструментов бережливого производства в учебный процесс. Работа ведется во всех мастерских и кабинетах колледжа.

12. Преподаватели колледжа проводят обучение в рамках курсов повышения квалификации для педагогических работников УПО по модулю «Современные производственные технологии (в т.ч. 5S)».

В рамках областной целевой программы «Повышение эффективности и качества профессионального образования Ярославской области» на 2016-2018 годы и подзадачи «Внедрение новых практик развития профессионального образования» ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж» предлагает создание на базе колледжа стажировочной площадки для распространения опыта внедрения инструментов бережливого производства в образовательных учреждениях.

Библиографический список:

1. Лихтер, А. М. Модернизация образовательного процесса на основе принципов бережливого производства – Управление изменениями [Текст] / А. М. Лихтер, Д. И. Меркулов. – Астрахань: Изд. дом «Астраханский университет», 2011. – С. 87-101.
2. Презентация компании «Приоритет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://nis.tatneft.ru/storage/block_editor/files/ecf669faf66a58f950b49dc4400ce0f05e5c8364.pdf
3. ГОСТ Р 56020 – 2014 Бережливое производство. Основные положения и словарь [Текст]. – М.: Стандартинформ, 2014. – 33 с.

*Г. Г. Сатарина**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ
ПРОЦЕССОВ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Передача полномочий учредителя профессиональных образовательных организаций на региональный уровень обострила проблему методического обеспечения деятельности региональных систем профессионального образования – от организации образовательного процесса до деятельности органов управления в новых изменяющихся условиях. В этой ситуации повышается роль региональных методических служб, которые могли бы оперативно реагировать на изменения, происходящие в системах образования.

Основополагающим документом, определяющим направление содержания методического обеспечения, является Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобренная Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн). Стратегия определила основные направления государственной политики, сформулировала цели и разработала комплекс мероприятий по их достижению.

В Ярославской области, как и в других регионах, идут инновационные процессы, и актуальными вопросами развития профессионального образования, придания ему общественно-государственного характера становятся вопросы сближения реального сектора экономики и профессионального образования. В рамках этих процессов формируются новые подходы к распределению государственного задания на подготовку кадров, внедряются элементы дуального образования, осваиваются новые формы реализации образовательных программ и т.д. В то же время эти явления чаще всего носят точечный характер. В практической деятельности возникает целый комплекс проблем, которые пока не имеют достаточного методического обеспечения.

* Сатарина Галина Георгиевна, заведующий кафедрой профессионального образования ГОАУ ЯО «Институт развития образования»

В регионе разработка методического обеспечения организована в рамках реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы и областной целевой программы «Модернизация профессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики Ярославской области» на 2013-2015 годы, утвержденной постановлением Правительства области Ярославской области от 29.12.2012 №1567-п.

В 2013 году Ярославская область стала «пилотным» субъектом Российской Федерации по реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования. Цель проекта – создание реального механизма адаптации системы профессионального образования области под потребности и запросы современной экономики.

В ходе реализации проекта разработаны и апробированы организационные модели взаимодействия образовательного учреждения и предприятия в рамках внедрения элементов дуального образования. Опыт участников обобщен и систематизирован в методическом пособии «Дуальное образование в Ярославской области: организационный этап». Разработка вызвала интерес у представителей профессионально-образовательного сообщества, получила одобрение на федеральном уровне и в регионе. Опыт внедряется в практику подготовки рабочих сельскохозяйственного профиля.

Одной из проблем развития взаимодействия бизнеса и образования является дефицит нормативно-правовой базы. Для решения этой проблемы на региональном уровне разработан «Регламент участия работодателей в работе органов управления профессиональным образованием». В этом же направлении осуществляется деятельность региональных инновационных площадок, сформированных на базе Института развития образования. Нарботанный опыт ГОУ СПО ЯО «Рыбинский полиграфический колледж» по отбору содержания обучения профессии «Печатник» с использованием функциональной карты профессии актуален для и при разработке содержания обучения другим профессиям.

Заметной тенденцией в сфере развития кадрового потенциала организаций и предприятий становится создание собственных центров и программ обучения персонала. Особую актуальность данное направление приобретает в связи с Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», который планирует «увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников, с тем, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников». В регионе разработана «Модель (регламент) участия учебных центров предприятий в реализации государственного заказа на подготовку кадров». При разработке модели был обобщен опыт функционирования учебных центров ведущих компаний Ярославской области, а также учтена недостаточность (иногда и полное отсутствие) нормативной и правовой базы для реализации данного процесса. Поэтому некоторые позиции модели, осознаваемые как актуальная потребность, не подтвержденная правовыми и нормативными документами, рассматриваются как рекомендации методического характера для органов исполнительной власти.

Развитие сетевого взаимодействия – важное условие повышения качества подготовки кадров. Сетевая форма реализации программ регламентирована документами федерального уровня, но механизм внедрения сетевого взаимодействия в практику до конца не проработан. Целью работы группы стало обобщение опыта региона в реализации сетевых программ и разработка «Регламента сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций с учетом долевого финансирования: разработка и реализация образовательных программ». В документе предложен алгоритм осуществления сетевых программ с регламентацией действий её участников. Внедрение сетевой формы реализации программ получило развитие в Ярославской области, деятельность по разработке методического обеспечения в данном направлении будет продолжена в 2016 году.

Решению комплекса задач, определённых Стратегией, будет способствовать и формирование современных механизмов оценки качества образования. На уровне региона разработано методическое руководство «Изучение удовлетворенности выпускников профессиональных образовательных организаций полученным образованием». Одним из достоинств можно считать его направленность на формирование системного подхода к способу изучения данного явления. Предложенная методика апробирована в Ярославской области. Оценка удовлетворенности выпускников включена в систему показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций.

Востребованного на рынке труда выпускника может подготовить только высококвалифицированный педагогический работник. «Регламент повышения производственной квалификации педагогических работников с учетом внесения изменений в систему эффективных контрактов и новую систему оплаты труда», разработанный в регионе, отражает актуальные вопросы процесса повышения производственно-профессиональной квалификации педагогических работников, задействованных в процессе обучения профессии.

Разработка методического обеспечения приоритетных направлений развития профессионального образования носит непрерывный характер и реализуется во всех регионах Российской Федерации. Формируется и накапливается важный и нужный положительный опыт, при этом проблемы, которые возникают при разработке, чаще всего также носят общий характер. Частично проблемы решаются в ходе межрегиональных встреч, но этого явно недостаточно. Таким образом, можно сделать вывод: необходимо восстановление системы научно-методического обеспечения в Российской Федерации с определением полномочий в этих вопросах федеральных и региональных научно-методических органов для координации деятельности. Это не противоречит плану мероприятий Стратегии, где предусмотрено формирование единой методической сети подготовки рабочих кадров с целью изучения, систематизации и распространения методических материалов.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ
КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ**

В настоящее время на научных форумах и конференциях, семинарах и круглых столах все чаще поднимается вопрос о повышенной эффективности образования путем применения новых/инновационных методик. Понятия «компетенция» и «компетентностный подход» прочно вошли в сферу образования. Бесспорно, изменения в образовательной системе должны быть направлены не столько на получение определенных знаний, сколько на обеспечение условий для самореализации личности, ее адаптации к миру в ситуации быстро растущего объема информации. Но в то же время чиновники и преподаватели хотят понять, почему внедрение новейших технологий и продуманные командами профессионалов учебные программы не приносят ожидаемых плодов. Как добиться улучшений не только на бумаге, но и в аудитории? Как вернуть студентам мотивацию к достижению учебных целей и желание исследования?

Что сделать, чтобы образовательный процесс стал не только качественным и интересным, но и соответствующим принципам компетентностного подхода?

В новом тысячелетии мы прожили уже 14 лет, и компьютеры стали одним из главных инструментов в преподавании как в школе, так и в вузе. В рамках нового подхода появляется все больше разновидностей форм и методов обучения с применением инновационных технологий (вебинаров, форумов, видеочатов и просто обращений к различным интернет-сайтам). Смарт-технологии, дополняющие традиционные методы обучения, должны не только помогать формированию ключевых компетенций, но и повышать мотивацию студентов к учёбе, заставляя по-новому взглянуть на изучаемый предмет. Тем не менее, если посмотреть на реальные улучшения в успеваемости учащихся и эффективность использования технологий преподавателями, результаты представляются довольно разочаровывающими.

Детище XX-XIX веков – дистанционное обучение и открытые образовательные ресурсы. Доступ к бесплатным курсам произвел революцию в образовании. Зачем тратить огромные для большинства людей деньги на получение традиционного образования в вузах "первого эшелона", если можно бесплатно, в удобное время воспользоваться он-лайн курсами? И кто несет ответственность за качество?

Британская газета «Гардиан» совместно с Высшей академией образования Великобритании собрала круглый стол, в котором приняли участие ученые многих стран. Вопрос о повышении эффективности образования стал краеугольным камнем дискуссии. Как сформировать ключевые компетенции, предложенные Европейским фондом образования, в реальности, а не только на бумаге?

* Таттыбаева Екатерина Викторовна, старший преподаватель кафедры гуманитарных и экономических дисциплин Ярославского филиала МЭСИ

Обсуждался вопрос и новых технологий, и инновационных методик. Большинство вузов и колледжей имеют возможность применять данные технологии на практике, но далеко не все могут при этом отметить улучшение успеваемости или увеличение числа студентов, желающих принимать участие в научных проектах и разработках. Студенты видят факты, но не желают или не могут отыскать причину того или иного явления. Они знают о существовании проблемы и выдвигают гипотезы, но не могут описать результаты и сформулировать выводы. Почему?

Возможно, проблема в отсутствии обратной связи. Под эффективной обратной связью мы понимаем принципиальные вещи – как преподаватели подходят к своей работе на занятии: понимают ли, на каком этапе находятся их ученики по отношению к цели обучения, как проходит процесс адаптации к материалу программы и планируют ли, как минимизировать трудности и восполнить пробелы обучения.

Ярославский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)» – один из первых вузов города, который начал использовать передовые информационные технологии, позволяющие получить обратную связь с аудиторией и отвечающие вызовам современной экономики. Кроме того, в филиале ежегодно проходит обучение преподавательского состава в сфере использования инновационных технологий.

Наиболее эффективной стала форма *blended education* (смешанное обучение), что позволяет преподавателям уделять внимание проблемным и сложным темам, проводя занятия в аудитории, а некоторые материалы представлять в электронном виде и контролировать с помощью тестирования. Введение новой формы обучения, когда взаимодействие преподавателя и студентов стало осуществляться дистанционно, заставило преподавателей по-новому посмотреть на некоторые проблемы преподавания своих дисциплин.

Таким образом, если мы, преподаватели, поймем преимущества и "узкие" моменты использования *smart*-технологий и, найдя ответы, постараемся использовать современные технологии с наибольшей отдачей, обеспечив сформированность необходимых компетенций у выпускников, то дадим возможность своим студентам открыть двери в мировое бизнес-сообщество и стать успешными гражданами XIX-го века.

МОДУЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ, КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Рынок труда выдвигает ряд современных требований к специалистам, в соответствии с которыми предъявляются определенные требования к образованию. Одной из инновационных технологий, обеспечивающих реализацию направлений современного российского образования и требований работодателя, является модульная технология обучения, которая предполагает:

- системный подход к организации обучения с ясными целями обучения, установленными на основе анализа деятельности специалистов, и действенными механизмами обратной связи;
- пошаговое обучение, ориентированное на обучаемого, и учебная документация с хорошо иллюстрированным учебным текстом, доступная пониманию широкого круга обучаемых;
- чрезвычайно гибкую модульную структуру программ обучения, отвечающую как потребностям местных рынков труда, так и способностям отдельного обучаемого.

Разработана целая система, характеризующая преимущества модульной системы обучения. Учитываются следующие входные параметры:

- целевые группы;
- персонал;
- учебно-методическое обеспечение;
- материально-технические ресурсы;
- ресурсы фискального характера.

Рассматриваются, результаты, которые должны получиться на выходе:

- выпускники, обученные нужным навыкам в нужном объеме, удовлетворяющие определенным квалификационным требованиям.

Многоступенчатый контроль за ходом выполнения программ обучения дает возможность управлять ими и оценивать их эффективность, модернизировать и совершенствовать, используя эффективные механизмы обратной связи, которые обеспечивают соответствие всех компонентов системы:

- друг другу;
- рынку труда;
- потребности в обучении/переобучении кадров;
- социально-экономическим особенностям отрасли/региона/страны.

Обучение с помощью МТН-технологии позволяет подготовить спецификации обучения и скомплектовать пакеты учебных материалов для каждого студента, используя учебные элементы и материалы из других источников. В результате появляется возможность адаптации программ обучения в образова-

* Трошин Андрей Николаевич, директор ГПОУ Ярославской области «Ярославский автомеханический колледж»

тельных учреждениях, задействуя наиболее эффективным образом персонал и учебно-материальные ресурсы; меняются функции преподавателя, его деятельность становится более творческой, он освобождается от горловой работы; повышается качество обучения независимо от компетенции преподавателей; достигается экономическая эффективность обучения.

В рамках проекта «Рабочие нового поколения» пять мастеров п/о и преподавателей СД и ОПД колледжа прошли обучение по направлениям:

- Организация учебного процесса на базе модульных программ.
- Бизнес-тренинг по подготовке тренеров.

Кроме того, два преподавателя являются сертифицированными разработчиками МТН программ. Сертификаты дают право разрабатывать УМК для МТН обучения, внедрять и использовать МТН-подход при подготовке специалистов в УЗ и на производстве и проводить обучение преподавателей по любым аспектам разработки и выполнения МТН-обучения.

Обучение проходило в Нижнем Новгороде на базе учебного центра ГАЗ специалистами модульного центра. По окончании курсов созданы электронные и печатные пакеты материалов по предметам «Черчение» и «Эффективное поведение на рынке труда» в соответствии с методикой профессионального обучения «Модули трудовых навыков». Программы заняли первое и второе место на конкурсе программ, подготовленных на основе МТН технологии в Международном центре развития модульной системы обучения.

Программы разработаны, апробированы и внедрены в процесс обучения. Сравнительный анализ обучения по курсу «Эффективное поведение на рынке труда» показывает, что использование МТН-технологии при обучении дает более высокие результаты на выходе.

Очень важно то, что модульная методика применима для разработки учебно-методических материалов и тестовой документации, необходимых для проведения дистанционного обучения, так как модульная структура программ является готовым материалом, позволяющим удовлетворить специфику и потребности пользователей дистанционного обучения.

Совместно с компанией «Компетентум» в рамках проекта в нашем колледже была разработана «Концепция проекта по внедрению информационной системы управления учебным процессом и электронными образовательными ресурсами».

Для расширения возможностей по коммуникации в колледже установлено программное обеспечение Microsoft Office Communication Server. Для автоматизации обучения и проверки качества знаний через локальную сеть или сеть Интернет используется система электронного обучения Магистр-2008. Система дистанционного обучения установлена на сервер локальной сети колледжа, доступ в нее имеют все обучающиеся через обозреватель Интернет.

В систему входят удобные средства подготовки мультимедийных учебных материалов для планирования и контроля процесса обучения, развитый механизм анализа показателей успеваемости, а также система тестирования.

Для доступа в систему каждый обучающийся имеет свой логин и пароль, которые создает администратор.

Функциональные возможности системы:

- Управление учебными материалами, которые удобно структурированы.
- Возможность наполнения и редактирования созданной базы.
- Управление пользователями с обеспечением доступа в зависимости от статуса.
- Управление процессом обучения и контроля с выстраиванием траектории обучения.

Многолетнее сотрудничество с кафедрой инженерно-педагогических дисциплин ЯГТУ позволяет совместно с практикантами создавать базы данных для хранения, организации и сортировки информации с помощью Microsoft Access, а также электронные учебники с заданиями для контроля и самоконтроля с помощью программы Excel. Использование компьютера дает возможность выявить уровень освоения материала учащимися быстрее и объективнее традиционного способа.

В последние годы по профессиям станочник, автомеханик, мастер по обработке цифровой информации была апробирована технология учебного проектирования на этапах дипломного проектирования. Защита проекта проходила в форме презентации. Практическая часть дипломной работы у многих учащихся заключалась в создании электронных пособий на определенные темы.

ИКТ – это универсальный инструмент, способный помочь в решении многих проблем в педагогической деятельности.

Е. В. Уба, Н. В. Семенова***

РЕГИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Мы живем в период модернизации системы образования, старт которой был дан в 2005 году, когда началась реализация приоритетного нацпроекта «Образование». В очередной раз вопрос о необходимости модернизации был вынесен на повестку в связи с двумя указами, которые Владимир Путин подписал сразу после вступления в президентскую должность в мае: «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» и «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Кроме очевидных задач, таких, как повышение эффективности ЕГЭ, увеличение финансирования научно-исследовательской работы вузов и размеров стипендий, в майских указах Президента перечислены меры, призванные дать толчок решению системных проблем отечественного образования. Речь идет в первую очередь о несоответствии структуры и качества образования актуальным потребностям рынка труда и приоритетным направлениям развития экономики, а так-

* Уба Екатерина Владимировна, заместитель Председателя Правительства – министр образования и науки Ульяновской области, кандидат философских наук

** Семенова Наталья Владимировна, заместитель министра образования и науки Ульяновской области

же о недостаточной вовлеченности российской системы образования в мировое пространство.

В последнее время экспертное и профессиональное сообщество всё чаще обращает внимание на сферу профессионального образования. И это не случайно. Профессиональное образование, ставшее вариативным по содержанию, многообразным по организационным формам и типам учреждений, многоканальным и многоуровневым по источникам финансирования, характеризующееся нестационарностью рынка образовательных услуг, и выбранными для федерального уровня направлениями развития и модернизации данной сферы, требует адекватной системы управления и на территориальном уровне. При этом реализация эффективной государственной образовательной политики, важнейшим приоритетом которой является сохранение и укрепление единого образовательного пространства страны, обуславливает необходимость согласованного развития территориальных составляющих системы профессионального образования, несмотря на различия в уровне развития регионов.

Хочется поделиться некоторым накопленным региональным опытом работы в данном направлении и представить региональные модели и практики управления сферой профессионального образования.

Во-первых, необходимо остановиться на формате работы Совета ректоров Ульяновской области. Наш регион один из первых реформативировал структуру Совета, в его состав введены руководители исполнительных органов государственной власти области, и сегодня можно с уверенностью говорить, что Совет ректоров вузов Ульяновской области – это государственно-общественный орган. Данное нововведение позволило расширить и усилить взаимодействие между вузами и региональными органами власти. На сегодняшний день советом выработана сбалансированная модель развития регионального вузовского комплекса, основанная на обеспечении равных условий и стимулов роста образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории региона.

В январе 2015 года при Совете ректоров вузов области созданы профильные комиссии:

1. Комиссия по учебно-методической работе.
2. Комиссия по научно-исследовательской и инновационной деятельности.
3. Комиссия по международной деятельности.
4. Комиссия по реализации молодежной политики, воспитательной работе и развитию студенческого спорта.
5. Межвузовская комиссия по профориентационной работе и трудоустройству.
6. Комиссия по стратегическому развитию университетов.
7. Комиссия по вопросам противодействия коррупции.

В состав комиссий наряду с ответственными лицами из вузов вошли представители исполнительных органов государственной власти Ульяновской области (в частности, представители Министерства образования и науки Ульяновской области вошли в состав шести профильных комиссий).

Второй аспект, на который хотелось бы обратить внимание, – вопрос об общественных органах управления образованием.

В области сформирован и успешно функционирует общественно-коллегиальный орган – Педагогическая палата», миссия которой – объединять людей вокруг идеи повышения качества образования в регионе, жизни в регионе в целом.

Кроме того, палата должна вести мониторинг ситуации в сфере образования, быть неким педагогическим барометром, в том числе в направлении популяризации лучших управленческих практик в сфере профессионального образования.

Палата должна проводить системную информационную политику с расширением информационного присутствия в сети Интернет, прежде всего, для того, чтобы вести в сети постоянное обсуждение актуальной повестки дня. Максимальное количество людей, живущих в регионе, имели реальную возможность обратиться в палату со своими предложениями, рекомендациями, проектами. Эта функция напрямую связана с функцией общественного контроля над деятельностью чиновников и руководителей образовательных организаций.

И здесь мы выходим на **третий аспект**, который следует затронуть, – качество образования. К сожалению, быстрый рост числа вузов и их филиалов, имевший место в недалёком прошлом, негативно сказался на качестве образования. Далеко не все дипломы государственного образца обеспечены соответствующими знаниями.

Но, к счастью, сегодня ситуация изменилась. Отчасти этому способствовал мониторинг эффективности вузов, проводимый Министерством образования и науки РФ. Мы убеждены, что мониторинг позволяет выявить, обозначить те вузы, в которых есть проблемы и которым нужно помочь, потому что они нужны региону или отрасли. Мониторинг – это и сигнал тревоги и, просьба о помощи.

Но мы также убеждены, что методика, заложенная в мониторинг эффективности вузов, недостаточно учитывает их значение для регионального и отраслевого развития. Необходим особый подход, например, к педагогическим вузам, что особенно важно для отдалённых регионов, которые испытывают трудности со школьными учителями.

При этом следует отметить, что все вузы области признаны эффективными.

Четвёртый аспект, который напрямую связан с региональной моделью профессионального образования, – система сетевого взаимодействия между участниками образовательного процесса.

В рамках регионального проекта «Образовательный кластер Ульяновской области» Ульяновским государственным педагогическим университетом (УлГПУ) создан инновационный центр детского развития «Кораблик», который уже сегодня стал инновационной площадкой по продвижению регионального проекта «Частный детский сад». Следует сказать, что университет имеет богатейший опыт организации работы с малышами. Об этом свидетельствует тот факт, что именно УлГПУ, опередив другие именитые педагогические вузы, вы-

играл грант Министерства образования и науки РФ на заключение Государственного контракта на разработку новой магистерской программы по психолого-педагогическому направлению дошкольного образования, которая после утверждения будет внедрена во всех учебных заведениях России.

Результаты деятельности центра являются основой реализации «Модельной программы по созданию благоприятных условий для развития негосударственных организаций дошкольного образования и досуга в субъекте Российской Федерации». Данный проект осуществляется при поддержке Правительства Ульяновской области и АНО «Агентство стратегических инициатив».

Университеты региона работают в рамках сетевого взаимодействия Школа-ВУЗ. И по данному направлению основной организационной формой образовательной системы является интеграция образовательных программ вуза с образовательными программами профильных школ в рамках учебно-методического, научно-методического и организационного взаимодействия в системе «Школа-вуз».

В УлГПУ открыта Малая академия естественнонаучного образования, которая действует при научно-исследовательском центре. В академии проводится работа с учащимися и преподавателями школ в рамках реализации проекта «Сетевое взаимодействие Школа-ВУЗ». Здесь учителя проходят курсы повышения квалификации, а дети приобщаются к исследовательской деятельности и осуществляют свои научные проекты под руководством сотрудников лаборатории. С использованием ресурсов центра проводится также подготовка детей к олимпиадам различного уровня.

На экологическом факультете Ульяновского государственного университета (УлГУ) открыта школа «Малый экофак». Высококвалифицированные преподаватели проводят занятия по биологии, химии и географии. В программе обучения предусмотрены теоретические и практические занятия в малых группах, позволяющие максимально приблизить обучение школьников к условиям научной лаборатории. В частности, они посещают высокотехнологическую лабораторию УлГУ, в которой проводят опыты под руководством учёных.

В настоящее время УлГУ активно сотрудничает с 40 городскими и более 50 школами в муниципальных образованиях области. Каждая образовательная организация получает статус «школа-партнёр». Особо тесное сотрудничество сложилось между УлГУ и лицеем № 40 г. Ульяновска, на базе которого успешно функционирует НОУ «Солярис».

При Ульяновском государственном техническом университете (УлГТУ) открыт Ульяновский городской лицей – лауреат Всероссийского конкурса «100 лучших школ России» в номинации «Лучший лицей» (Санкт-Петербург, 2013). В настоящее время в лицее существует научное общество лицеистов. Ведётся работа в рамках кружка «Исследовательская деятельность, творческие проекты». Лицеисты участвуют в Неделе студенческой науки УлГТУ, в региональном конкурсе компьютерного творчества «Мастер ИТ», соревнованиях по робототехнике.

Работа в профильных классах лицея осуществляется в тесном сотрудничестве с преподавателями вуза и направлена на создание системы непрерывного образования «Лицей – ВУЗ».

Одной из форм взаимодействия УлГТУ со школьными научными обществами стала так называемая «Академическая неделя». Проект представляет собой цикл лекций ведущих преподавателей и профессоров Ульяновского государственного технического университета об особенностях инновационных изменений в экономике, машиностроении, энергетике, информационных технологиях и т.п. и является своеобразным аналогом проекта «Academia» федерального телеканала «Культура».

В Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии создана система непрерывного аграрного образования, объединившая образовательные учреждения области различного уровня в Образовательный Комплекс учреждений аграрного профиля.

В настоящее время академия сотрудничает с 25 сельскими лицеями и школами, ведущими подготовку по агротехнологическому профилю, и 14 учреждениями среднего профессионального образования области, которые входят в ассоциацию профильных классов.

Ещё одним элементом региональной модели управления сферой профессионального образования области являются профориентационная работа и практико-ориентированное обучение. Профориентационная работа выстроена во многих регионах, поэтому остановимся на ульяновских особенностях. Одно из ноу-хау в этом направлении – наши региональные проекты по созданию **сети детских и молодёжных академий различных направленностей**. В регионе уже открыты и успешно функционируют молодёжные ядерная, медицинская, авиационная, строительная финансовая и правовая академии. Рассмотрим более подробно две из них.

Среди наукоёмких программ следует отметить Детскую ядерную академию областного Дворца творчества детей и молодёжи, которая имеет филиал в г. Димитровграде. К работе с обучающимися привлечены специалисты вузов и научно-исследовательского института атомных реакторов.

Детская ядерная академия – это первый в области проект подобного уровня и направленности: современный, яркий, востребованный, который предложили и успешно воплощают совместно с педагогами дополнительного образования специалисты Научно-исследовательского института атомных реакторов.

Актуальность создания Детской ядерной академии состоит в необходимости формирования у молодёжи компетентного представления об атомной энергетике в условиях создания в городе Федерального высокотехнологичного центра медицинской радиологии и ориентации подрастающего поколения на выбор профессий, в которых в ближайшее время будет нуждаться область.

На базе Ульяновского авиационного колледжа открыта **Молодёжная авиационная академия**. В учебно-игровой форме педагоги академии (в том числе преподаватели вузов) развивают у школьников навыки практического решения актуальных научных и инженерно-технических задач, создают благо-

приятные условия для развития и функционирования научно-технического творчества, стимулируют интерес молодёжи к высокотехнологичным отраслям и инженерно-техническим специальностям.

Одним из элементов практико-ориентированного обучения являются базовые кафедры наших университетов на предприятиях. Данное направление позволяет познакомить будущих выпускников с их потенциальным рабочим местом, максимально увеличить практическую составляющую процесса обучения, а самое главное, как показывает практика, студенты, прошедшие через такую форму обучения, в абсолютном большинстве остаются работать на данном предприятии. Кроме того, проект позволяет готовить будущих молодых специалистов на современной материально-технической базе за счёт развития образовательно-научной инфраструктуры.

Примером такой кафедры можно считать сотрудничество УлГУ и ЗАО «Авиастар-СП». Год назад они совместно открыли базовую кафедру «Цифровые технологии авиационного производства». Уже сегодня в её инфраструктуру вложено 42 млн.руб. На эти средства в 2014-2015 годах созданы и оснащены: лаборатория компьютерного моделирования производственно-технологических систем, прототипирования и виртуального инжиниринга. Созданная уникальная техническая оснащённость учебного процесса позволит значительно повысить эффективность процесса практико-ориентированной подготовки кадров. И это только один конкретный пример. В целом на предприятиях и в организациях региона созданы и успешно функционируют 33 базовые кафедры наших вузов.

Шестым элементом региональной модели профессионального образования Ульяновской области является поддержка талантливой молодёжи.

На сегодняшний день олимпиады стали неотъемлемой частью системы профессионального образования и механизмом, обеспечивающим приток талантливой молодёжи в профессиональные образовательные организации и вузы.

В нашем регионе благодаря совместной инициативе Министерства образования и науки Ульяновской области и Совета ректоров вузов области принят перечень региональных олимпиад, конкурсов и конференций, победители и призёры которых получают от 2 до 5 дополнительных баллов при поступлении в вузы региона.

В области разработана система именных Губернаторских стипендий. Студентам, набравшим на ЕГЭ по двум общеобразовательным предметам и одному предмету по профилю не менее 240 баллов, назначается выплата Губернаторской стипендии в размере 3000 руб. ежемесячно дополнительно к академическим стипендиям, выплачиваемым вузами.

В августе 2014 года законом Ульяновской области учреждены 15 именных Губернаторских стипендий. Стипендии носят имена выдающихся деятелей науки, культуры, образования, чья жизнь и работа связаны с историей Симбирско-Ульяновского края. Предусмотрены стипендии для обучающихся по направлениям подготовки, связанным со сферами медицины, культуры, авиастроения, автомобилестроения, строительства, энергетики, жилищно-коммунального хозяйства, лесного хозяйства, сельского хозяйства, юриспру-

денции, молодёжной политики. За 2013/2014 уч. год, Губернаторскими стипендиатами стали 1404 студента, а выплаты составили около 23 млн. руб.

Целям развития управления профессионального образования через гармонизацию лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире с помощью конкурсов профессионального мастерства служит **ещё один элемент** представляемой нами системы – международное некоммерческое движение WORLDSKILLS.

В Послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года В. В. Путин особо указал на политически приоритетные задачи по качественной подготовке рабочих кадров: «К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями. **Важным показателем эффективности изменений в профессиональном образовании должны стать результаты конкурсов по рабочим и инженерным профессиям...** Это не только шаг к повышению престижа инженерных и рабочих профессий, но и хорошая возможность ориентироваться на самые передовые рубежи в подготовке инженеров и рабочих, строить на их основе профессиональные и образовательные стандарты».

Ульяновская область успешно включилась в этот проект с 2013 года. На территории региона проведены три чемпионата профессий WorldSkills Russia.

На первом чемпионате в 2013 году использовались элементы WorldSkills по шести компетенциям, участниками стали 50 студентов, зрителями и участниками мастер-классов – 600 школьников.

В 2014 году элементы использовались по 17 компетенциям, и по двум компетенциям чемпионат проведён в соответствии с требованиями WorldSkills, участниками стали 111 студентов, зрителями и участниками мастер-классов – 1500 школьников.

11-13 марта 2015 года третий региональный чемпионат рабочих профессий WorldSkills Russia прошел по 13 компетенциям в соответствии с его требованиями.

Ульяновская область является активным участником открытых и национальных чемпионатов профессий WorldSkills Russia.

В 2013 году в Тольятти Самарской области команда от Ульяновской области приняла участие в первом Национальном чемпионате по профессиональному мастерству WorldSkills Russia по шести компетенциям. Дмитрий Милюткин, студент механико-технологического техникума р.п. Старая Кулатка, занял первое место в компетенции автомеханика и в составе национальной сборной принял участие в мировом чемпионате WorldSkills International в Лейпциге (Германия).

В 2014 году в Казани состоялся II Национальный чемпионат рабочих профессий WorldSkills Russia. Ульяновская область приняла участие по 13 компетенциям. Серебряную медаль в компетенции сестра-сиделка (социальный работник) получила студентка Карсунского медицинского техникума Нина Нюркина.

В ноябре 2014 года в Екатеринбурге прошел Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills. Студент-магистр Ульяновского государственного технического университета Михаил Назаров занял первое место в компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», успешно обойдя всех своих конкурентов из таких корпораций, как «Объединенная авиастроительная корпорация», «Уралвагонзавод», «Объединенная двигателестроительная корпорация», «ЕВРАЗ», «Вертолеты России», и других.

В рейтинге субъектов Российской Федерации в движении WorldSkills Russia от 09.12.2014 Ульяновская область делит шестое место с Челябинской, Самарской областями и Республикой Марий Эл.

17 марта 2015 года состоялась рабочая встреча Губернатора области С. И. Морозова с руководителями Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», на которой руководство агентства поддержало инициативу Губернатора по созданию на территории нашего региона Проектного офиса. Это начинание призвано сконцентрировать в одних руках ресурсы, направленные на развитие профессионального сообщества и мониторинга качества подготовки кадров для региональной экономики.

В настоящее время мы уже приступили к разработке проекта Дорожной карты по созданию такого центра и приглашаем к непосредственному участию и другие заинтересованные стороны. Но для дальнейшего развития успеха нам необходима концентрация усилий всех заинтересованных сторон: образовательных организаций, предприятий, профильных органов исполнительной власти.

Иными словами, комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования, должен привести к выстраиванию нового механизма управления профессиональным образованием на территории Ульяновской области.

Одним из направлений совершенствования системы среднего профессионального образования является создание сети специализированных центров компетенций для организации подготовки участников чемпионатов Ворлд Скиллс в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями (в настоящее время на территории региона уже создан специализированный центр по компетенции «Автомеханик» на базе механико-технологического колледжа р.п. Старая Кулатка; выпускник этого колледжа стал победителем Первого Национального чемпионата Ворлд Скиллз в 2013 г.).

Такая форма взаимодействия, как чемпионат, позволит нам привлечь к процессу подготовки кадров работодателей не только в части разработки и согласования образовательных программ, но и участия в итоговой оценке качества подготовки будущего специалиста по стандартам Ворлд Скиллс.

В 2016 году Министерство образования и науки Ульяновской области возьмет на себя обязательство проведения выпускного демонстрационного экзамена по стандартам Ворлд Скиллс по профессии «Станочник». При организации такой формы выпускного экзамена работодатели смогут оценить компетенции выпускников и с перспективными заключить соглашения о трудоустройстве с отсрочкой срока выхода на работу на период службы в армии. Эта

процедура будет выгодна для всех. Работодатель получит хорошего специалиста (не потеряет его из вида), а выпускник будет обеспечен рабочим местом.

В целях организации исполнения вышеуказанных поручений Президента РФ в настоящее время Министерством образования и науки РФ впервые разработана система мониторинга качества подготовки кадров, в которой одним из критериев такой подготовки являются результаты участия региональных и отраслевых команд в национальных чемпионатах профессионального мастерства, в том числе в национальном чемпионате «Ворлдскиллс Россия». Проектный офис на основании соглашения с АСИ может осуществлять обработку этого мониторинга.

Для успешной реализации поручения Президента РФ в части участия региональных и отраслевых команд в национальных чемпионатах профессионального мастерства необходимо сконцентрировать такие конкурсы в руках одного оператора. Даже в структуре Министерства образования и науки Ульяновской области существуют две параллельные системы таких конкурсов (традиционные конкурсы профессионального мастерства и чемпионаты по стандартам Ворлд Скиллс). Но в рамках отраслевых министерств и ведомств существуют свои внутренние конкурсы, например, «Топ 100 лучших инженеров», отраслевые конкурсы профессионального мастерства по рабочим профессиям на предприятиях, что распыляет наши усилия и перспективы на победу, влияет на рейтинг региона и его имидж. Таким оператором, по нашему мнению, должен стать Проектный офис.

В упрощённом виде схему функционирования Проектного офиса World Skills можно описать так: офис, взаимодействуя с бизнесом и фондами, привлекает инвестиции и гранты, которые направляются на развитие человеческого капитала (обучение на протяжении всей жизни). Осуществляя возложенные на него функции, Проектный офис разрабатывает комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, систему мониторинга качества подготовки кадров и систему трудоустройства и сопровождения выпускников. Конечным продуктом Проектного офиса должно стать внедрение стандартов World Skills через системы созданных на базе предприятий и образовательных организаций специализированных центров компетенций.

Сфера профессионального образования Ульяновской области находится в стадии поисков путей реформирования. Глобальных перемен на сегодняшний день не произошло, но не заметить изменений невозможно. Традиционные формы организации образовательного процесса постепенно наполняются инновационным содержанием, идет активный поиск путей обновления самой идеи организации образовательного пространства и, что самое главное, – практики управления сферой профессионального образования.

ПРОБЛЕМА СООТНЕСЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ФГОС С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

В современной системе образования всё чаще звучит сочетание таких понятий, как ФГОС и профессиональный стандарт. Это связано с наличием дисбаланса между «спросом» и «предложением» рабочей силы с учётом её профессионально-квалификационного уровня.

Несмотря на предпринимаемые усилия со стороны образовательных систем, работодателей и государственных органов управления, качественный разрыв между предлагаемыми образовательными услугами и запросом рынка труда в компетентных специалистах не уменьшается. Поэтому задача, стоящая перед системой среднего и высшего профессионального образования – повышение качества профессионального образования через активное использование профессиональных стандартов – наиболее актуальна.

За прошедшее десятилетие профессиональные стандарты всё увереннее входят в обиход. Термин «профессиональный стандарт» включён в статью 195 Трудового кодекса РФ². Утверждены макет и методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов. Растет реестр профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Профессиональные стандарты, являясь, прежде всего, средством регулирования социально-трудовых отношений, проникают сегодня и в сферу образования. Закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определил сферу использования профессиональных стандартов:

- статья 11 – при формировании федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС)³;
- статья 73 – при разработке программ профессионального обучения конкретными образовательными организациями;
- статья 76 – при разработке программ дополнительного профессионального образования;

* Чугуевская Елена Александровна, преподаватель ГОАУ СПО Ярославской области Ростовский политехнический техникум

² Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта
[Трудовой кодекс РФ] [Глава 31] [Статья 195.1]

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

³ Статья 11 часть 7. При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.

– статья 96 – при общественно-профессиональной аккредитации профессиональных образовательных программ.

Профессиональные стандарты также планируется использовать при сертификации квалификаций работников, в том числе выпускников профессиональных образовательных организаций.

В то же время применение профессиональных стандартов в практической деятельности профессиональных образовательных организаций вызывает значительные трудности. Причиной является отсутствие прямой корреляции (соотношения) профессиональных стандартов и ФГОС.

1. Профессиональные стандарты основываются на Общероссийских классификаторах:

- ✓ Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД);

- ✓ Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ);

- ✓ Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО), которые не согласуются с действующим Перечнем профессий и специальностей среднего профессионального образования.

2. Профессиональные стандарты в отличие от ФГОС не имеют предметных областей: предметов, дисциплин, модулей. Их содержание составляют обобщенные трудовые функции специалиста, трудовые функции и трудовые действия.

3. Профессиональные стандарты не применяют понятия «компетенции»; характеристика трудовых функций осуществляется через трудовые действия, необходимые умения и знания, а также другие характеристики.

Таким образом, нельзя просто перенести содержание профессионального стандарта в ФГОС СПО и профессиональные образовательные программы. Необходим механизм согласования (соотнесения) двух стандартов (профессионального и образовательного), который в настоящее время не разработан.

Методическая литература по данному вопросу крайне незначительна. К тому же она быстро устаревает в связи с изменением методологии разработки профессиональных стандартов.

Поэтому несоизмерима ценность опыта разработки ФГОС СПО для сферы жилищно-коммунального хозяйства (по специальности Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома) на основе объединения двух профессиональных стандартов, примененного временным творческим коллективом ГОАУ СПО ЯО Ростовского политехнического техникума.

Разработка ФГОС СПО началась в результате победы Ростовского политехнического техникума в конкурсе, объявленном государственной корпорацией – Фондом содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства. Техническое задание предусматривало «разработку проекта ФГОС СПО по направлению в сфере оказания услуг в области жилищно-коммунального хозяйства, содержания и обслуживания многоквартирного дома», при этом особо подчеркивалась необходимость учёта положений профессиональных стандартов в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

В настоящее время временным творческим коллективом из числа ученых и практиков профессионального образования Ярославской области в составе: Кудрявцевой Т. Н. (руководитель коллектива), Выборнова В. Ю., канд.пед.наук (научный руководитель), Сатаринной Г. Г., Сиротиной И. Ф., Рыбиной В. В., Чугуевской Е. А., Кузнецовой Е. Ю. разработан проект федерального государственного стандарта по специальности среднего профессионального образования «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома».

Данной работе предшествовали анализ профессиональных стандартов, изучение требований нормативных и методических документов по разработке ФГОС СПО, определение концепции разрабатываемого стандарта и его структурных единиц.

Разработанный стандарт имеет две существенные особенности:

- содержательно является принципиально новым документом, не имеющим предшествующих аналогов в стандартах первого и второго поколений;
- он построен на профессиональных стандартах⁴.

Исходной позицией для разработки ФГОС СПО стал отбор содержания образования в соответствии с техническим заданием. Критерий отбора содержания - Национальная рамка квалификаций (НРК)⁵, которая определяет допустимые диапазоны квалификации для соответствующего уровня профессионального образования или профессионального обучения. В соответствии с дескрипторами НРК диапазон содержания подготовки специалиста со средним профессиональным образованием определяется 4 и 5 уровнями квалификации из девяти возможных (Таб. 1).

Таблица 1

Дескрипторы 4-5 уровней квалификации НРК

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
4 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение	Образовательные программы СПО – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения – программы

⁴ **профессиональный стандарт:** Специалист по эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома; Специалист по управлению многоквартирным домом

⁵ В настоящее время НРК утверждена приказом Министерством труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

	Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников	практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	специальных знаний Самостоятельная работа с информацией	профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт
5 уровень	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих, дополнительные профессиональные программы Практический опыт

С учётом этих позиций были отобраны два профессиональных стандарта, наиболее соответствующие характеру профессиональной деятельности данного специалиста:

✓ специалист по управлению многоквартирным домом (утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 236н);

✓ специалист по эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома (утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 238н).

При разработке ФГОС СПО важен учёт двух факторов:

- обязательной структурной основы в виде макета стандарта, утвержденного Министерством образования и науки РФ в 2008 году, а также требований, определенных современными нормативными правовыми документами данного Министерства в части условий реализации программ подготовки специалистов среднего звена (далее – ППССЗ);

- содержательного наполнения ФГОС СПО, формируемого требованиями ПС.

Направления соотнесения ФГОС СПО и профессиональных стандартов:

- конструирование названия с учётом предполагаемой области профессиональной деятельности;

- разделение базового и углубленного уровней подготовки и определение наименования присваиваемых квалификаций;

- перенос формулировок трудовых функций и действий в требования к результатам освоения программ подготовки специалистов среднего звена (компетенции, знания и умения);

- соотнесение обобщенных трудовых функций со структурными элементами программы подготовки специалистов среднего звена, в частности, с профессиональными модулями.

Ключевым фактором для отбора содержания обучения является точное определение области профессиональной деятельности специалиста. Но такого понятия нет в профессиональных стандартах. В то же время ключевым понятием профессионального стандарта является «Основная цель вида профессиональной деятельности». Таким образом, основой соотнесения двух стандартов будет соотнесение двух этих понятий (табл. 2).

Таблица 2

Соотнесение понятий «Основная цель вида профессиональной деятельности в ПС» и «Область профессиональной деятельности выпускников в ФГОС СПО»

Название ПС	Основная цель вида профессиональной деятельности в ПС	Область профессиональной деятельности выпускников в ФГОС СПО
Специалист по управлению многоквартирным домом	Обеспечение благоприятных и безопасных условий проживания граждан, надлежащего содержания общего имущества в	Организация и проведение работ, обеспечивающих сохранность общего имущества многоквартирного дома в течение

	многоквартирном доме, решение вопросов пользования указанным имуществом, а также предоставления коммунальных услуг гражданам, проживающим в этом доме	нормативного срока его службы, комфортные и безопасные условия проживания граждан; решение вопросов пользования указанным имуществом, а также предоставление коммунальных услуг гражданам, проживающим в этом доме
Специалист по эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома	Организация и проведение работ, обеспечивающих сохранность общего имущества многоквартирного дома в течение нормативного срока его службы, комфортные и безопасные условия проживания	

Определение области профессиональной деятельности позволило сформулировать название специальности СПО – «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома». Данное название было принято не только творческой группой, но и экспертным профессиональным сообществом.

Для разделения базового и углубленного уровней подготовки ФГОС СПО были использованы обобщенные трудовые функции ПС, распределенные по уровням квалификации согласно Национальной рамке квалификаций (табл. 3). Обобщенные трудовые функции, относящиеся к 4 уровню квалификации, могут быть отнесены к базовому уровню подготовки, обобщенные трудовые функции 5 уровня квалификации – к углубленному.

Таблица 3

**Распределение обобщенных трудовых функций
по уровням квалификации**

Наименование ПС	Обобщенные трудовые функции	Уровень квалификации по НРК
Специалист по управлению многоквартирным домом	Выполнение сопутствующих работ по организации управления многоквартирным домом	4
	Организация работы с собственниками и пользователями помещений в многоквартирном доме	4
	Организация оказания услуг и выполнения работ по содержанию и ремонту общего имущества многоквартирного дома	5
	Организация расчетов за услуги и работы по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме	5
Специалист по эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома	Обеспечение и проведение работ по эксплуатации, обслуживанию, санитарному содержанию и благоустройству общего имущества многоквартирного дома	5

Наименования квалификации для базового и углубленного уровней подготовки определены с учётом возможных наименований, указанных в ПС в соответствии с ОКЗ (Общероссийский классификатор занятости) или ОКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих). На основании обобщения наименований должностей квалификация для базового уровня подготовки определена Техник для углубленного уровня – Специалист по управлению, эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома (табл. 4).

Таблица 4

**Определение наименования квалификаций для базового
и углубленного уровня подготовки в ФГОС СПО**

Название ПС	Возможные наименования должностей в ПС	Наименования квалификаций для базового и углубленного уровня подготовки в ФГОС СПО
Специалист по управлению многоквартирным домом	Техник Техник-смотритель Техник II и III категории Техник I категории Экономист	Базовый уровень – Техник
Специалист по эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома	Диспетчер (аварийно-восстановительной службы) Мастер по эксплуатации и обслуживанию общего имущества Техник-смотритель Мастер по благоустройству и озеленению территорий домовладений, техник по благоустройству и озеленению территорий домовладений	Углубленный уровень – специалист по управлению, эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома

Важным является вопрос о соотношении понятий «компетенция» (ФГОС) и «обобщенная трудовая функция» (ПС). На наш, взгляд, соотношение функций и компетенций может быть произведено по следующим параметрам (табл. 5):

Соотнесение структурных единиц ПС и ФГОС СПО

Функциональная карта вида профессиональной деятельности по ПС обобщенная трудовая функция	Требования к результатам освоения ППССЗ по ФГОС СПО вид профессиональной деятельности	Структурная единица ФГОС СПО профессиональный модуль
трудовая функция	профессиональная компетенция	междисциплинарный курс (МДК), программа практики
трудовое действие	требования к умениям и знаниям	предмет, дисциплина

Практика разработки ФГОС СПО на основе ПС показала, что даже при обязательном соблюдении указанных выше подходов полного и автоматического соотнесения содержания двух стандартов добиться все же невозможно. В этом плане необходим творческий осмысленный подход с опорой как на уже имеющиеся ППССЗ, близкие по профилю, так и на квалифицированное мнение профессионального сообщества.

В настоящее время разработка проекта ФГОС СПО «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома» завершена. Проект получил одобрение региональной экспертной группы, состоящей из представителей органов исполнительной власти Ярославской области, курирующих сферу ЖКХ, управляющих компаний, общественности, и направлен для дальнейшего согласования в Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации.

*А. А. Факторович**

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ: УСЛОВИЯ, РИСКИ ПРИМЕНЕНИЯ, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Российское профессиональное образование переживает период перманентного реформирования. Системная модернизация коснулась его методологии, инфраструктуры, особенностей управления и финансирования, типологии и содержания образовательных программ, характера образовательного процесса. Изменение вектора развития профессионального образования сопровождается повышением требований к его качеству.

Успех реформ в профессиональном образовании напрямую связывается с потенциалом его кадрового корпуса. Способность и готовность преподавателя оказывать высококачественные образовательные услуги – это именно те характеристики, проявления которых ждут от педагога и студенты, и администрация

* **Факторович Алла Аркадьевна**, доцент общеуниверситетской кафедры педагогики Федерального института развития образования, доктор педагогических наук (Москва)

образовательной организации, и работодатели, и государство. Но педагог мотивирован на высококвалифицированную деятельность при условии соответствующего материального, социального и нравственного признания его труда со стороны общества. Известно, что, если вознаграждение за какую-либо социальную услугу уменьшается, как следствие, снижаются трудовые усилия, требования к себе как профессионалу. Размываются статусно-квалификационные и нравственно-профессиональные стандарты деятельности.

Не случайно совершенствование кадрового состава системы профессионального образования связывается, в том числе, и с введением новых подходов к оплате труда. *Очевидно, что простое* повышение заработной платы не станет гарантом получения желаемого качества образования. Альтернативным решением является последовательное внедрение эффективного контракта, который рассматривается одновременно и как способ оценки труда работников образования, и как средство их мотивации к личностно-профессиональному росту.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Внедрение эффективного контракта должно обеспечивать связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами деятельности на основе:

- введения системы показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;
- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения;
- развития кадрового потенциала работников профессиональных образовательных организаций.

С эффективным контрактом связываются надежды на согласование интересов всех участников образовательного процесса, возрастание ответственности за общий результат деятельности, постепенное становление системы дифференцированной оплаты труда и, как следствие, – приток в систему образования новых высококвалифицированных и профессиональных работников, формирование педагогической элиты. Внедрение эффективного контракта предполагает, в определенном смысле, создание ситуации профессионального неравенства, направленного на стимулирование саморазвития педагогических кадров, совершенствование качества преподавания.

Важно помнить, что эффективный контракт выполняет не столько констатирующе-оценочную, сколько конструктивно-развивающую функцию. Он должен гарантировать преподавателям независимый, максимально объективный анализ сильных и слабых сторон их работы, а также демонстрировать эталоны деятельности, модели одобряемого профессионального поведения. Эффективный контракт предполагает, что каждый преподаватель понимает, от каких результатов зависит его рейтинговая позиция, знает, какие виды работ ведут к достижению этих результатов. Обеспечить справедливость и объектив-

ность, избежать этической двусмысленности возможно при соблюдении ряда важных требований, предъявляемых к показателям и критериям:

а) объективность – размер стимулирующих выплат работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения им показателей эффективности;

б) предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от достигнутых результатов;

в) адекватность – вознаграждение должно определяться трудовым вкладом каждого работника в результат деятельности образовательной организации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

е) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

ж) отражение в перечне показателей, в первую очередь, результативности педагогов по обеспечению качества образовательного процесса.

Внедрение эффективного контракта не первая попытка избежать уравнительности в вознаграждении педагогических работников за качественный труд. Само появление этой проблематики производно от неудач и ошибок, выявленных в процессе введения новой системы оплаты труда (НСОТ). Обобщение предшествующего опыта позволяет прогнозировать риски использования эффективного контракта.

Одной из проблем, сдерживавших становление эффективной системы оплаты труда, было отсутствие четко определенных трудовых функций педагогических работников. Действовавшие на момент введения НСОТ должностные инструкции затрудняли формирование набора требований к типам работ, выполняемых преподавателями, в силу их несистемности и отсутствия единых методологических подходов к их созданию. Однако с появлением профессиональных стандартов решение задачи значительно упрощается. Профессиональные стандарты в сфере образования структурированно описывают деятельность, обеспечивающую достижение поставленных в рамках учебного процесса целей. Они позволяют устанавливать объективные и понятные требования к качеству и количеству труда каждого преподавателя или мастера производственного обучения.

Вторая проблема несколько сложнее, поскольку до сих пор не подкреплена конкретными, а главное, максимально приемлемыми решениями. Так, одна из наиболее распространенных ошибок при формировании эффективного контракта – недостаточный уровень объективности и валидности показателей качества деятельности педагогических работников. Несмотря на то, что появился ряд методических рекомендаций по отбору показателей, не все из них несут достоверную информацию об эффективности педагогической деятельности. Большинство предлагаемых критериев амбивалентны: с одной стороны, значи-

мы для оценки деятельности педагогов, с другой, – содержат ряд противоречий, снижающих их потенциал, связаны с рисками ненадежного, подчас субъективного оценивания.

Так, например, среди показателей, которые предлагаются системе профессионального образования, есть подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др. Казалось бы, достаточно серьезный показатель, однако его введение может привести к формализации процесса работы с одаренными студентами и редукции внимания к другим категориям обучающихся. Кроме того, динамика образовательных достижений студентов, испытывающих трудности в обучении, выравнивание их результатов – не менее значимый эффект педагогической деятельности, чем победы на олимпиадах и конкурсах. Нельзя забывать, что качественным и доступным должно быть массовое образование, а не только элитное.

Поскольку наиболее значимым индикатором качества работы педагога были и остаются результаты подготовки его учеников, естественно предполагать, что такой показатель должен учитываться в эффективном контракте. Однако итоги внутренних аттестаций вряд ли смогут стать в данном случае достоверным источником информации, а независимое оценивание в системе профессионального образования недостаточно развито.

Наличие ученых степеней и званий, введенное как показатель и в среднем профессиональном, и в высшем образовании, свидетельствуя о достаточно высокой квалификации педагога, как это ни парадоксально, само по себе гарантией устойчивого качества педагогической деятельности не является, не позволяет дифференцировать результаты работы педагогов, этими степенями и званиями обладающих, поддерживать молодых преподавателей. Сомнительным, хотя и легко считаемым, объективно подтверждаемым является и показатель, ориентированный на число публикаций и индекс цитируемости. Фиксация публикационной активности не дает и не может дать однозначного ответа на вопрос, как научные статьи и монографии влияют на совершенствование контента и технологий образовательного процесса. Даже в том случае, когда статьи носят научно-методический характер, прямую корреляцию между их качеством и качеством образования установить затруднительно.

Количественные показатели – число часов, научных работ и учебных пособий, дипломных и курсовых работ – должны быть уравновешены качественными, однако это повлечет за собой необходимость экспертной оценки, с которой связаны и дополнительные затраты, и сомнения в объективности.

Социологическое обследование отношения преподавателей к введению эффективного контракта позволило выявить дополнительные проблемы:

- недостаточный уровень включенности самих педагогов в процесс разработки и внедрения эффективного контракта;
- общая ситуация в финансировании региональной системы профессионального образования, когда даже при наличии приемлемых критериев возможности стимулирующих выплат невелики;
- отсутствие в ряде случаев «весовых» значений у выбранных показателей при их неравнозначности и нерядоположенности.

Нельзя забывать и о естественном сопротивлении педагогических работников, которое чаще всего связано не столько с качеством эффективного контракта как мотивирующего механизма, сколько с нежеланием принимать саму идею оценивания, рейтингования, которая воспринимается как оскорбительное недоверие к профессионализму педагогов, а подчас – и нежеланием менять что-либо в сложившихся моделях профессионального поведения.

Констатация проблем внедрения эффективного контракта не должна приводить к отрицанию его как инструмента управления качеством педагогической деятельности. Напротив, объективная позиция по этому вопросу позволяет искать пути минимизации выявленных рисков, которые лежат и в экономической, и в психологической, и в методологической плоскостях. Однако само нахождение таких путей невозможно без накопления опыта использования эффективного контракта.

ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА И ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Одним из приоритетных направлений государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования является повышение качества профессионального образования. Требования федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) диктуют необходимость развития у студентов творческой инициативы, воспитания у них потребности в самообразовании, стремления к повышению уровня своей теоретической подготовки, а также к совершенствованию своей практической деятельности.

Актуальность и востребованность заочной формы получения образования в наше время остается высокой. Это обусловлено сменой социально - экономических отношений в обществе, ростом конкуренции на рынке труда и, в нашем случае, повышением заработной платы работникам дошкольных образовательных учреждений.

Одним из возможных путей реализации основной профессиональной образовательной программы специальностей Дошкольное образование и Специальное дошкольное образование по заочной форме обучения является сетевое взаимодействие педагогического колледжа и дошкольных образовательных организаций.

Результаты мониторинга показали, что студенты заочной формы обучения, работающие в дошкольных образовательных организациях, в основном требуют соответствующего теоретического, психолого-педагогического и научно-методического сопровождения, при этом их практическая деятельность находится на более высоком уровне, чем у студентов очной формы обучения. Поэтому при реализации сетевого взаимодействия педагогического колледжа и дошкольных образовательных учреждений соблюдаются интересы работодателей и образовательного учреждения, а также потребности студентов.

В процессе реализации сетевого взаимодействия осуществляются:

- согласование с работодателями основных профессиональных образовательных программ и программ профессиональных модулей;
- взаимодействие с работодателями в процессе организации и проведения всех видов педагогических практик;
- оценивание работодателями основных и профессиональных компетенций в период проведения комплексных экзаменов по профессиональным модулям и итоговой государственной аттестации.

Преподаватели колледжа делают все, чтобы быть образцом профессиональной зрелости при организации педагогического процесса, создают условия для выявления индивидуальных и творческих способностей студентов.

* **Частова Лариса Сергеевна**, заведующий заочным отделением ГПОАУ Ярославской области Ярославский педагогический колледж

На педагогических советах с приглашением заведующих дошкольных образовательных учреждений поднимаются вопросы качества подготовки специалистов:

- разрабатываются требования к специалисту и пути повышения качества подготовки с учетом современных требований;
- принимаются решения о введении актуальных междисциплинарных курсов;
- обсуждаются темы курсовых и выпускных квалификационных работ.

Широко используются и другие формы работы:

1. Приглашение работодателей для участия в работе научно-практических конференций, круглых столов, проводимых в колледже.

2. Организация дополнительных образовательных услуг потенциальным работодателям (курсы повышения квалификации, курсы для младших воспитателей и др.).

3. Организация колледжем дополнительных образовательных услуг для дошкольников района.

4. Сбор информации от руководителей образовательных учреждений о наличии вакантных мест.

Анализ качества освоения основной профессиональной образовательной программы студентами заочной формы обучения в рамках сетевого взаимодействия показывает результативность проводимой всеми участниками образовательного процесса работы.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]/ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_173649/

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 05044 Дошкольное образование: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 ноября 2009 г. № 583

Этот приказ «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 050715 Коррекционная педагогика в начальном образовании», а не специальности 05044 Дошкольное образование. И он утратил силу в связи с изданием Приказа Минобрнауки России от 27.10.2014 N 1393

3. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 [Текст].

4. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Выдержка из Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н [Электронный ресурс] / Учительская газета. – Режим доступа: http://www.ug.ru/new_standarts/6

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ФАКТОР РАСКРЫТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Федеральный государственный образовательный стандарт РФ третьего поколения, в основе которого лежит системно-деятельный подход, ориентированный на развитие личности как цель и основной результат образования, также опирается и на компетентностный подход, который предлагает сфокусироваться на развитии значимых компетенций учащихся. В этой связи создание в высшем учебном заведении среды для формирования и развития личной компетентности учащихся, способствующей эффективной профессиональной деятельности и личной эффективности будущего специалиста представляется актуальным направлением для решения задач, поставленных государственными образовательными органами [7].

Применительно к обучающимся в системе общего образования личностная компетентность – это интегральная характеристика личности учащегося, в состав которой входят следующие компоненты:

- индивидуально-психологический (личностные особенности, интеллектуальные и творческие возможности, лежащие в основе готовности и способности учащегося к обучению и саморазвитию);
- мотивационно-ценностный (сформированность мотивации к обучению и познанию, ценностно-смысловые установки);
- деятельностный (учебные умения и навыки, сформированность универсальных учебных действий);
- коммуникативный (навыки межличностного взаимодействия в образовательном процессе) [3].

Развитие всех компонентов личностной компетентности, которые отражают основные компоненты структуры личности, способствует достижению фундаментальной цели образования, сформулированной в документах ЮНЕСКО:

- научить получать знания (учить учиться);
- научить работать и зарабатывать (учение для труда);
- научить жить (учение для бытия);
- научить жить вместе (учение для совместной жизни) [5].

«Человек должен заниматься тем, чем он может быть», – отмечает А. Маслоу, говоря о потребности самореализации из известной пирамиды потребностей. Потребность в самореализации – это потребность в самовыражении, в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей, это желание в большей степени проявить присущие человеку отличительные черты, чтобы достичь всего, на что он способен [4, С.15]. Следовательно, в процессе развития личностной компетентности важно учитывать развитие спо-

* **Черняева-Романова Татьяна Васильевна**, Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (Ярославский филиал), кандидат психологических наук, доцент.

способности учащегося ориентироваться именно на свои потребности уметь выбирать свой путь (научиться получать знания, важные именно для меня, работать и зарабатывать так, чтобы это приносило удовлетворение, «уметь жить по - своему»), на котором он может максимально эффективно самореализоваться в значимых для него аспектах жизни. Важное значение в развитии этих способностей имеет эмоциональная компетентность. По результатам исследований американских психологов Майера и Саловея (Mayer J. D., Salovey P.), «люди, обладающие высоким уровнем EQ, способны к более быстрому прогрессу в определенных областях и более эффективному использованию своих способностей» [8].

Согласно определению Даниеля Гоулмана, «эмоциональная компетентность – это способность осознавать и признавать собственные чувства, а также чувства других, для самомотивации, для управления своими эмоциями внутри себя и в отношениях с другими» [1]. Эмоции несут в себе огромный пласт информации, используя которую, мы можем действовать значительно более эффективно. Эмоции ориентируют нас на потребности, которые важно удовлетворить. Понимание своих эмоций, а следовательно, своих потребностей создает основу для выбора более эффективных стратегий поведения и движения к цели. Акцент на развитие эмоциональной компетенции у студентов – это путь развития их личностной компетентности, а значит, и личной эффективности [6].

В связи с актуальностью определения «ключевых компетенций» [2] для развития личностной компетенции наша работа направлена на исследование взаимосвязи эмоциональной компетенции и личной эффективности студента вуза. Это позволяет диагностировать уровень эмоциональной компетенции у студентов, определять наиболее эффективные методы и приемы, направленные на ее развитие, формировать «портфолио достижений студента», что выступает своеобразным подтверждением осознанности студентом своих способностей, навыков и умений. Молодой человек получает положительный опыт говорить о том, что для него важно, что он умеет, чтобы реализовать свою потребность, анализирует полученные результаты с точки зрения того, что было достигнуто, формирует опыт своих достижений на основе реализации значимых для него потребностей, которые ему самому удалось осознать.

Коучинг, как один из наиболее современных инструментов личностного развития, позволяет эффективно решать задачу развития эмоциональной компетенции, формирования личностной компетентности и повышения уровня личной эффективности [6].

Библиографический список:

1. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект [Текст] : пер. с англ. / Дэниел Гоулман; пер. А. П. Исаевой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. – 478 с.
2. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования. [Электронный ресурс]. – URL: <http://aspirant.rggu.ru/article.html?id=50758>

-
3. Компетентностный подход в образовании [Электронный ресурс]. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/574903/>
4. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб., 2006. – 352с.
5. РОССИЯ – ЮНЕСКО: история и перспективы сотрудничества (Справка) *Раздел II. ОБРАЗОВАНИЕ* [Электронный ресурс]. – URL.: <http://russianunesco.ru/rus/65unesco.html>
6. Уитмор, Д. Коучинг высокой эффективности [Текст] / Д. Уитмор. – М.: Междунар. академия корпор. управл. и бизнеса, 2005. – 168 с.
7. Федеральные государственные образовательные стандарты / Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: [http : \ mon.gov.ru\ dok\fgos](http://mon.gov.ru/dok/fgos)
8. Эмоциональная компетентность как фактор успеха. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.zhyvoedelo.com/press/articles/detail.php?ID>

О. В. Чиркун*

СЕТЕВОЕ СООБЩЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ

*«...Следует поддержать развитие
сетевых педагогических сообществ,
интерактивных методических кабинетов –
словом, всего того,
что формирует профессиональную среду...»*

В. Путин

Сложившаяся социально-экономическая ситуация в значительной мере по-новому поставила проблему подготовки специалистов для социальной сферы, потребовала научного обоснования целостной системы социального образования, актуализировала вопросы поиска оптимальных форм повышения квалификации, профессиональной компетентности данных специалистов. Необходимо учитывать трансформацию квалификационных требований, предъявляемых к педагогическому сообществу, повлекших за собой разработку новых форм и технологий обучения, критерий оценки качества образования, характер его организации.

Опираясь на новые квалификационные и образовательные стандарты, практический опыт социально-педагогической работы, можно выделить следующие наиболее важные направления деятельности социальных педагогов независимо от специализации:

соответствие стандартам разного уровня в области защиты прав детей;

законодательное, социально-психолого-педагогическое обеспечение прав ребенка;

* **Чиркун Ольга Владимировна**, старший преподаватель кафедры общей педагогики и психологии ГОАУ Ярославской области «Институт развития образования»

поддержка семьи в целях обеспечения полноценного воспитания детей, защиты их прав, подготовки их к полноценной жизни в обществе;

повышение ответственности должностных лиц и отдельных граждан за нарушение прав и законных интересов ребенка, причинение ему вреда;

организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых, мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ и т.п.

Назрела объективная потребность в компетентных кадрах, способных творчески проектировать социально – педагогический процесс в конкретных социально-экономических условиях, умеющих быстро ориентироваться в информационном поле, самостоятельно совершенствоваться и развиваться (А. П. Беляева, А. К. Маркова и т.п.). На первый план выступает не формальная принадлежность к профессии, а профессиональная компетентность, то есть соответствие специалиста требованиям профессиональной деятельности.

Организационно-педагогические формы индивидуально-личностного и коллективного самообразования отличаются высокой степенью влияния на усиление мотивации социальных педагогов к саморазвитию, степенью удовлетворенности результатами профилактической деятельности и профессиональной деятельности в целом, а главное, обеспечивают поиск новых форм методической поддержки в реализации практических задач специалистами.

Развитие телекоммуникационных технологий приводит к тому, что благодаря сетевым связям формируются новые социальные объединения – сетевые сообщества. Openclass (Открытый класс) – это пространство в сети, которое дает возможность найти ответы на многие волнующие профессиональные вопросы, проявить свою активность, расширить свои знания и тем самым повысить уровень своей профессиональной компетенции. Оно доступно каждому члену социально-педагогического сообщества для организации формального и неформального общения, обмена опытом, распространения успешных социально-педагогических практик, поддержки новых образовательных инициатив.

Проект реализуется Национальным фондом подготовки кадров. Направлен на поддержку процессов информатизации школ и профессионального развития педагогов и специалистов, широкого распространения электронных образовательных ресурсов, массового внедрения методик, их использования, модернизации системы методической поддержки информатизации образования. Это открытая площадка для общения, обучения и обмена знаниями педагогов.

В сетевом педагогическом сообществе «Сообщество социальных педагогов Ярославской области» (<http://www.openclass.ru/node/56324>) задействованы следующие формы и материалы: дистанционное обучение в рамках сообщества (включая процесс консультирования как между администратором сообщества и членами сообщества, так и между специалистами, зарегистрированными в данном сообществе); нормативно-правовые документы и акты, сопровождающие социально-педагогическую практику, аннотированные библиографические ис-

точники, методические материалы, проекты, акции, «Мастерская», описание мастер-класса, опросы, обсуждения в чате и т.п.

Учитывая тенденции наращивания кадрового потенциала, площадка сетевого сообщества может быть полезна не только специалистам со стажем, но и молодым ученым (магистрам, аспирантам), ведущим исследования в области развития социально-педагогических практик. Необходимые ссылки на научные фонды, аннотации научно-методических новинок, анализ имеющегося опыта в различных регионах – конгломерат, который может экономить временной и пространственный ресурсы.

Благодаря развивающейся сети интернет-сообществ обеспечивается свобода активности специалиста, возможность «на месте» получить ответы на вопросы, возникающие в процессе практической деятельности. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет социальным педагогам, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовывать себя и повышать свой профессиональный уровень. Удалось изменить ситуацию в плане профессионализации социальных педагогов – повысить престиж социально-педагогической профессии в общественном мнении. Сетевые педагогические сообщества – новая форма организации развития кадрового потенциала.

*М. А. Щенникова**

ФАКТОРЫ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ПРЕОДОЛЕНИЮ СОПРОТИВЛЕНИЙ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проблема сопротивления инновациям является междисциплинарной и исследуется различными отраслями психологии, социологией, общим и стратегическим менеджментом. Однако педагогический аспект данной проблемы в настоящее время исследован недостаточно. Особенную актуальность проблема приобретает в связи с модернизацией образования и необходимостью развития кадрового потенциала педагогов профессионального образования.

Анализ теоретических источников позволил нам сформулировать определение понятия «сопротивление педагогическим инновациям» как осознанно или неосознанно создаваемым препятствиям со стороны участников образовательного процесса против новых практик, процессов и структур, значительно отличающихся от традиционных норм.

В процессе решения рассматриваемой проблемы важно выявить факторы готовности педагогов к инновациям. Решающую роль в эффективном внедрении инновации играет персонал организации, его отношение к ней. Поэтому задача руководителя при внедрении инновации – сформировать готовность педагогов, которая выражается в осознании ими необходимости принятия нововведения, личной и коллективной его значимости, а также в поиске способов личного включения в процесс реализации.

* **Щенникова Мария Александровна**, заведующий очным отделением ГОУ СПО Ярославской области Рыбинский полиграфический колледж

Выделяются три группы факторов, влияющих на готовность педагогов к преодолению сопротивлений в инновационном процессе.

- 1) Психологические характеристики персонала.
- 2) Структурные характеристики организации.
- 3) Характеристики окружения.

По мнению Т. Ю. Базарова и М. П. Сычевой, к психологическим характеристикам персонала, определяющим готовность к преодолению сопротивлений, относится стиль реагирования на изменения. Авторы выделяют четыре стиля реагирования на изменения: консервативный, инновационный, реактивный и реализующий.

Проведенное нами исследование позволило выявить следующие стили реагирования педагогов профессиональных учебных заведений на инновации:

46,5% – консервативный тип. Консерваторы редко видят необходимость в изменениях, предпочитая стабильность. Для принятия ими изменения, необходимо аргументированно, в деталях доказать его необходимость. Они считают, что эффективно учить можно и старыми методами, которые зарекомендовали себя в течение длительного времени. И даже при понимании объективной необходимости, консерваторы долго перестраиваются. Именно консерваторы часто выдают старые стандарты за новый ФГОС, изменив название, но не меняя суть. Консерваторы склонны анализировать ситуацию изменений, стараются все разрозненные факты и наблюдения классифицировать и вписать в рациональную, привычную для них схему. Педагоги-консерваторы не проявляют активности при появлении инноваций, долго анализируют их, выверяя все за и против.

3,5% – инновационный тип. Инноваторы принимают изменения, готовы быть инициаторами изменений. Эмоционально вовлекаются в любые новые начинания и инициативы, даже если не видят объективной необходимости. Успешны на начальном этапе: активно генерируют идеи, ищут пути решения задачи. При стабилизации инноваторы готовы выступать исполнителями принятых решений. Редко саботируют изменения, стабильность скучна для них. Такие педагоги позитивно воспринимают любые изменения и готовы их внедрять, однако отличаются недостаточной критичностью в отношении необходимости принятия данных изменений. У таких педагогов явно выражены эмоциональный и деятельностный компоненты.

13% – реактивный тип. Реактивные воспринимают изменения эмоционально. Стабильность предпочитают изменениям. Поэтому, как правило, такие педагоги демонстрируют открытое сопротивление. Для принятия ими изменения, необходимо показать личную выгоду, сопереживать им, помогать преодолеть стресс и дискомфорт.

25% – реализующий тип. Реализаторы поддерживают и принимают изменения, если видят объективную необходимость. Предпочитают нововведения стабильности, однако не готовы принимать любую идею, готовы проверить идею на практике, прежде чем принять ее. Могут быть инициаторами педагогических инноваций, если видят потребность и необходимость в них. В условиях новых стандартов работают рассудительно и успешно реализуют нововведения.

Заключают в себе готовность к новому, характерную для инноваторов, и рассудительность, характерную для консерваторов.

На основании полученных данных нами был разработан механизм подготовки педагогов к преодолению сопротивлений в инновационной деятельности, который реализуется при формировании двух видов условий: психолого-педагогических и организационно-педагогических.

Библиографический список:

1. Базаров, Т. Ю. Создание и апробация опросника «Стили реагирования на изменения» [Текст] : / Т. Ю. Базаров, М. П. Сычева // Психологические исследования. – 2012. – Т. 5. № 25. – С. 12.
2. Байбородова, Л. В. Особенности введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования в сельской школе [Текст] : / Л. В. Байбородова, Т. А. Степанова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 4. Том II. – С. 66 – 73.
3. Пригожин, А. И. Методы развития организаций [Текст] / А. И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.

Конференция 3

Профессиональная ориентация молодежи как ресурс развития кадрового потенциала территории

*Е. С. Боярова**

ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ПРОВЕДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

За последние 10 лет в нашей стране произошли социально – экономические изменения, требующие корректив во многих сферах нашей жизни, в том числе в сфере образования и профессиональной ориентации школьников. Формирование профессионального самоопределения личности осуществляется в процессе специально организованной научно-практической деятельности – профессиональной ориентации, которая рассматривается как система равноправного взаимодействия личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личностным особенностям и потребностям рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Анализ сложившейся ситуации с профессиональным самоопределением будущих выпускников российских школ выявил ряд проблем:

- готовности к профессиональному самоопределению выпускников образовательных учреждений;
- компетентности педагогов в проведении профориентационной работы и оказании учащимся педагогической поддержки в профессиональном самоопределении;
- отношений социальных партнеров общеобразовательных учреждений к участию в профориентационной деятельности школы;
- управления ресурсами профессиональной ориентации и педагогической поддержки профессионального самоопределения со стороны региональной образовательной политики;
- нормативно-правового и организационно-методического обеспечения профессиональной ориентации педагогической поддержки профессионального самоопределения молодежи.

Предлагаются новые подходы к формированию профессионального самоопределения школьников в условиях непрерывного образования: организационно-функционального; научно-методического; нормативно-правового.

С позиций организационно-функционального подхода на региональном уровне необходимо обеспечить подготовку педагогических кадров к профориентационной работе путем повышения их квалификации, а также дальнейшего содействия их оперативному взаимодействию между собой, с представителями государства, бизнеса, НКО, экспертами из федерального и регионального центров.

* Боярова Елена Станиславовна, старший преподаватель ГОАУ Ярославской области «Институт развития образования»

Кафедра общей педагогики и психологии государственного автономного образовательного учреждения «Институт развития образования» реализует программы повышения квалификации педагогов, педагогов-психологов, социальных педагогов, воспитателей детских домов в области профессиональной ориентации обучающихся.

Педагогам предлагается курс «Разработка программы профориентации обучающихся на ступени основного общего образования». Реализуется программа «Профессиональный стандарт педагога: формирование психолого-педагогических компетенций».

Программы повышения квалификации разрабатываются с учетом научно-методического подхода: рассматривают профессиональное самоопределение как длительный процесс согласования внутриличностных потребностей и социально-профессиональных потребностей общества. Уточнение, углубление профессионального самоопределения в конкретной, близкой или совсем другой сфере профессиональной деятельности осуществляется на всех возрастных этапах.

Важнейшие факторы профессионального развития, профессионального самоопределения – внутренняя сфера личности, ее ценности, активность, потребность в полноценной самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала являются интегративные характеристики: профессиональная направленность, профессиональная компетентность, эмоциональная (поведенческая) гибкость (Л. М. Митина).

В основе программы повышения профессиональной компетентности педагога по профориентации лежит Федеральный государственный образовательный стандарт, который ставит задачу при освоении основной образовательной программы в области профориентации формировать готовность и способность учащихся к осознанному выбору профессии, к построению дальнейшей индивидуальной образовательной траектории на основе знания мира профессий, рынка труда, воспитания уважительного отношения к труду.

Содержание программы повышения профессиональной компетентности педагогов по профориентации направлено на проектирование системы педагогической деятельности, раскрывающей личностный потенциал обучающегося и обеспечивающей развитие индивидуальности, неповторимости, самостоятельности личности, включающей помощь ученику, родителю, учителю в преодолении трудностей и создании ситуации успешности.

В процессе обучения педагоги приобретают необходимые компетентности в составлении программ профессионального сопровождения школьников на разных возрастных этапах; создания индивидуального маршрута развития: профессиональной и карьерной траектории; проведения бизнес – игр и проектной деятельности, позволяющей учащимся получить информацию о современных профессиях, выбрать для себя направление профессиональной реализации и далее развиваться в этом направлении.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

В наше время профессиональное самоопределение выпускников школы – одна из актуальных проблем образования, так как верный выбор будущей профессии старшеклассниками является логическим завершением общеобразовательного обучения и определяющим при выборе вуза и итоговых экзаменов. Откликаясь на эту проблему, Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» выдвигает стратегическую цель политики государства в области образования: приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствии с современными потребностями экономики и производства. Исходя из этой инициативы, одной из основных задач современной школы становится помощь выпускнику в определении своей будущей карьеры.

Не секрет, что учащиеся последнего года обучения зачастую испытывают немалые трудности в профессиональном самоопределении. Они фактически не имеют представления о рынке труда, многообразии профессий, требованиях к личностным качествам и профессиональной подготовке специалистов, об условиях труда, о том, что важно принимать во внимание при планировании карьеры. Ситуация с выбором итоговых экзаменов является наиболее показательной: когда речь заходит о ЕГЭ по выбору, более половины всех старшеклассников теряются, и не совсем осознанно совершают этот выбор, что негативно отражается на результатах экзаменов. Примерно четверть выпускников выбирают, место дальнейшей учебы за компанию с одноклассниками. Немалая часть выпускников выбирает вуз и будущую карьеру под влиянием родителей и учителей. Многие не имеют представления о всем многообразии профилей и, опираясь на стереотипы, останавливают свой выбор на востребованных, как им кажется, профессиях, уже давно перенасытивших рынок труда, не заботясь о соответствии своих личностных качеств и компетенций данным профессиям. Не секрет, что есть и такие, кто вообще не задумывается о своей будущей карьере. Поэтому важно уделять особое внимание целенаправленной работе по профориентации среди детей всех школьных возрастов. Такая работа должна опираться на знание системы всех факторов, определяющих формирование профессиональных стремлений личности. Профориентация – это прежде всего научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в современных рыночных условиях. Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, а также внешкольную работу с учащимися. Кроме профессионального самоопределения, важнейшей задачей

* **Быкова Дарья Сергеевна**, старший преподаватель Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

этой работы является создание условий для успешной социализации выпускника, формирование личности, способной эффективно решать практические жизненные задачи, самостоятельно принимать важные решения, успешно самореализовываться в основных сферах жизнедеятельности.

Профессиональное сопровождение должно включать: профессиональное просвещение, развитие профессиональных интересов и склонностей и профессиональную консультацию. Профессиональное сопровождение может осуществляться как во время учёбы, так и в системе внеклассных и внешкольных мероприятий. Большую помощь в развитии интересов и склонностей, а также в социально-профессиональной адаптации может оказать сотрудничество с вузами и их системами дополнительного образования и особенно сотрудничество с местными компаниями и предприятиями, заинтересованными в новых специалистах и имеющими возможность познакомить школьников с профессиями и требованиям к ним на практике.

*Е. С. Колчина**

СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Студенческое самоуправление – это инициативная, самостоятельная, с осознанием своей ответственности деятельность студентов по решению жизненно важных вопросов организации обучения, быта, досуга. В целом студенческое самоуправление можно рассматривать как особую форму инициативной, самостоятельной общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов их жизнедеятельности, развитие социальной активности, поддержку социальных инициатив.

Все вышеперечисленные особенности можно определить как общекультурные компетенции, которые заложены в федеральных государственных образовательных стандартах.

Общекультурная компетенция, по определению А. В. Хуторского, – это круг вопросов, в которых ученик должен быть хорошо осведомлён, а также должен обладать познаниями и опытом деятельности. Это особенности национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов, культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и религии в жизни человека, их влияние на мир, компетенции в бытовой и культурно-досуговой сфере, например, владение эффективными способами организации свободного времени.

Развитие общекультурной компетенции способствует адаптации к условиям социума, освоению элементов культуры, норм, которые формируются на различных уровнях жизнедеятельности общества, а также превращению этих норм в собственные ценности, ориентации, установки.

* Колчина Екатерина Сергеевна, заместитель директора Ярославского педагогического колледжа

В ходе обучения в колледже студенты овладевают различными видами человеческого опыта: научного, этического, эстетического, физического, производственного и т.д.

Отметим следующие общие закономерности усвоения этого опыта:

1. Любой вид социального опыта усваивается через деятельность студента, адекватную этому опыту.
2. Любые норма поведения, знание, требование принимаются студентом только тогда, когда они обретут для него личностный смысл.
3. Необходимо воспринимать студента как особую индивидуальность, понимать структуру его потребностей.
4. Важно дать студенту знание о тех средствах, которые помогут удовлетворить его социально ценные побуждения.

Таким образом, сформированная система студенческого самоуправления наиболее полно способствует развитию общих компетенций, которые предполагают наличие умений реализовать себя в обществе и представить себя ему.

По отношению к личности самоуправление выполняет ряд функций:

- адаптационную (обеспечивает личности гармонию взаимоотношений в коллективе);
- интегративную (дает возможность сочетать коллективные и индивидуальные виды деятельности; объединяет усилия педагогов, родителей, детей для результативной деятельности);
- прогностическую (помогает определить реальные перспективы на основе диагностики и рефлексии);
- освоения управленческой культуры (возможность сделать самостоятельный выбор решения, важного для себя и коллектива; осознание свободы и ответственности).

Студенческое самоуправление, таким образом, с одной стороны, формирует сопричастность студентов к организации жизни колледжа, демократическую культуру будущих педагогов, а с другой – позволяет реализовать их лидерский и творческий потенциал.

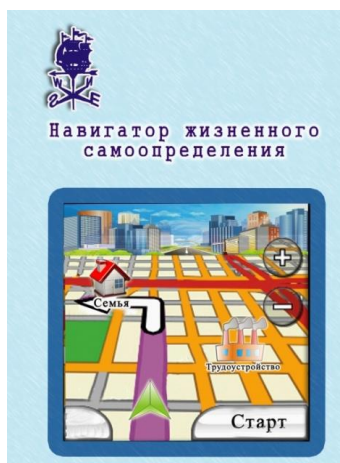
Библиографический список:

1. Троянская, С. Л. Общекультурная компетентность: опыт определения и структурирования [Текст] / С. Л. Троянская // Культурно-историческая психология. – 2008. – №2. – С. 19-23
2. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы [Текст] / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2.
3. Хуторской, А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – 12 декабря. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ: НАВИГАТОР ЖИЗНЕННОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Кардинальные изменения в системе российского образования и вступивший в силу Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования ставят перед педагогами задачу формирования и своевременного развития у обучающихся качеств личности, способствующих их профессиональному самоопределению. Использование педагогического сопровождения как особого вида педагогической деятельности содействует активизации самопознания и самовоспитания взрослеющего человека, а также формированию готовности школьников к профессиональному самоопределению.

В ГПОАУ ЯО Ярославском педагогическом колледже в рамках деятельности региональной инновационной площадки разработаны методические рекомендации «Навигатор жизненного самоопределения», включающий цикл заданий, направленных на профессиональное и личностное самоопределение школьников.



Навигатор жизненного самоопределения представляет собой «дорогу размышлений» о собственной жизни и самом себе. Как стать успешным? Как выбрать профессию и найти работу? Как вписаться в трудовой коллектив и стать в нём «своим человеком»?

Навигатор жизненного самоопределения предназначенный для юношей и девушек, стоящих на пороге взрослой жизни, содержит:

- самостоятельные «пункты назначения» – законченные занятия для самостоятельной работы или для работы с педагогом или психологом, посвящённые обсуждению различных проблем;
- информационно-познавательные материалы – предлагаются задания для самопознания и самопонимания;

* Лунева Елена Сергеевна, методист ГПОАУ Ярославской области Ярославский педагогический колледж, кандидат педагогических наук

– упражнения, направленные на формирование у молодых людей социальных компетенций, необходимых для самоутверждения, самореализации и самоуважения, выполняя которые можно делать записи прямо на страницах книги.

Включает в себя несколько маршрутов:

Маршрут 1 «Законы жизненного успеха»

Маршрут 2 «Профессия в моих жизненных планах»

Маршрут 3 «Навигация по рынку труда»

Маршрут 4 «Успей: цена минуты»

Маршрут 5 «Я среди людей»

Маршрут 6 «Самодиагностика»

По ходу движения по маршруту встречаются условные обозначения, которые помогут сориентироваться в материале и выбрать свой путь работы с ним.



«Важно знать!» – вопросы, задания и материал для понимания



«Надо подумать!» – задания для размышлений



«Сделай свой выбор!» – упражнения для объяснения собственной точки зрения

Данные методические рекомендации прошли апробацию среди обучающихся выпускников государственного образовательного бюджетного учреждения Ярославской области специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 6.

Поработав с навигатором жизненного самоопределения, обучающийся имеет возможность стать соавтором данного методического продукта, приобрести целый ряд значимых личностных и профессиональных качеств, систематизировать и углубить собственные знания в вопросах профессионального самоопределения, закрепить умения в планировании деятельности, оформлении документации, получить советы об эффективных способах поведения в различных жизненных ситуациях. Максимального результата обучающийся сможет добиться при условии совместной работы с наставником.

По результатам оценки, проведённой областными экспертами по заказу департамента образования Ярославской области и ГОАУ ЯО «Институт развития образования», данные методические рекомендации получили высокую оценку и рекомендованы к тиражированию.

ДИДАКТИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессиональное самоопределение школьников рассматривают как процесс и результат сознательного и самостоятельного выбора профессии, как самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации [2, с. 30]. Как показывают исследования, процесс профессионального самоопределения обусловлен характером деятельности субъекта, реализующей его отношения к конкретным факторам окружающего мира [5, с. 56] и в то же время он может быть включен в деятельность школьника как ее компонент, функционально определяющий характер ее протекания [4].

В структуре профессионального самоопределения школьника выделяют следующие процессы: профессиональную направленность; профессиональное самосознание; профессиональное самопознание; профессиональное самовоспитание; профессиональную самореализацию; профессиональную самооценку; профессиональную идентификацию, а при формировании профессиональных намерений выделяют ряд ступеней: 1) возникновение слабоосознаваемой потребности; 2) осознание потребностей и дифференциация интересов; 3) определение конкретного вида деятельности и нахождение наиболее целесообразного пути самодвижения к ней [3]. Исследовательская деятельность школьников как развернутый во времени процесс познания обеспечивает формирование профессиональной Я-концепции, приобретение личностного смысла в профессиональном труде, развитие профессионального сознания и самосознания, обретение профессиональной идентичности, готовности к самостоятельному решению своих проблем. Особое значение она приобретает при развитии ориентации школьников на высокотехнологичные профессии, так необходимые для роста экономики России.

Исходя из позиции теории систем, в которой говорится о том, что развивающаяся система дробится на все более специализированные по своей структуре и функции элементы и давшая ей начало целостность становится все более сложно организованной [1], следует: чем сложнее деятельность-исследование, сложнее протекающие, связанные с ней творческие процессы, тем выше уровень процесса профессионального самоопределения школьника. Можно говорить о том, что уровни сложности процесса исследования и мера его творчества представляют меру полноты процесса профессионального самоопределения школьников.

Первый по степени полноты разворачивающихся в структуре профессионального самоопределения процессов этап реализуется при освоении школьником учебного действия (содержания конкретного умения в ходе исследования),

* **Макотрова Галина Васильевна**, доцент кафедры педагогики Белгородского государственного национального исследовательского университета

второй этап – при освоении конкретной познавательной (исследовательской) деятельности, которая предполагает постановку и достижение одной цели, третий этап – при освоении исследовательской деятельности, в которой необходимо множественное целеполагание – постановка разнообразных, разнотипных и разноуровневых целей, порой конкурирующих между собой и, соответственно, предполагающих множественность получаемых результатов, в том числе побочных (неожиданные открытия, ошибки и др.).

В этой динамике развития профессионального самоопределения школьника просвечивается получение им разных продуктов познания. На первом его уровне создаваемый познавательный продукт предполагает освоение одного нового действия, представленного наглядно в его форме – в умении, на втором уровне – получение знаний в рамках определенной теории и использования ряда умений для освоения конкретной профессиональной деятельности, на третьем уровне наравне с использованием знаний целой теории и ряда умений требуется освоение нового методологического знания, новой технологии, без которых нельзя получить ряд новых результатов при выполнении различных высокотехнологичных профессиональных действий.

Переход к новому этапу (шагу) осуществляется при решении некоторых противоречий, связанных с возникновением чувства неудовлетворенности, мерой проявления творчества или уровнем сложности познавательной деятельности, которая имеет тесные связи с ориентацией школьника на исследование в будущей профессии, то есть движение к новому этапу профессионального самоопределения с позиции идеи системогенеза призвано решить полностью или частично те проблемы, на которые не давал ответ предыдущий, помочь найти и устранить возникшие противоречия. При этом новый шаг является прогрессивным, поскольку содержит в себе элементы предыдущих этапов. В то же время он обладает перспективным свойством, так как выступает исходной основой для последующих этапов.

Библиографический список:

- 1.Блауберг, И. В. Становление и сущность системного подхода [Текст] / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 271 с.
- 2.Вершинин, С. И. Основы профориентологии [Текст] / С. И. Вершинин, М. С. Савина, М. В. Борисова, Л. Ш. Махмудов. – М.: Академия, 2009. – 176 с.
- 3.Кормакова, В. Н. Профессиональное самоопределение школьников как психолого-педагогический и социокультурный феномен [Текст] / В. Н. Кормакова. – Режим доступа: http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/6882/1/Kormakova_Professionalnoe.pdf
4. Петелина, В. Н. Социально-культурное пространство наукограда как ориентационное поле профессионального самоопределения школьника [Текст] / В. Н. Петелина // Психологическая наука и образование. – 2010.– № 4. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n4/Petelina.shtml
5. Пряжникова, Е. Ю. Профориентация [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 496 с.

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ-СИРОТ**

Проблемам воспитания и осознанного выбора профессионального пути посвящены работы Л. И. Божовича, Л. П. Буюева, Г. С. Глиссермана, А. Г. Здравомыслова, В. А. Крутецкого, А. Н. Леонтьева, К. К. Платонова, С. Г. Струмилина, П. П. Тугарина, В. А. Ядова и др. Сущность профориентационной работы раскрывается в исследованиях Т. А. Шишковец, В. С. Мухиной и Э. Ф. Зеера и др. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, занимают особое место в процессе формирования профориентационного самоопределения воспитанников, так как обладают системными возможностями профориентационной работы. Проблеме формирования профориентационного самоопределения у несовершеннолетних в условиях учреждений образования посвящены исследования Г. В. Рязанкин, Н. В. Тельтевская и Н. С. Пряхников.

Профориентационная работа с воспитанниками – одно из направлений деятельности социального педагога, которую он осуществляет совместно с практическим психологом, классными руководителями, воспитателями, профконсультантами – специалистами служб занятости населения.

Профессиональная ориентация – это обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических, производственно-технических мер по оказанию помощи воспитанникам в профессиональном самоопределении. Осуществляется она в целях обеспечения социальных гарантий в сфере свободного выбора профессии, формы занятости и путей самореализации личности в условиях рыночных отношений; достижения сбалансированности между профессиональными интересами человека, его психофизиологическими особенностями и возможностями рынка труда; прогнозирования профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности; содействия непрерывному росту профессионализма личности как важнейшего условия ее удовлетворенности трудом и собственным социальным статусом, реализации индивидуального потенциала, формирования здорового образа жизни и достойного благосостояния.

Вся профориентационная работа ведется социальным педагогом в тесном сотрудничестве с администрациями детских домов и школ-интернатов, классными руководителями, воспитателями, специалистами. Организуются экскурсии по учебным заведениям Ярославской области: осуществляется знакомство с доступными профессиями. Оказание профессиональной помощи выпускникам предполагает проработку различных аспектов, включенных в процесс самоопределения выпускника: определение сферы профессиональных интересов, предпочтений, общих способностей; ценностно-мотивационную ориентацию выпускника при выборе профессии; а также информирование о медицинских

* Назарова Инна Григорьевна, заведующий кафедрой общей педагогики и психологии ГОАУ ЯО «Институт развития образования», кандидат педагогических наук, доцент

** Медведева Светлана Александровна, старший преподаватель кафедры общей педагогики и психологии ГОАУ ЯО «Институт развития образования»

противопоказаниях при выборе профессии, проведение психофизиологических проб на базе ГУ ЯО «Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки «Ресурс» (г. Ярославль) в отделе психологического сопровождения и консультирования, в целях оказания помощи в выборе запасного варианта профессии, уточнения правильности выбора предпочитаемой профессии, и оказании помощи при затруднениях в выборе.

Социальный педагог осуществляет сбор необходимых документов. Это: социальная характеристика ребенка, информация о жилищных условиях, медицинские противопоказания, характеристика учебной деятельности, внешкольной деятельности, особенности отношения к учебе, досугу, увлечениям, характеристика интересов, склонностей, основных занятий в свободное время. Проводится совместная работа с центрами занятости населения, где подросткам рассказывают о специальностях, востребованных на территории Ярославской области, об организации обучающих курсов при центре занятости по перепрофилированию, либо получению новой профессии. Информировать детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, о социальной поддержке при постановке на учет в ЦЗН в качестве безработного, о размере пособия, на которое можно рассчитывать в течение шести месяцев.

Выпускники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, успешно продолжают обучение в профессиональных училищах Ярославской области, техникумах, вузах. Социальные педагоги обобщают информацию о выпускниках, помогают их адаптации к новым условиям. Тесное сотрудничество с администрациями профессиональных организаций позволяет эффективней решать проблемы постинтернатной адаптации выпускников а также отслеживать их профессиональный рост и успехи (мониторинг за три года).

Важным компонентом профориентационной деятельности является взаимодействие социального педагога и педагога-психолога. Совместная деятельность построена по следующим направлениям: работа по профессиональному самоопределению выпускников детского дома/школы-интерната; составление и реализация плана по профессиональной ориентировке воспитанников; подготовка и изучение готовности воспитанников к самостоятельной жизни (анкетирование, диагностирование, консультирование); реализация профориентационных программ; подготовка схемы психолого-педагогической характеристики выпускника; психологическое сопровождение профессионального самоопределения, предпрофильной подготовки и профессионального обучения; проведение консилиумов (итоги профессионального самоопределения).

Социальный педагог участвует в реализации мероприятий в системе постинтернатного сопровождения, оказывает помощь в решении возникающих проблем. Для регистрации обращений выпускников ведется журнал «Обращения...» Социальные педагоги проводят информационно-методические и организационные мероприятия: оформление информационных стендов; сбор сведений и обновление данных о социальном статусе учащихся школы-интерната (дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-сироты, дети-инвалиды, выявление детей «группы риска»); посещение ПУ в День открытых дверей, анализ востребованности воспитанников рынком труда в регионе; организация и проведение

конкурсов; совместное участие воспитанников и педагогов в различных районных, областных мероприятиях и акциях.

Социальные педагоги активно используют возможности сайтов школ-интернатов и детских домов для размещения информационных материалов.

Работа социального педагога в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по профессиональной ориентации воспитанников является важнейшим направлением деятельности. Представленный опыт учреждений области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, отражает наличие нормативно-правовой рамки профориентационной работы, по информационной поддержке профессионального выбора воспитанников, привлечению к этому процессу органов управления образованием, педагогической команды учреждений и заинтересованных организаций.

В качестве процессуальных критериев эффективности профориентационной работы выделяют индивидуальный характер любого профориентационного действия (учет индивидуальных особенностей воспитанника, характера его взаимоотношений в коллективе детей и взрослых, опыта трудовых действий, развития профессионально важных качеств) и направленность мероприятий, прежде всего, на развитие личности (предоставление свободы в выборе профессии, создание возможности для пробы сил в различных областях профессиональной деятельности, пробуждение активности в самостоятельном выборе сферы профессиональной деятельности и определении профессионального плана).

Социальный педагог должен стать центральной фигурой в управлении системой социального воспитания. Основная задача социального педагога – помочь подростку найти свое место в жизни, стать самостоятельной, творческой, гармонично развитой личностью. Социальный педагог оказывает помощь и поддержку, опеку и защиту, способствует повышению эмоциональной и деловой включенности воспитанников в работу, росту уровня их самостоятельности при построении своих профессиональных планов, активизации размышления и действий воспитанников в процессе профессионального самоопределения.

Т. Г. Киселева, И. В. Серафимович***

**СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ
И САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
АКТИВНОСТИ ПОДРОСТКОВ И МОЛОДЕЖИ
(работа выполнена при финансовой поддержке
РГНФ – проект №15-06-10823а)**

Современные исследователи отмечают, что решение многих социальных, экономических, нравственных проблем в России зависит от развития общественного сознания. Ценностные ориентации, традиции, привычки, установки меняются крайне медленно, а значит, тормозят преобразования жизни в целом.

* Киселева Татьяна Геннадьевна, заведующий кафедрой ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, кандидат психологических наук, доцент

** Серафимович Ирина Владимировна, и.о. заведующего кафедрой гуманитарных и экономических дисциплин Ярославского филиала МЭСИ, кандидат психологических наук, доцент

Многие молодые люди ждут решения своих личных, профессиональных, социальных проблем кем-то со стороны, не занимая позицию взрослого, следовательно, оказываются не способными активно влиять на процессы, происходящие в российском обществе.

Социальная активность молодежи является основным фактором ее социализации, поскольку активность может быть направлена не только на созидание, но и на разрушение как внешнего социума и отношений в нем (объектов, предметов, отношений), так и своей собственной личности.

Ценностно-мотивационный аспект как результат или компонент структуры социальной активности (Т. И. Бакланова, В. Г. Бочарова, В. П. Исаенко, И. С. Кон, Г. Н. Новикова, Д. А. Леонтьев, В. С. Садовская, Е. Ю. Стрельцова и др.) имеет неоднозначное толкование, что не позволяет сопоставлять результаты исследований, выполненных разными авторами. Кроме того, список мотивов и ценностей, которыми должен обладать современный молодой человек с четко выраженной гражданской позицией и просоциальной направленностью, постоянно расширяется. Возникла острая необходимость выделить ключевые компоненты, а также показать связи между ними.

Несмотря на то, что проблема формирования социальной активности исследовалась многими учеными: социологами, психологами, педагогами, эти исследования не отражают тех современных реалий, которые существенно изменили как систему социальных отношений, так и самих молодых людей. По сути, изменились иерархия потребностей и интересов и пути их реализации. Информационное общество породило новые формы проявления социальной активности и социального взаимодействия. Незрелость методологического подхода обуславливает отсутствие технологии формирования и надежного инструментария для оценки уровня развития социальной активности молодежи.

В период, когда российское общество меняется кардинальным образом, когда происходит трансформация системы ценностей и мировоззрения, наиболее уязвимой в нравственном плане оказывается возрастная группа – подростки и молодежь. Без целенаправленной системной социально-педагогической и социально-психологической работы по сопровождению этой возрастной категории нельзя будет добиться сформированной гражданской позиции у подрастающего поколения, обеспечить реализацию гуманистического предназначения человека и утверждение приоритета личности. Конфликты на национальной, этической, религиозной основе, а также стычки агрессивно настроенной молодежи, акты экстремизма и вандализма, демонстрируемые некоторыми молодежными группировками, доказывают неэффективность или малую эффективность проводимой работы, поскольку она ведется без опоры на фундаментальные исследования проблем формирования мировоззрения, ценностных ориентаций и идеалов современной молодежи. Имеющиеся отдельные позитивные примеры носят точечный, локальный характер, опираются на интуитивные пробы и находки педагогов, что не позволяет говорить о тиражируемости данного опыта.

Существует противоречие между широкими возможностями для проявления личностной активности молодежи во всех сферах общественной жизни, с

одной стороны, и несформированными ценностными ориентирами, моральными нормами, нравственными оценками и гражданской позицией у подрастающего поколения – с другой.

Психолого-педагогические теории, концепции, технологии по формированию морально-нравственных компонентов личности, разработанные в советской науке, неправомерно отвергнуты по идеологическим причинам, а в результате педагоги-практики, сосредоточенные на процессе обучения, оказываются слабо подготовленными, технологически не приспособленными для решения воспитательных задач, в первую очередь, не готовыми к работе с проявлениями социальной аномии, не знают и не могут вовлечь воспитанников в общественно значимую деятельность.

Ещё одна негативная социальная тенденция, которая четко прослеживается среди молодежи, – это социальная изоляция, уход в виртуальный мир социальных сетей и компьютерных игр. По мнению психологов и психиатров (Н. Н. Мехтиханова, Э. Эмоэтинг, С. Бар), компьютерная зависимость является самой тяжелой с точки зрения организации профилактики формой зависимости, альтернативу которой могут составить только вовлечение в активную общественную жизнь, замена виртуальных контактов реальными. Так, по результатам многочисленных исследований, например, Йельского университета США, выявлено, что ученики, отчуждаемые от просоциальных структур общества, более склонны к девиантному и антисоциальному поведению. С другой стороны, известно, что участие во внеучебной, общественной жизни, вовлечение в нее родителей, администрации школы помогает молодежи внести свой вклад в просоциальную организацию общества и идентифицироваться с ней. Кроме того, участие в общественной жизни способствует эффективности профилактической работы, предоставляя учащимся позитивные ролевые модели.

Таким образом, актуальность исследования определяется, во-первых, социально-экономической и политической ситуацией в стране, во-вторых, требованиями нормативных правовых документов, в-третьих, теоретической неоднозначностью и размытостью понятийного аппарата, касающегося «социальной активности», в-четвертых, отсутствием логически обоснованной и завершенной структуры ценностно-мотивационных и морально-нравственных компонентов экзистенциального выбора, в-пятых, концептуальной неразработанностью условий, средств и технологий формирования социальной активности подростков и молодежи в современных условиях.

Безусловно, вопрос о формировании и воспитании подрастающего поколения волнует педагогов и психологов во многих странах, поэтому исследований, посвященных подросткам и юношеству, достаточно много. В них прослеживаются различные аспекты в развитии личности, которые можно сопоставлять и сравнивать с понятием «социальная активность», рассматриваемым нами как базовое в формировании социальной и гражданской идентичности подростков и юношества. Вот основные исследования, представляющие собой альтернативу заявленной категории «социальная активность»:

1. Комплексный подход к исследованию молодежной культуры как проявлению социальной активности (П. Е. Быстров, Е. Л. Омельченко, Т. Б. Щепанская – Россия)

2. Интегративный подход к адаптации молодежи, выбор молодыми людьми жизненных приоритетов, ориентаций и особенности включения их в систему новых социальных отношений (А. А. Акматалиев, Т. П. Досанова, К. У. Камбарова, Ж. К. Каниметов, М. Комлексиз, Е. В. Плоских, З. Ш. Шаршеналиева, Ч. А. Шакеева, С. Н. Пак, Н. Т. Маткаримов – Кыргызская Республика).

3. Социально-структурные исследования социализации, влияние статуса на активность и продвижение в жизни, социология здоровья (G. Steinkamp, M.G. Marmot, M. Kogevinas, M.A. Elston, P. Townsend, N. Davidson – Германия).

4. Концепция карьерного роста как проявления социальной активности (Edgar H. Schein – Швейцария)

Осознавая важность и сложность проблемы формирования социально активной личности, имеющей четкую гражданскую позицию, заинтересованную в процветании собственной страны, авторы проекта выдвигают следующую цель - разработать теоретические и методологические основы исследования и формирования социальной активности подростков и молодежи.

Междисциплинарная проблема требует соответствующего подхода, поэтому в качестве исследователей, руководителей мини-проектов выступает творческая группа преподавателей различных вузов г. Ярославля (ЯГПУ, ЯРГУ, Ярославский филиал МЭСИ).

Основные направления содействия социальной активности детей и молодежи реализуются нашей творческой группой в трех аспектах:

- в волонтерской деятельности;
- в области самореализации (прогнозирования карьерного и личностного роста, интеллектуальная деятельность);
- в области спорта.

Рассмотрим вышеуказанные направления более подробно.

Направление содействия социальной активности молодежи в волонтерской деятельности

- Воплощается концепция построения образовательного процесса как специально организованного последовательного ряда реальных социально-педагогических ситуаций, стимулирующих социально-творческие проявления студентов и содействующих формированию профессиональной компетентности.

- Разработаны и реализуются авторские программы, методические разработки социально-ориентированной практики для студентов таких направлений подготовки, как «Психология и социальная педагогика», «Социальная работа» и «Организация работы с молодежью» ЯГПУ им. К. Д. Ушинского.

- Исследовательская группа, участвующая в реализации проекта, имеет теоретический, методический и практический опыт подготовки волонтеров (для работы с различными категориями населения), опыт сотрудничества с социо-

защитными учреждениями и экспериментальными площадками для исследований социальной активности детей и молодежи.

Под руководством исследовательской группы волонтерами реализованы проекты:

1. «Мы вместе, мы рядом» и «Ты не один» (для детей-инвалидов с различными заболеваниями).

2. «Второе дыхание» (для пожилых людей областной выездной многопрофильный лагерь, занятия в комплексных центрах социального обслуживания населения, геронтологических центрах).

3. «Руки помощи» (для детей, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации; детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; молодых инвалидов).

Направление содействия социальной активности молодежи в области самореализации (прогнозирование карьерного и личностного роста, интеллектуальная деятельность)

- Воплощается идея повышения социальной активности детей и молодежи через целеполагание и прогнозирование самореализации.

- Разработана и внедрена в практику работы со старшеклассниками программа психолого-педагогического сопровождения прогнозирования в области профессиональной деятельности, семейной жизни и саморазвития личности.

- Реализован проект повышения интеллектуальной социальной активности старшеклассников в области научно-исследовательской деятельности.

- Разработан методический аппарат для анализа прогнозирования будущего (эмпирическое обследование – карты наблюдения, опросники).

- Проведено эмпирическое исследование, включающее выявление и сравнение факторов, влияющих на социальную активность взрослых и пожилых людей.

- Издано учебное пособие «Кризисы профессионального становления» (для студентов факультета психологии ЯрГУ им. П. Г. Демидова), направленное на прогнозирование препятствий в самореализации и профессиональном становлении.

Направление содействия социальной активности молодежи в области спорта

Реализуется идея повышения социальной активности детей и молодежи через включение в спортивную деятельность. Участниками проекта на основе проведенных исследований опубликован ряд статей и материалов, касающихся проблемы мотивации спортивной деятельности, привлечения детей и подростков к физической культуре и спорту как важному инструменту социализации и развития личности. Разработана и внедрена в практику работы ДЮСШ №1 г. Тутаева Ярославской области «Психолого-педагогическая программа подготовки обучающихся, ориентированных на достижение высоких спортивных результатов». Издано учебное пособие «Психология спорта».

В настоящее время мы планируем перейти к реализации совместного проекта по формированию социальной активности подростков и молодежи, который будет состоять из трех этапов:

Этап 1

1. Сравнить рефлексивно-аксиологический подход к анализу и развитию социальной активности личности с другими концепциями и подходами, применяемыми в социальной педагогике и педагогической психологии (экзистенциальный, культурологический и деятельностный), выделить сущность, возможности и ограничения данного подхода. Обосновать применение рефлексивно-аксиологического подхода к анализу педагогической деятельности.

2. Провести сравнительный анализ понятийного аппарата, выделить ключевые компоненты, структуру и функции социальной активности подростков и молодежи.

3. Проанализировать и теоретически обосновать стратегии формирования социальной активности подростков и молодежи, сравнить выделенные различными исследователями технологии, определить и обосновать критерии эффективности формирования социальной активности. Классифицировать технологии формирования социальной активности подростков и молодежи.

4. Исследовать сенситивные периоды развития социальной активности как личностного компонента, этапы и стадии формирования.

Этап 2

1. Разработать инструментарий для диагностики уровня развития социальной активности подростков и молодежи.

2. Провести пилотажное исследование уровня социальной активности младших, средних, старших подростков, юношества на различных этапах личностного и профессионального развития.

3. Осуществить мониторинг личностных качеств, определяющих социальную адаптацию и социальную активность подростков и молодежи.

4. Разработать технологию и алгоритмы формирования социальной активности на разных возрастных этапах, на разных ступенях образования (общее среднее, среднее профессиональное, высшее профессиональное образование).

5. Провести формирующий эксперимент по развитию социальной активности различных категорий подростков и молодежи.

6. Провести научно-практическую конференцию по обмену и тиражированию опыта формирования социальной активности подростков и молодежи.

Этап 3

1. Подготовить научно-методические рекомендации по организации творчески развивающей среды, направленной на повышение социальной активности подростков и молодежи

2. Разработать модель профилактики социальной дезадаптации (прогнозирования будущего) через систему содействия развитию и проявлению творческого потенциала молодежи.

3. Апробировать комплекс мероприятий (занятий) по выявлению скрытых (потенциальных) способностей, позволяющих реализовать различные виды социальной активности в подростковом и юношеском возрасте.

4. Создать комплекс методических разработок, необходимый для формирования социальной активности подростков и молодежи в различных сферах (общественная деятельность, спорт, волонтерство, экология, культура и т.д.).

5. Провести научно-практическую конференцию по обмену и тиражированию опыта формирования социальной активности подростков и молодежи.

Библиографический список:

1. Бочарова, В. Г. Стратегия и механизм обновления социально-воспитательной работы по месту жительства в условиях крупного города: наукоёмкость практики [Текст] / В. Г. Бочарова // *Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал*. – 2009. – № 3. – С. 37-46.

2. Киселева, Т. Г. Исследование доминирующей мотивации к участию в добровольческой деятельности [Текст] / Т. Г. Киселева // *Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки*. – 2013. – Том II. №2. – С. 44-47

3. Кон, И. С. Социализация детей в изменяющемся мире [Текст] / И. С. Кон // *Вопросы воспитания. Научно-практический журнал*. – 2010. – № 1(2). – С. 18-24

4. Огородова, Т. В. Локус контроля и мотивация достижения хоккеистов [Текст] / Т. В. Огородова, В. Б. Токарева // *Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Образование и здравоохранение. Вып. 2*. – 2013. – №34 (325). – С.65-67

5. Рожков, М. И. Социально-педагогическое сопровождение жизненных событий старшеклассников как фактор их экзистенциального выбора [Текст] / М. И. Рожков, Т. Н. Сапожникова // *Ярославский педагогический вестник*. – 2010. – №1. – С. 7-12.

6. Рожков, М. И. Социально-педагогическая деятельность: экзистенциальный подход [Текст] / М. И. Рожков // *Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки*. – 2012. – №5. – С. 50-54

7. Серафимович, И. В. Креативная компетентность в научном руководстве и соруководстве исследовательской деятельностью обучающихся [Текст] / И. В. Серафимович // *Креативность как ключевая компетентность педагога: монография /под ред. проф. М. М. Кашапова, доц. Т. Г. Киселевой, доц. Т. В. Огородовой*. – Ярославль: ИПК «Индиго», 2013. – С. 239-260.

С. В. Серебрякова*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ – КАК РЕСУРС ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ

Центральное место в вопросах профориентации занимает система образования. Главная задача образования сейчас – формирование у выпускника школы готовности к профессиональному самоопределению, то есть обеспечение

* **Серебрякова Светлана Владимировна**, ведущий специалист департамента образования Администрации городского округа Рыбинск

навыков жизненного проектирования, подготовка к осознанному и ответственному выбору будущей сферы профессиональной деятельности.

Важными считаем также преемственность и системность в организации профориентационной работы. Ведущая идея – создание системы на основе межведомственного взаимодействия, партнёрского подхода и глубокой интеграции всех заинтересованных сторон: общего, дополнительного, профессионального образования и работодателей.

Сегодня изменился взгляд на роль профобразования в профориентационной работе, и мы рассматриваем это как богатейший ресурс. Учебные практики на базе учреждений СПО могут включать в себя профессиональные пробы, практикумы, проекты, экскурсии, разного рода исследования. Профессиональные пробы – испытания или задания, которые по форме и содержанию моделируют основные элементы конкретной сферы профессиональной деятельности и имеют завершение в виде конкретного продукта или процесса. К ним также можно отнести решение ситуационных задач, связанных с будущей профессией, ролевые игры, самостоятельную работу с профессиональными источниками информации. Основная задача профессиональных проб – формирование представлений об условиях и процессах профессиональной деятельности.

Департамент образования совместно с Рыбинским промышленно-экономическим колледжем вот уже второй год реализует проект «Профессиональная проба». Новый формат взаимодействия с РПЭК предполагает предоставление мест учебных практик в рамках предмета «Технология» 8 класс. Эта услуга реализуется для всех восьмиклассников общеобразовательных организаций города Рыбинска. Спектр профессиональных проб широк и интересен. Темы занятий в 2015 году: виды электромонтажных работ, виды слесарных и сварочных работ, основы программирования на станках ЧПУ, основы парикмахерского дела, основы поварского и кондитерского дела, основы работы с программой AutoCad, основы банковского дела, основы художественной росписи по дереву, техническое обслуживание и устройство современного автомобиля, основы программы подготовки водителей категории «В». Не по всем профессиям наши школы могут предоставить детям качественные теорию и практику, по заявленным сферам это прекрасно делают преподаватели РПЭК в рамках 10 часов.

С 2015 года апробируется новый интересный проект с Рыбинским авиационным колледжем – реализация цикла занятий профориентационного курса для обучающихся 9 классов. Погружение в инженерные и рабочие профессии, включая такие технические направления, как введение в металловедение, мерительные инструменты, моделирование деталей в системе 3D, металлорежущие станки, летательные аппараты, информационные технологии, электротехника, робототехника, программирование.

В школах Рыбинска в целях профориентационной поддержки учащихся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности реализуется межведомственная программа «Я выбираю Сатурн». Очень удачная форма проведения встреч с ребятами разных школ с привлечением бывших выпускников, которые много добились в профессии и достигли определённых высот по карьерной лестнице в ОАО НПО «Сатурн». Эффект та-

ких взаимодействий – воспитание патриотов Рыбинска, которые знакомясь с достижениями образовательных и опытом трудоустройства, надеемся, найдут себя именно здесь – в нашем городе.

Невозможно сделать всё задуманное в стенах отдельно взятого учреждения. Мы активно используем ресурсы всей системы образования и социальных партнёров. Профориентационная работа – это решение не только «завтрашних» проблем, но и важный вклад в решение «сегодняшних» социальных проблем общества. Желание всех наших партнёров – сделать Рыбинск городом образовательных возможностей и привлекательной профессиональной перспективы.

*К. А. Смирнов**

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С СЕМЬЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ: О НЕКОТОРЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В начале 90-х годов XX века произошел кардинальный перелом в политической, социально-экономической, культурной жизни страны. Переход от плановой, командной экономики к рыночной повлек за собой целый ряд масштабных изменений, в том числе и в образовании. Как следствие, эти изменения отразились на взаимоотношениях образовательной организации и семьи, в том числе и в вопросах профессионального самоопределения.

В современной России одновременно существуют три модели профессионального самоопределения: профессиональное самоопределение в условиях жестко ограниченного выбора; профессиональное самоопределение в условиях практически неограниченного выбора одной из множества профессионально-образовательных траекторий; профессиональное самоопределение, осуществляемое путем формирования индивидуального набора профессиональных компетенций [1]. Эти три модели зависят от типа господствующего социокультурного уклада: соответственно, традиционного, индустриального и постиндустриального. Следовательно, в разных российских семьях реализуются разные социокультурные модели профессионального самоопределения.

Целью нашего исследования стало выяснение следующих вопросов: каким семейным моделям профессионального самоопределения следуют родители оптантов? Каковы позиции и предпочтения родителей в отношении профориентации?

Нами была разработана анкета, состоящая из двух частей. Первая часть анкеты представляла собой диагностику родительских предпочтений в плане профессионального самоопределения их детей. Вторая часть выявляла семейную принадлежность к той или иной модели профессионального самоопределения. Респондентами выступили 212 родителей обучающихся школ городских и сельских поселений Иркутской области.

* Смирнов Кирилл Андреевич, соискатель Центра профессионального образования ФИРО, зам. директора МБОУ Луневская СОШ, Московская область

Результаты анкетирования показали, что в разных семьях реализуются различные социокультурные модели профессионального самоопределения: индустриальная, постиндустриальная, традиционная и две переходные (смешанные): от традиционной к индустриальной и от индустриальной к постиндустриальной.

Большинство родителей как в городской, так и в сельской местности тяготеют к индустриальной модели профессионального самоопределения (51,8 % опрошенных). И если для городских респондентов такой выбор логичен: современное общество в большей степени индустриально, то в сельской местности налицо уход от традиционного уклада с его жесткой структурой и ограниченностью выбора (ов) и, как следствие, принятие другого типа жизни и профессионального самоопределения. Это связано: а) с развитием сельских территорий; б) планомерной интеграцией отдельных сельских местностей в структуру городов; в) социально-образовательным опытом опрошенных родителей: (учеба в советской и постсоветской школе, образовательный процесс в которой строился в русле индустриальной парадигмы). Постиндустриальной модели следуют 15,5% исследованных семей, традиционной – 6,6%, переходной: от традиционной к индустриальной модели – 4,2%; переходной модели от индустриальной к постиндустриальной – 15% опрошенных.

Дальнейшее исследование будет направлено на поиск и расширение связей и взаимосвязей в данных конкретных семейных моделях профессионального самоопределения и изучение их влияния на профессиональный выбор ребенка.

Основными методами профессионального самоопределения родители считают: свой собственный (родительский) совет – более 45 % всех опрошенных; мнение старших членов семьи – 30 %; средства массовой информации, интернет, книги, фильмы о профессиях – более 20 %; мнение других членов семьи – специалистов в конкретных профессиональных областях – более 15 %. Эти данные могут свидетельствовать либо об отсутствии системной профориентационной работы на различных уровнях, или же о наличии такой работы, но слабо выстроенной коммуникации между организатором профориентационной работы и ее адресатом – семьей.

Роль школы как главного организатора работы по профессиональному самоопределению, согласно мнению родителей, чрезвычайно слаба. Самый полезный метод школьной профориентационной работы – экскурсии в профессиональные учебные заведения (9-10 % опрошенных родителей). Профессиональные пробы, социальные практики практически не знакомы современному родителю. Практически не используют свой мощный потенциал элективные, специальные профориентационные курсы, кружки дополнительного образования, чем и вызваны низкие показатели их субъективной значимости (от 3 до 9 % опрошенных).

Но, несмотря на всю сложность ситуации, более 50 % опрошенных родителей считают, что профориентационная помощь со стороны специалистов ребенку необходима. То есть, ярко выражен дефицит специальной профориентационной помощи и сформулирован точный родительский запрос на оказание подобных услуг.

Библиографический список:

1. Блинов, В. И. Предпосылки модернизации системы профориентации в России [Текст] / В. И. Блинов // Профессиональная ориентация в современной России: задачи, содержание, технологии. Вып. III. – М.: ФИРО, 2013. – С. 5-6.

С. В. Смирнова*

**СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ. МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД РЫБИНСК**

Модель системы работы по профориентации школьников, сложившаяся в городском округе город Рыбинск, направлена на достижение индивидуальных целей и задач выпускников основной и средней школы с одновременным стратегическим видением путей решения проблем кадрового дефицита специалистов разных уровней промышленно-производственного сектора. Для этого Департаментом образования Администрации городского округа город Рыбинск предпринят синергетический подход⁶, объединяющий усилия педагогов общеобразовательных учреждений, специалистов профессионального образования учреждений, расположенных на территории города, и специалистов ведущих промышленных предприятий города. Модель может быть успешно реализована только при широком синергетическом подходе.

Городской округ город Рыбинск – второй по величине город Ярославской области, современный, постоянно развивающийся, имеющий богатую историю, сохраняющий верность традициям. Территория современного Рыбинска составляет 10,1 тыс.га. Первое упоминание о Рыбинске относится к 1071 году, статус города получен в 1777 году. Рыбинск – родина адмирала Российского флота Ф. Ушакова, поэта Льва Ошанина, дважды Героя Советского Союза, генерала армии П. И. Батова и многих других замечательных людей России. Современный Рыбинск – это город, который выбирают люди для организации и ведения бизнеса, для комфортного проживания, создания семьи. Сегодня в Рыбинске проживает почти 200 тысяч жителей разного возраста, среди которых более 30 тысяч несовершеннолетних в возрасте от 0 до 18 лет.

Промышленный сектор Рыбинска – это развитый многоотраслевой научно – производственный комплекс. 56 крупных и средних предприятий являются главным фактором социально – экономического развития города, определяют его технократический облик. Благодаря таким крупным предприятиям, как ОАО «НПО «Сатурн», ОАО «Сатурн – Газовые турбины», ОАО «Раскат», ОАО

* **Смирнова Светлана Владимировна**, первый заместитель директора департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск.

⁶ Синергия – сотрудничество, содружество – комбинированное действие каких-либо компонентов, при котором суммарный эффект превышает действие каждого компонента в отдельности. (Словарь иностранных слов);

Синергия – суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде простой их суммы. (Википедия)

«Рыбинский завод приборостроения», ОАО «Русская механика», ООО «Рыбинскабель» и др., Рыбинск известен не только в России, но и за ее пределами.

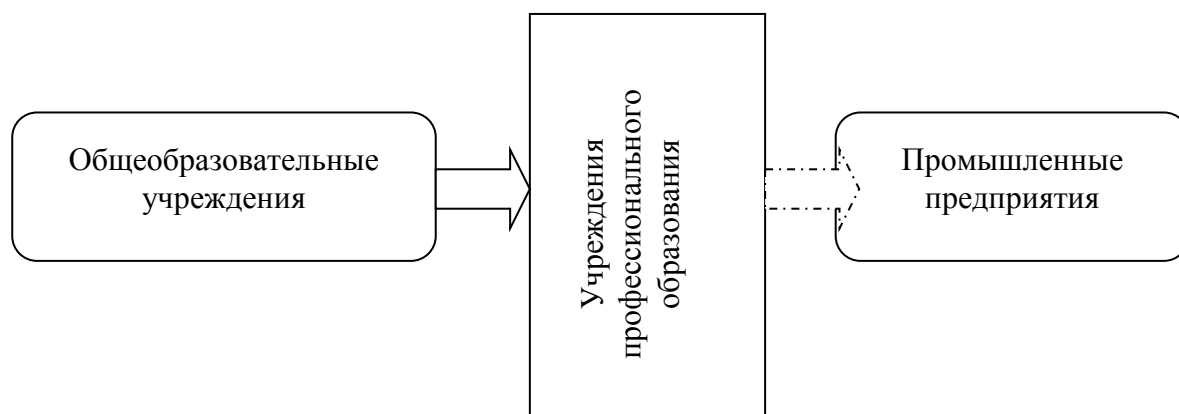
Среди продукции рыбинских предприятий наиболее известны авиационные двигатели, газотурбинное оборудование, снегоходы, суда различного назначения, дорожные катки, радиоэлектронная аппаратура для авиации, связи и управления, земснаряды, кабели разночастотные, изделия из пластмасс и др.

Сегодня никого не надо убеждать в том, что успешность развития промышленного сектора города напрямую зависит от развития кадрового потенциала. Промышленным предприятиям крупного и среднего бизнеса необходимы квалифицированные рабочие и специалисты – мастера, учреждениям профессионального образования – грамотные студенты. Школы в основу профориентационной работы ставят цель самоопределения выпускников в выборе учебного заведения для продолжения образования, и, что очень важно, профессионального самоопределения.

В системе общего образования городского округа город Рыбинск 30 общеобразовательных учреждений. Общая численность обучающихся 9 классов составляет 1,5-2 тысячи, выпускников 11 классов – 700-800 человек. По статистическим наблюдениям, ежегодно из числа выпускников 9 классов продолжают обучение в 10 классе 55-56%, остальные выпускники основной школы обучаются в учреждениях НПО (9%), СПО (35%). По данным самоопределения выпускников 11 классов, продолжают обучение в вузе 81%, 16% в учреждениях СПО. Выбор выпускниками учебного заведения профессионального образования стал более осознанным и мотивированным на дальнейшее профессиональное самоопределение. Лидирующую позицию занимают профессии инженерно-технической направленности (22%), что очень важно для города с определяющим машиностроительным кластером.

Общепринятая модель профориентационной работы (схема 1) представляет собой поэтапный процесс: школа ориентирует обучающихся на выбор учреждения профессионального образования, предлагая цикл мероприятий, позволяющих каждому познакомиться с выбранным учреждением через День открытых Дверей, совместные проекты. Далее учреждение профессионального образования готовит специалистов для конкретных сфер деятельности, конкретных предприятий.

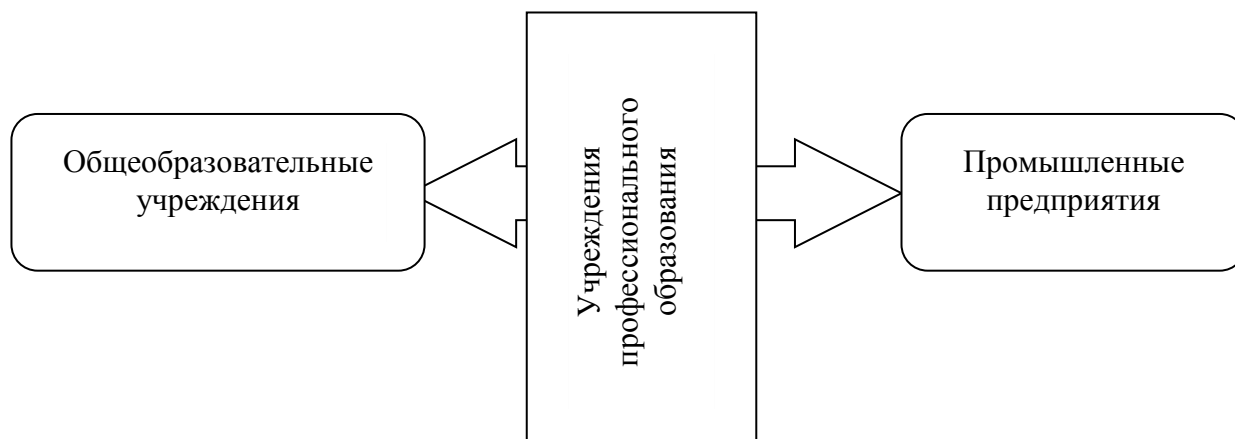
Схема 1. Цель профориентационной работы в системе общего образования: выбор учреждения профессионального образования



Модель, реализуемая сегодня (схема 2) в городском округе город Рыбинск, предполагает в основу ставить потребности и заказ предприятий на кадры необходимой квалификации. В данном случае учреждения профессионального образования выступают как ресурс для профессионального самоопределения школьников.

Схема 2. Модель профориентационной деятельности.

Цель: перспективы профессионального самоопределения



Но если данную модель выстроить в виде концентрических окружностей, в центре которых ученик школы, то становится более понятным, что профориентационная работа в школе, должна строиться с целью профессионального самоопределения (внешний круг) в выборе будущей сферы деятельности каждого ученика (выпускника). Выбор учебного заведения профессионального образования (средний круг) – это необходимый этап на пути к профессиональному самоопределению.

К сожалению, часто можно слышать такие противоречивые ответы учащихся выпускных классов: выбираю вуз N!, зачем? Кем буду, как это востребовано в родном городе – не знаю.

Понимание этого всеми составляющими структурами: Администрацией города, представителями предприятий, учреждениями профессиональной подготовки (вузами, учреждениями НПО, СПО) усилило в 2013 году актуальность разработки целевой Программы профориентационной работы в муниципальной системе общего образования.

Состоялась серия совещаний, семинаров, встреч, круглых столов, в которых активными участниками были не только представители двух уровней образования: общего и профессионального, но и представители ведущих промышленных предприятий, руководство Управления экономикой и инвестициями Администрации городского округа город Рыбинск. Результатом этих встреч стало общее понимание проблемы подготовки кадров для предприятий города, осознание квалификационных компетенций различных специальностей всеми участниками профориентационной работы среди школьников на муниципальном уровне. Кроме общего понимания проблемы подготовки кадров достигнуто

понимание взаимовыгодного взаимодействия между всеми структурами муниципальной системы профориентационной работы, определены основные направления, мероприятия, закреплена ответственность за каждым представителем.

Так, предприятия города активизировали экскурсионно – просветительскую деятельность со всеми школами города, активно участвуют в заседаниях городского родительского комитета по заданной тематике. В рамках совместных координационных планов взаимодействия с образовательными учреждениями города проводятся различные конкурсы, олимпиады, конференции. Особой популярностью пользуется цикл игр «Я выбираю Сатурн», которые проводит молодежный актив предприятия со старшеклассниками школ города. Различные предприятия города активнее стали использовать возможности целевой подготовки своих кадров путем направления перспективных выпускников школ в вузы своей профессиональной специфики.

Цикл профориентационных целевых мероприятий в каждой школе начинается не позднее 8 класса: проводится психолого-педагогическое исследование возможностей каждого ученика, определяются наиболее перспективные сферы деятельности, изучаются правила получения специального профессионального образования, рассматриваются возможности дальнейшего трудоустройства и условия трудовой деятельности. Ключевую роль в психолого-педагогическом сопровождении столь важного этапа профориентационной деятельности в системе образования города Рыбинска играет межшкольный учебный комбинат, педагоги которого оказывают квалифицированную услугу каждому учреждению и, как результат, имеют ежегодно изменяющуюся информацию, востребованную другими участниками профориентационной деятельности.

В 2013 году координационный совет при Департаменте образования, исходя из анализа ситуации, четко сформулировал основную проблему: утрачено доверие к начальному профессиональному и среднему профессиональному образованию со стороны родителей и, соответственно, обучающихся. Что бы ни предпринимали образовательные организации, если в семье нет поддержки транслируемых идей, достигнуть желаемого результата очень сложно. Поэтому первым шагом в реформировании профориентационной деятельности были мероприятия, в которых сначала активными слушателями, далее активными субъектами стали родители учеников. Необходимо было изменить сложившиеся родительские установки: только средняя школа; если не вуз, то жизнь не удалась и т.д.

Учреждения профессионального образования, исходя из индивидуальных возможностей и потребностей, используют различные формы взаимодействия с общеобразовательными школами, ориентируясь на будущий план приема в свои учреждения, заказ предприятий.

Учреждения среднего профессионального образования осваивают модель взаимодействия через цикл родительских собраний на базе своих учреждений (это не то же самое, что день открытых дверей), через профессиональные пробы с учениками. Так, в настоящее время организована работа с Рыбинским авиационным колледжем и Рыбинским промышленно – экономическим колле-

джем. В первом случае взаимодействие организовано для выпускников 9 классов через однократное целевое посещение данного учреждения. Взаимодействие с РПЭК предусматривает погружение обучающихся 8 классов в мир профессий благодаря практическим демонстрационным занятиям по различным специальностям на базе профессионального учреждения, использованным современной материально-технической базы колледжа, ученики общеобразовательных школ начинают понимать особенности каждой из 10 представляемых профессий, пробуют свои силы, некоторые из них уже в этом стали профессионально увлекаться кулинарией, сварочными, токарными, автослесарными, электромонтажными работами. День погружения в мир профессий оставляет след в индивидуальных образовательных маршрутах учеников, многие из которых впоследствии по окончании основной школы осознанно выбирают учреждение НПО или СПО для продолжения образования.

Центральный городской вуз – РГАТУ проводит цикл встреч на кафедрах, в лабораториях с обучающимися, их родителями и педагогами. Преподавателями вуза организована малая академия наук, на занятия которой приглашаются ученики, начиная с 7 класса. Ежегодная научно-практическая конференция памяти академика А.А. Ухтомского, которая проводится на базе РГАТУ при взаимодействии с центром дополнительного образования «Молодые таланты», с представительством преподавателей вуза, собирает на 11 секциях более 150 учеников, начиная с 8 класса. За всем этим – осознание уровня и качества образования в РГАТУ, перспективная мотивация учеников – выпускников школ Рыбинска – на выбор центрального городского вуза.

Социально значимый проект «Содействие трудовой занятости подростков» помогает учащейся молодежи в возрасте от 14 до 18 лет найти в каникулярное время рабочие места, в том числе по заинтересовавшей профессии.

Иногда ученики соответствующей возрастной группы, ссылаясь на уже сформированный выбор, отказываются от целевого посещения учреждений профессионального образования, промышленных предприятий. В этом случае безотказно действует мотивация иметь полное представление о своем городе. Ведь при выборе совершенно другой профессиональной сферы деятельности знакомство с промышленным миром родного города только усиливает многие личностные качества взрослеющего подростка, прибавляет уверенности в профессиональном выборе.

По такой же схеме работают и другие управления и ведомства: УВД, УФСИН, территориальные избирательные комиссии (перспективная подготовка работников именно этого направления), педагогическое сообщество и медицинские учреждения и т.д.

Большим потенциалом для проведения профориентационной работы обладает ГУ ЯО ЦПОиПП «Ресурс», способствующий организации различных встреч профориентационной направленности на территориях профессиональных образовательных организаций.

Только через разъяснение особенностей профессии и качеств личности, необходимых для профессионального становления, через кропотливую работу по самопознанию себя в мире профессий, через активное профессиональное по-

гружение можно достичь эффективности в профориентационной деятельности, основным показателем которой является грамотный выбор профессии и, соответственно, учреждения профессионального образования.

*А. Ю. Тужилкин**

СИСТЕМООБРАЗУЮЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Отсутствие системной работы по сопровождению профессионального самоопределения школьников привело к невозможности для подавляющего большинства из них получить качественные профориентационные услуги. На наш взгляд, эффективность профориентационной работы во многом будет определяться системообразующим представлением данной работы в общеобразовательном учреждении в муниципальном и региональном разрезе.

Системообразующее представление профориентационной работы в Нижегородской области (рис.1) предполагает скоординированные действия организаций - субъектов, ответственных за воспитание, образование, профессиональное обучение и трудоустройство молодёжи.

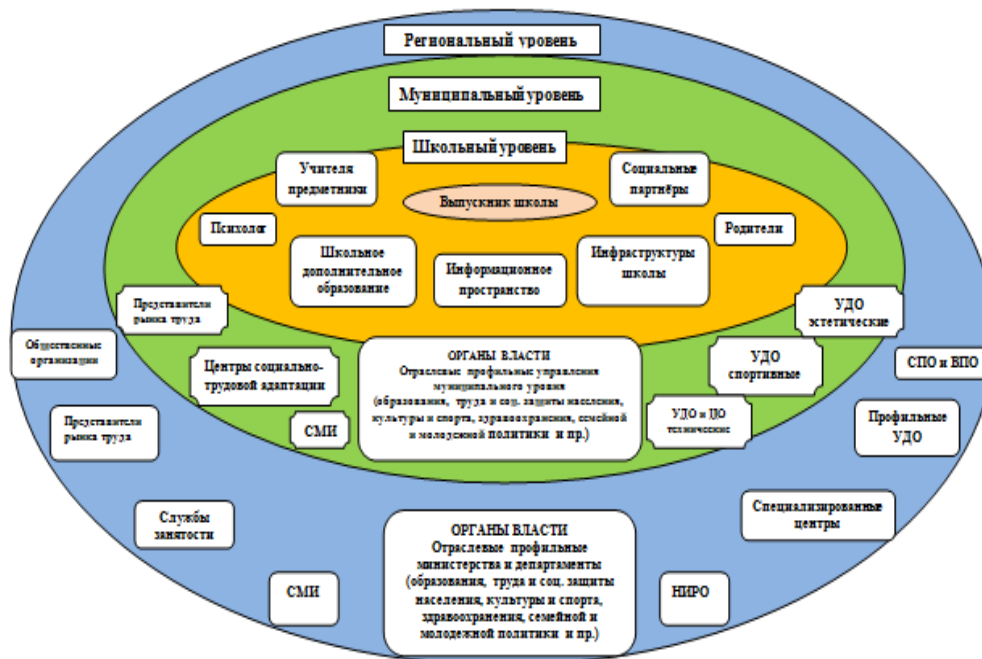


Рис.1 Системообразующее представление профориентационной работы в Нижегородской области

В качестве одного из резервов развития деятельности в сфере сопровождения профессионального самоопределения нужно обозначить незадействованный потенциал традиционных элементов системы образования, который может быть более полно раскрыт и реализован за счет:

* Тужилкин Андрей Юрьевич, заведующий кафедрой ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», кандидат педагогических наук, доцент

- совершенствования содержания и методик традиционных учебных предметов, при знакомстве с которыми возможно приобщение школьников и к миру труда, и миру профессий;
- профессиональной деятельности педагогов образовательных учреждений, которые так или иначе оказывают влияние на процесс самоопределения учащихся.

В этом смысле необходимость педагогической поддержки процесса самоопределения личности, ее отношения к профессиям, видам профессиональной деятельности определяет важность в системе общего образования школьников всех предметов базисного учебного плана в целом, в особенности предметных областей «Технология» и «Экономика».

Эти предметные области в большей степени могут выступать в качестве эффективных средств социализации молодежи. На основе практико-ориентированных, метапредметных подходов они способствуют выработке предпринимательской активности, умений зарабатывать на жизнь и осознанному отношению подростка к себе и своей деятельности.



Рис. 2. Организационная модель профориентационной работы со школьниками на основе непрерывного технологического-экономического образования

Актуальность данной идеи продиктована необходимостью решения проблемы формирования интересов школьников к техническим профессиям и профессиональному самоопределению в сфере машиностроения и подготовки специалистов для работы в реальном секторе производства, учитывая то, что Нижегородская область является одним из крупных промышленных регионов Центральной России, в котором сосредоточена мощная и разветвлённая сеть предприятий авиа-, авто- и судостроения.

Это позволит получить социальные эффекты, обеспечивающие в условиях введения ФГОС предоставление гарантированного минимума профориента-

ционных образовательных услуг, способствующих устойчивой мотивации школьников к обоснованному профессиональному самоопределению и предпринимательству, а также определить роль и место предметных областей «Технология» и «Экономика» в системе общего образования как эффективных средств социализации молодежи.

*И. В. Кузнецова, С. В. Филина**

ВОЗМОЖНОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Актуальность дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» связана с решением задач повышения качества профессионального образования: формированием у выпускников общих компетенций, обеспечивающих эффективное трудоустройство, адаптацию на рабочем месте и последующее профессиональное развитие. Сегодня важно не просто качественно подготовить выпускника по одной из профессий или специальностей, необходимо научить его управлять собственным профессиональным становлением и развитием. Именно такой посыл может способствовать повышению соответствия квалификации выпускников СПО требованиям современной экономики, их конкурентоспособности.

Программа дисциплины была разработана в рамках реализации областной целевой программы «Обеспечение приоритетных направлений развития экономики Ярославской области квалифицированными кадрами рабочих и специалистов на 2011-2012 годы». В настоящее время подготовлено и издано одноименное учебно-методическое пособие для преподавателей.

Целью дисциплины является формирование готовности выпускников к эффективному поведению на рынке труда. Готовность рассматривается как социально-профессиональная компетентность, обеспечивающая возможности оперативно решать актуальные социально – профессиональные и трудовые задачи на рынке труда, содействуя тем самым занятости, адаптации и дальнейшему профессиональному развитию обучающихся на рынке труда.

Основные задачи дисциплины: формирование у обучающихся представления о рынке труда и профессий, включая умение вести самостоятельный поиск и структурирование необходимой информации; формирование представления о правовых основах трудоустройства; освоение способов поведения, необходимых для успешного решения задач на рынке труда – представления себя как специалиста, подготовки презентационных документов; поиска работы; приобретения навыков делового общения; прохождения собеседования и испытаний при трудоустройстве; успешной адаптации на рабочем месте, планирования дальнейшего профессионального развития и др. Предусматриваются три

* Кузнецова Ирина Вениаминовна, Филина Светлана Владимировна, ГУ Ярославской области «Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки «Ресурс»

уровня освоения учебного материала: ознакомительный, репродуктивный, продуктивный, что соответствует разным уровням обучения в зависимости от требований к результатам данной темы.

Результаты освоения учебной дисциплины:

1. Умение составить пакет презентационных документов, и наличие у каждого выпускника.
2. Наличие индивидуального плана профессионального развития.
3. Формирование основных навыков эффективного поведения.
4. Представление о правовых основах трудоустройства и возможностях адаптации на рабочем месте.
5. Изменение отношения выпускников к освоению других предметов и спецдисциплин, повышение учебно-профессиональной мотивации.
6. Повышение уверенности и конкурентоспособности выпускников, ускорение их социальной и профессиональной адаптации на рынке труда.

Учебная дисциплина «Эффективное поведение на рынке труда» входит в общепрофессиональный цикл Программы среднего профессионального образования по подготовке специалистов, квалифицированных рабочих и служащих. Она также может быть использована в рамках реализации программ профессиональной подготовки квалифицированных рабочих, дополнительного профессионального образования и высшего образования.

В соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ программа включает следующие разделы: паспорт примерной программы учебной дисциплины; структура и содержание учебной дисциплины; условия реализации программы учебной дисциплины; контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины.

Рекомендуемое количество часов на освоение учебной дисциплины – 48. Поскольку дисциплина представляет практико-ориентированную модель обучения и направлена на формирование навыков эффективного поведения на рынке труда, достаточно большой объем времени предусмотрен на проведение практических занятий с элементами тренинга и других форм активного обучения, что предполагает деление обучающихся на подгруппы численностью не более 16 человек.

Результаты преподавания дисциплины в системе НПО с 2000 года показали ее высокую эффективность, получили позитивные отзывы как у самих обучающихся, так и у работодателей, работников службы занятости.

Данная учебная дисциплина служит своеобразным индикатором качества подготовки выпускников в целом. Именно в ходе ее освоения, по наблюдениям преподавателей, у многих обучающихся появляется активный интерес к предметам профессионального цикла. Они начинают понимать значимость приобретаемых не только общих, но, в первую очередь, профессиональных компетенций для повышения своей конкурентоспособности. Выстраивание плана профессионального развития каждым обучающимся по итогам обучения дает возможность наметить ориентиры повышения своей квалификации в направлении максимального приближения ее к требованиям современной экономики.

СОХРАНЕНИЕ ТРАДИЦИЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НОВАТОРСТВО ИЛИ О НАСЛЕДИИ Г. К. СЕЛЕВКО

Как принято сейчас в коммуникативной культуре, вначале договоримся о терминах.

ТРАДИ́ЦИЯ [< лат. trāditio передача; предание; установившееся издавна мнение, привычка]. То, что перешло от одного поколения к другому, что унаследовано от предшествующих поколений [Яндекс. Словари > Толковый словарь иноязычных слов. – 2008]

НОВА́ТОР [< лат. novātor обновитель, реставратор]. Тот, кто вносит и осуществляет новые, прогрессивные принципы, идеи, приемы в какой-н. области деятельности. Новáторство – **деятельность** новаторов. [Яндекс. Словари > Толковый словарь иноязычных слов. – 2008]

На наш взгляд, именно этими двумя терминами можно определить тот вклад, который внёс в педагогическую науку Герман Константинович Селевко.

Не оценивая все научное наследие, остановимся только на технологии саморазвивающего обучения.

К концу прошлого столетия традиционная педагогика накопила в себе не только богатый положительный опыт, но и множество нерешённых вопросов. Почему школьники не хотят учиться? Почему хорошо отработанный методический приём в разных ситуациях срывает с разной степенью эффективности? Почему результаты обучения школьников не адекватны усилиям, затраченным учителем? Почему мы всё совершенствуем диагностические карты воспитанности, а поведение детей лучше не становится? И многие другие.

Исходным положением, на котором строилось научное исследование Германа Константиновича, явилась констатация того, что любой человек может чему-то научиться только при его личном на то желании. Внешние мотиваторы только тогда могут достичь своей цели, когда перейдут в плоскость осознанной потребности конкретного человека.

И здесь есть смысл вспомнить принятое и столь популярное в сегодняшней педагогической лексике словосочетание «создание условий». Созданные учителем условия есть не что иное, как внешние мотиваторы. Но от их набора, направленности на конкретного, а не абстрактного ученика зависит, включится ли внутренний механизм, заработает ли он на постижение нового и собственное развитие. Российский учитель, к сожалению, до сих пор в большинстве своём продолжает жить под грузом невыносимой (в полном смысле этого слова) ответственности за образовательный результат каждого школьника. Нерешаемая задача. Верхней границей профессионального долга, по мнению Г. К. Селевко, является количество и качество внешних мотиваторов, побуждающих школьника к САМОдеятельности. И если ребёнок НЕ ХОЧЕТ, НЕ ДЕЛАЕТ, НЕ ПОНИМАЕТ, то это не есть основание для обвинения. Именно такая ситуация

* Яковлева Татьяна Дмитриевна, доцент кафедры общей педагогики и психологии ГОАУ ЯО «Институт развития образования»

должна заставить учителя искать ответ на вопросы ПОЧЕМУ НЕ ХОЧЕТ? ПОЧЕМУ НЕ ДЕЛАЕТ? ПОЧЕМУ НЕ ПОНИМАЕТ?

Возможно, такой взгляд на взаимодействие педагога и обучающегося остался бы за границей науки, но Герман Константинович сумел найти веское основание. Это принцип доминанты А. А. Ухтомского, который заявил следующее: «Во все моменты жизнедеятельности создаются условия, при которых выполнение какой-либо функции становится более важным, чем выполнение других функций. Выполнение данной функции подавляет другие функции». Открытая Г. К. Селевко взаимозависимость педагогики и физиологии заставляет пересмотреть роль учителя и по-новому оценить те педагогические инструменты, которыми он пользуется.

Не менее значимыми в технологии саморазвивающего обучения являются понятия ДВОЙНИКА и СОБЕСЕДНИКА. Это своего рода «суперструктуры», сформированные из доминант.

Двойник – это наше *«самозамкнутое, самоутверждающееся, самооправдывающееся Я»*. Такое состояние, при котором человек (сам этого обычно не сознавая) находится во власти своего Двойника, в христианстве называют гордыней. При этом человек теряет способность к приятию окружающего мира, да и самого себя, и это ведёт к смыслоутрате со всеми вытекающими последствиями.

«Двойник становится как экран между человеком и его собеседником, подменяя последнего двойником» (А. А. Ухтомский, 1928)

Помимо Двойника, существует и Собеседник. Он отличается от Двойника в первую очередь тем, что раскрыт окружающему, направлен не внутрь себя, а во вне.

«...Собеседник – всякий встречаемый человек и всякое встречаемое бытие, которое открывается по содержанию именно таким, каким их человек себе заслужил: доброму – добрые, злому – злые, любящему – любящие, благорасположенному – благорасположенные... Только тогда, когда будут раскрыты уши для всех, нищета афинского чудака не помешает узнать в нем Сократа, из последнего оборванца будешь черпать крупницы любви и правды и для того, кого нарочито любишь, будешь действительно надежным и верным другом, открытым ему до прозрачности.» (А. А. Ухтомский, 1927).

Опора на смыслы «законов» ДВОЙНИКА и СОБЕСЕДНИКА в реальной педагогике сегодня более чем востребованна. Не углубляясь в формулировки, можно обозначить такие сущностные задачи современного образования, как формирование толерантности, коммуникативной культуры, умение вести диалог и конструктивно разрешать конфликты и многое другое.

Ухтомский в современной педагогике – это новаторская идея Селевко, а твердая позиция Германа Константиновича о ведущей роли учителя в решении образовательных задач должна рассматриваться через призму создания условий.

Читая сегодня тексты образовательных стандартов, квалификационные требования к учителю, профессиональный стандарт педагога, понимаешь, какие ценные подсказки оставил нам Герман Константинович.

И в этом – его неоспоримая победа над временем.

ЕВРАЗИЙСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Материалы международного форума
24-25 АПРЕЛЯ 2015 г.

Компьютерная верстка О. Л. Чистякова
формат 60×90/8. Усл. п.л. 14,9
Заказ 31

Издательский центр
ГООУ ЯО ИРО
150014, г. Ярославль,
ул. Богдановича, 16
Тел. (4852) 21-94-25
E-mail: rio@iro.yar.ru