

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО
РТ**

№ 1 май 2013

О государственной политике в
сфере подготовки инженерно-
технических кадров

4

Теоретические основания
профессионального развития
человека

8

Концепция образовательного
кластера многоуровневой
подготовки кадров

16

Региональная система
квалификаций – инновационное
решение для инновационной
экономики

32

Возрожденное ремесленничество,
или история одного эксперимента

40

Предпрофильная подготовка
школьников: ориентация на
рабочие профессии

44



Ю. И. Биктуганов:

Реализация государственной экономической политики в области модернизации, требующей адекватного кадрового обеспечения, – задача системная. Попытки внесистемного решения проблемы за счет ускоренной подготовки кадров – малоэффективны. Только с опорой на систему профессионального образования можно решить стратегическую задачу по созданию в Свердловской области к 2020 году 700 тысяч высокопроизводительных рабочих мест.

Журнал «Профессиональное образование и рынок труда» выходит при поддержке Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, адресован: руководителям образовательных учреждений профессионального образования, директорам по персоналу промышленных предприятий, специалистам служб занятости, руководителям и специалистам министерств и ведомств, в сферу деятельности которых входят вопросы профессионального образования и кадрового обеспечения, руководителям и специалистам общественных профессиональных объединений.

Основная цель журнала: выработка единых, с точки зрения целеполагания, и вариативных, с точки зрения функционирования и содержания, моделей взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства.

Тема следующего номера: «Инновации в образовании»

Материалы в номер принимаются до 21 июня

Основные критерии отбора статей:

Актуальность. Проблемность. Авторская позиция.

Гл. редактор: Вайнштейн Александр Михайлович

Тел.: +7 (343) 268-01-84, +7-952-734-01-12. E-mail: po-rt@bk.ru, www.po-rt.ru

Учредители:

Ассоциация учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области

ГБОУ НПО «Уральское профессиональное училище «Рифей»

Адрес редакции:

620062, Екатеринбург, ул. Первомайская, 73
+7-343-268-01-84
e-mail: po-rt@bk.ru
www.po-rt.ru

Главный редактор:

Вайнштейн А. М.

Заместитель гл. редактора:

Майер Н. А.

Дизайн, верстка:

Клещев О. И.

Редакционная коллегия:

Бухмастов А. В., к. т. н., директор Союза машиностроительных предприятий Свердловской области;

Вайнштейн М. Л., к. п. н., академик АПО, советник министра образования Свердловской области;

Гладкова Т. В., заместитель министра экономики Свердловской области;

Гольгин С. Г., председатель Ассоциации учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области;

Гузанов Б. Н., д. п. н., зав. кафедрой машиностроения и методики профессионального обучения РГППУ;

Зеер Э. Ф., член-корреспондент РАО, д. псих. н., зав. кафедрой психологии профессионального развития РГППУ;

Исламгалиев Ф. Г., к. соц. н., директор Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области;

Коковихин А. Ю., к. э. н., директор Департамента комплексных вопросов развития человеческого капитала Министерства экономики Свердловской области;

Пахомов А. А., заместитель министра образования Свердловской области;

Рыбаков Е. А., к. э. н., заместитель председателя Совета директоров ОУ СПО Свердловской области, директор колледжа им. Ползунова;

Чапаев Н. К., д. п. н., профессор РГППУ;

Шевченко В. Я., к. п. н., проректор РГППУ, ген. директор АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»;

Щелоков В. Ф., к. соц. н., директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области

Отпечатано в типографии

ООО «АлтерПринт»

Заказ № 214

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 21.05.2013

Авторы публикаций выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.

Зарегистрирован в региональном управлении Роскомнадзора по Свердловской обл.

Свидетельство о регистрации:

ПИ № ТУ66-01095 от 27.12.2012

ISSN 2307-4264

Цена свободная

СОДЕРЖАНИЕ

Образовательная политика

Биктуганов Ю. И. Стратегия профессионального образования в Свердловской области2

Исламгалиев Ф. Г. О государственной политике в сфере подготовки инженерно-технических кадров4

Теория образования

Зеер Э. Ф. Теоретические основания профессионального развития человека8

Модели взаимодействия

Чапаев Н. К. К вопросу о взаимоотношениях образования и рынка труда12

Гузанов Б. Н., Соколова Т. Б., Бабкин Н. А. Концепция образовательного кластера многоуровневой подготовки кадров16

Рыбаков Е. А. Современные аспекты подготовки специалистов с использованием потенциала социальных партнеров и сетевых технологий20

Гуцин Н. А. Корпоративная социальная ответственность как основа подготовки квалифицированных кадров22

Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Модели взаимодействия сферы труда и образования как фактор обеспечения качества подготовки кадров24

Сапегина К. В., Чачина Л. В. Дуальная система профессионального образования Германии28

Профессиональные стандарты

Салахов А. А. Главное направление – развитие квалификаций30

Жильцов В. А. Региональная система квалификаций – инновационное решение для инновационной экономики32

Практика профессионального образования

Семенова В. А. Формы повышения квалификации в ресурсном центре35

Шакуто Е. А. Научно-методическая работа: условия эффективности36

Брезгина А. А. Оценка образовательных достижений38

Ремесленное образование

Журавлев С. Н. Возрожденное ремесленничество, или история одного эксперимента40

Внутрифирменное обучение

Климан С. В. Система корпоративного образования на Уралвагонзаводе41

Международное сотрудничество

Иванова А. В. Международное сотрудничество в профессиональном образовании43

Профориентация

Бабич Э. А., Корякова А. А. Предпрофильная подготовка школьников: ориентация на рабочие профессии44

Стратегия профессионального образования в Свердловской области



БИКТУГАНОВ Ю. И.
Министр общего и профессионального образования Свердловской области,
Екатеринбург

Соответствие качества профессионального образования требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса Свердловской области является ключевым понятием роли и места профессионального образования в экономических отношениях.

Согласно стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года главная цель долгосрочного развития области заключается в обеспечении современных стандартов материального и духовного благополучия населения, основанном на сбалансированном росте экономики, эффективном государственном управлении и местном самоуправлении, интенсивном развитии потенциальных возможностей и традиционных ценностях, создании условий для самореализации личности и получения образования, отвечающего требованиям современной инновационной экономики.

Цель и задачи

Основная стратегическая цель в области профессионального образования – обеспечение соответствия качества образования требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса Свердловской области.

В соответствии с обозначенной целью стратегическими задачами являются:

- модернизация инфраструктуры профессионального образования Свердловской области, ориентированной на диверсификацию образовательных услуг, обеспечивающих снижение неэффективных затрат и повышение уровня трудоустройства выпускников по приравненным профессиональным квалификациям;
- приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с нормами федеральных государственных образовательных стандартов начального (до момента окончания реализации) и среднего профессионального образования и потребностями регионального рынка труда;

Основная стратегическая цель в области профессионального образования – обеспечение соответствия качества образования требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса Свердловской области.

- повышение привлекательности программ профессионального образования по подготовке кадров, востребованных на рынке труда, развитие профильного обучения учащихся общеобразовательных учреждений;

- внедрение новых финансово-экономических механизмов, направленных на повышение уровня эффективности использования ресурсного обеспечения системы;

- развитие системы переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров учреждений профессионального образования, обеспечивающих достижение нового качества образовательных услуг на основе норм Федерального государственного образовательного стандарта начального (до момента окончания реализации) и среднего профессионального образования и требований работодателей;

- формирование государственно-общественной системы управления качеством профессионального образования;

- развитие информационной системы, обеспечивающей открытость профессионального образования Свердловской области, расширение межрегионального и международного сотрудничества.

Проблемы, требующие решения

Анализ состояния системы профессионального образования относительно требований инновационного развития социально-экономического развития Свердловской области позволяет выделить следующие проблемы:

- несоответствие профессионально-квалификационной структуры системы профессионального образования потребностям экономики Свердловской области, трудности в комплектовании учебных групп по профессиям / специальностям промышленной группы строительства, металлургии и машиностроения;

- недостаточный уровень готовности материально-технических условий в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования к внедрению образовательных стандартов нового поколения (в рамках ФГОС, определяющих требования не только к результату образования, но и к условиям его достижения);

- физически и морально устаревшее учебно-производственное и учебно-лабораторное оборудование в значительной части образовательных учреждений СПО и НПО;

- низкий уровень обновления перечня реализуемых образовательных программ по профессиям / специальностям, востребованным региональной экономикой (недостаток средств на материально-техническое обеспечение введения новых образовательных программ, особенно технической направленности);

- износ значительной части зданий и сооружений;

- недостаточно финансируются статьи расходов, связанных с обеспечением собственно учебного процесса, содержанием материально-технической базы учебных заведений и их развитием;

- недостаточное участие работодателей в процессе подготовки специалистов, наличие позиции части работодателей как кадровополучателей, а не инвесторов подготовки кадров;

- несоответствие кадрового ресурса в системе профессионального образования требованиям инновационного развития системы, недостаточный уровень менеджерской подготовки руководителей образовательных учреждений; низкая динамика кадрового обновления в системе профессионального образования, особенно среди мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин;

- недостаточное использование современных образовательных технологий (информационных, цифровых), обеспечивающих качество управления модернизацией профессионального образования;

- отсутствие конкретных механизмов и обратной связи между производителями и потребителями образовательных услуг (образовательными учреждениями и работодателями), обеспечивающих эффективное функционирование системы оценки качества образования;

- недостаточность мер, способствующих повышению престижа рабочих профессий, развитию профориентационной работы;

- недостаточность мер социальной поддержки выпускников учреждений НПО и СПО, избравших работу по профильной специальности, по обеспечению гарантий трудоустройства.

Состояние и перспективы

Несмотря на целый ряд серьезных проблем, областная система профессионального образования (а это более 120 образовательных учреждений) функционирует, и именно сегодня закладывается идеологическая и материальная база для ее дальнейшего развития:

- сохранены и улучшаются материальные и организационные условия для обучения в учреждениях профессионального образования за счет средств областной целевой программы «Развитие образования в Свердловской области («Наша новая школа») на 2011–2015 годы;

- системно осуществляется процесс по эффективному использованию областного имущественного комплекса, в том числе за счет реструктуризации сети образовательных учреждений;

- осуществляется введение федеральных государственных образовательных стандартов начального профессионального и среднего профессионального образования (ФГОС НПО / СПО) на территории Свердловской области;

- вводится практика сертификации профессиональных достижений обучающихся (выпускников) учреждений начального и среднего профессионального образования Свердловской области при участии работодателей;

- системно осуществляется поддержка талантливой молодежи;

- продолжается работа по усилению взаимодействия образовательных учреждений и предприятий (организаций). С этой целью была создана сеть профильных ресурсных центров и координирующий их деятельность Региональный ресурсный центр;

- реализуются программы социальной направленности (профессиональное образование обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, кадетское движение, профессиональное образование детей, находящихся в сложной жизненной ситуации);

- осуществляется поддержка обучающихся, достигших особых успехов в профессиональном обучении (гранты, именные стипендии, премии и другие формы поощрения);

- реализуются новые формы социального партнерства образовательных учреждений профессионального образования и предприятий.

Реализация государственной экономической политики в области модернизации, требующей адекватного кадрового обеспечения, – задача системная. Попытки внесистемного решения проблемы за счет ускоренной подготовки кадров малоэффективны. Только с опорой на систему профессионального образования можно решить стратегическую задачу по созданию в Свердловской области к 2020 году 700 тысяч высокопроизводительных рабочих мест.

О государственной политике в сфере подготовки инженерно-технических кадров



Ф. Г. ИСЛАМГАЛИЕВ
кандидат социологических наук, директор Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области Екатеринбург

21 марта 2013 года в Москве состоялись парламентские слушания, организованные Советом Федерации, в ходе которых были обозначены основные проблемы в подготовке кадров для инновационной экономики и предложения, направленные на решение одного из важнейших для общества вопроса – подготовки инженерно-технических кадров в Российской Федерации.

На слушания были приглашены комитеты по образованию Совета Федерации, Государственной Думы, руководители министерств, руководители образовательных учреждений профессионального образования, а также представители ведущих предприятий, занимающихся подготовкой профессиональных кадров.

Думаю, образовательному сообществу Свердловской области будет небезынтересно знать, как законодательные власти оценивают ситуацию и какие практические решения предлагаются.

Вызовы для российской системы инженерно-технического образования: причины и следствия

1. Неспособность большинства работодателей сформулировать заказ системе профессионального образования в части необходимых профессиональных компетенций выпускников (за исключением отраслей, имеющих продуманную стратегию развития, например: ИТ, ядерная энергетика, авиастроение, нефтедобыча); ослабление интеграционных связей образовательных учреждений СПО и ВПО с реальным бизнесом в силу низкой востребованности результатов научно-технических разработок, ограничен-

ных материальных возможностей профильных отраслей и предприятий, недоверия бизнеса к потенциальным возможностям учебных заведений, и, как следствие, – **низкое качество образования и низкий уровень эффективности функционирования системы, слабость связей с работодателями.**

2. Отсутствие единой государственной системы прогнозирования кадровых потребностей российской экономики. В большинстве субъектов Российской Федерации прогнозирование

кадровых потребностей или не отвечает критерию системности, являясь результатом случайной выборки, или вообще не осуществляется. Следствие – **дисбаланс объемов и структуры подготовки кадров и потребностей рынка труда.**

3. Низкий уровень развития общественно-профессиональных организаций. Следствие – **отсутствие эффективной системы независимой оценки качества профессионального образования.**

Минобрнауки: реакция на вызовы

Реализуемая Минобрнауки России государственная политика в сфере профессионального образования направлена на решение задач, зафиксированных в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы.

1. В целях повышения качества инженерного образования Минобрнауки России проводит качественную, количественную и территориальную оптимизацию вузов. К маю 2013 года будет разработана и утверждена программа реорганизации неэффективно работающих государственных вузов и филиалов, а к концу 2013 года будет определена группа вузов-лидеров, дополнительно финансируемых федеральным бюджетом.

2. Для приведения содержания и структуры подготовки инженерно-технических кадров в соответствие с потребностями рынка труда, развития механизмов взаимодействия системы высшего профессионального образования с реальным сектором экономики Минобрнауки России в настоящее время поддерживает:

- создание высокотехнологичных кластеров, в рамках деятельности которых происходит концентрация ресурсов отраслевых предприятий, учреждений профессионального образования и науки. Основные характеристики кластеров: глобальный масштаб деятельности; интеграция проектно-конструкторской, исследовательской и образовательной деятельности;

К маю 2013 года будет разработана и утверждена программа реорганизации неэффективно работающих государственных вузов и филиалов, а к концу 2013 года будет определена группа вузов-лидеров, дополнительно финансируемых федеральным бюджетом.

проведение лидирующих научных исследований и инновационных разработок; высокий уровень актуальности образовательных программ;

- создание базовых кафедр вузов на предприятиях и организациях любых форм собственности как реализация модели практикоориентированного обучения за счет привлечения к осуществлению образовательного процесса высококвалифицированных работников предприятий и использования технологических комплексов предприятий;

- создание лабораторий на базе вузов при поддержке корпораций для повышения качества подготовки студентов при изучении прикладных дисциплин;

- создание корпоративных университетов, осуществляющих практический перевод профессиональных знаний в образовательные структуры крупных корпораций;

- развитие целевой контрактной подготовки, обеспечивающей трудоустройство выпускников по специальности.

3. Развитие системы независимой оценки качества (сертификация квалификаций выпускников и общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ) осуществляется путем привлечения к процедурам оценки потребителей образовательных услуг: учащихся, работодателей, объединений работодателей. В рамках реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. планируется создание сети отраслевых экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, а также:

- проведение мониторинговых и аналитических исследований национальных рамок квалификаций стран-участников ВТО;

- разработка национальной рамки квалификаций экономики России и тарифно-квалификационного справочника, включающих квалификации бакалавра и магистра;

- разработка проектов изменений законодательных и нормативных актов по применению национальной рамки квалификаций экономики России и тарифно-квалификационного справочника;

- разработка правил присуждения квалификации и разрешения допуска к профессиональной деятельности;

- разработка правил сертификации квалификации и допуска к продолжению профессиональной деятельности на прежнем или более высоком уровне (формирование профессиональной траектории);

- формирование основ системы оценки качества и компетентностного уровня кадрового потенциала предприятий отраслей экономики.

В сотрудничестве с Российским союзом промышленников и предпринимателей, Национальным агентством развития квалификаций, инновационными государственными и частными компаниями и корпорациями, Рособрнадзором совместно с Минобрнауки России

ведется работа по созданию пилотных центров оценки и сертификации квалификаций в 12 отраслях экономики (атомная, энергетическая, нефтегазоперерабатывающая, медико-биологическая и фармацевтическая; металлургическая, авиастроительная, машиностроительная, автомобилестроительная, ракетно-космическая отрасли, наноиндустрия, информатика и вычислительная техника, железнодорожный транспорт) и в таких областях деятельности, как юриспруденция, педагогическая деятельность, управление персоналом, государственное и муниципальное управление. К процедуре оценки и сертификации будут привлекаться независимые эксперты, осуществляющие оценку уровня профессиональной квалификации с использованием сертификационных измерительных материалов, сформированных в соответствии с требованиями работодателей.

Независимая система сертификации квалификаций должна стать неотъемлемой частью системы непрерывного профессионального образования рабочих кадров во всех отраслях экономики.

Предложения и рекомендации

По завершении совещания участники парламентских слушаний обратились к российским работодателям и представителям исполнительных органов власти с предложениями и рекомендациями, направленными на решение проблемы кадрового обеспечения промышленных предприятий региона.

Органам исполнительной власти:

- проработать вопрос о формировании отраслевых систем прогнозирования кадровых потребностей.

Работодателям:

- активизировать работу с образовательными учреждениями профессионального образования по созданию кафедр, осуществляющих образовательный процесс, на базе предприятий и организаций различных форм собственности.

Объединениям работодателей:

- в целях синхронизации требований рынка труда и системы образования принять участие в разработке профессиональных стандартов для последующей их трансляции в образовательные программы и стандарты;

- осуществлять поддержку образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования в вопросах модернизации учебно-лабораторной базы;

- активизировать работу с образовательными учреждениями профессионального образования по созданию кафедр, осуществляющих образовательный процесс, на базе предприятий и

В рамках реализации Федеральной целевой программы развития образования планируется создание сети отраслевых экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций.

Независимая система сертификации квалификаций должна стать неотъемлемой частью системы непрерывного профессионального образования рабочих кадров во всех отраслях экономики.



Фото с сайта www.socinsf.gov.ru

организаций различных форм собственности.

Солидаризуясь с участниками парламентских слушаний, Региональный ресурсный центр развития профессионального образования предлагает **Министерству общего и профессионального образования Свердловской области следующее:**

- проработать вопрос об учете показателей трудоустройства выпускников при оценке эффективности деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы;

- разработать и реализовать комплексную программу модернизации инженерно-технического образования, предусмотрев вопросы развития соответствующих секторов среднего профессионального образования;

- при формировании государственного задания на подготовку инженерно-технических кадров предусмотреть увеличение нормативов финансового обеспечения в части затрат на развитие материально-технической базы и кадрового потенциала, совершенствования профессиональных образовательных программ;

- развивать механизмы расширения взаимодействия образовательных учреждений с промышленностью, работодателями, бизнес-сообществом;

- развивать систему стимулов и преференций, в том числе законодательных, для привлечения бизнеса к финансированию профессионального образования;

- до 2014 года разработать и внедрить областную систему оценки качества профессионального образования;

- проработать вопрос о финансировании производственной практики на предприятиях, стимулирующей студентов на выполнения проектов по результатам практик и дальнейшую работу на предприятии;

- провести анализ материально-технической базы образовательных учреждений технического профиля;

- расширить практику создания ресурсных центров с современной лабораторной базой по направлениям подготовки специалистов;

- для обеспечения непрерывной подготовки специалистов (школа – колледж – вуз – предприятие) совместно с отраслевыми министерствами проработать вопрос о создании при ведущих крупных предприятиях и организациях центров дополнительного профессионального образования (для подготовки по рабочим профессиям и повышения квалификации инженеров);

- проработать вопрос об учете показателей трудоустройства выпускников при оценке эффективности деятельности государственных образовательных учреждений в целях эффективности их работы;

- провести анализ востребованности, трудоустройства и занятости выпускников учебных заведений и составить долгосрочный прогноз по подготовке специалистов;

- совместно с объединениями работодателей проработать вопросы создания региональных центров сертификации профессиональных квалификаций;

- принять меры по воссозданию в общеобразовательных учреждениях, домах творчества молодежи кружков технического направления.

Выставка научно-технического творчества молодежи «ПРОФТЕХ-2013»

18 января 2013 г. во Дворце молодежи прошла первая Выставка научно-технического творчества молодежи «ПРОФТЕХ-2013», на которой были представлены работы студентов образовательных учреждений НПО и СПО Свердловской области.

Организаторами выставки стали: Ассоциация учреждений по содействию в развитии начального и среднего профессионального образования Свердловской области и Дворец молодежи.

Основная цель выставки: выявление и поддержка талантливых студентов, создание условий для их творческой самореализации, повышение престижа «человека труда».

Студенты 39 колледжей, техникумов, профессиональных лицеев и училищ представили 192 работы в трех номинациях:

- «Техника и технологии» (действующие приборы, стенды, модели, лабора-

торные установки, макеты, наглядные пособия и т. д.) – 47 работ;

- «Потребительский рынок» (швейные изделия, кулинарные изделия, парикмахерские услуги и т. д.) – 42 работы;

- «Творческие работы» (изобразительное искусство, декоративно-прикладное творчество, литературное творчество и т. д.) – 103 работы.

Студентами Областного техникума дизайна и сервиса, Уральского железнодорожного техникума, Екатеринбургского техникума «Автоматика» была подготовлена внеконкурсная концертная программа.

На закрытии выставки председа-

тель Ассоциации – соорганизатора выставки – Сергей Германович Гольгин вручил дипломы победителям и призерам – 27 авторам и авторским коллективам.

Оргкомитет выставки отметил возрастающий интерес студентов к участию в выставках научно-технического творчества. Представленные на выставке работы демонстрируют многогранность научных и познавательных интересов молодых профессионалов. Выставка позволила студентам продемонстрировать свои креативные способности, представить результаты своей творческой, исследовательской и изобретательской деятельности, обменяться опытом, получить оценку квалифицированных экспертов.

*Людмила Завьялова,
руководитель РЦ РПО в сфере
железнодорожного транспорта
и логистики*



Теоретические основания профессионального развития человека



Э.Ф. ЗЕР,
член-корреспондент РАО,
доктор психологических наук,
зав. кафедрой психологии
профессионального развития
РГППУ, Екатеринбург

Смена профессии постепенно становится нормой.

В постиндустриальном обществе профессиональное образование утратило свои прежние целевые ориентации – формирование социально-профессиональных знаний, умений и компетенций – и становится средством подготовки человека к общественно полезному труду, который характеризуется интегративным, метапрофессиональным содержанием.

В психологии нет однозначного определения понятия «развитие». Оно тесно связано с понятиями «формирование» и «становление», которые в отдельных случаях, особенно в педагогике, используют как синонимы. Наиболее общим является понятие «психическое развитие» – последовательные, прогрессирующие, хотя и включающие в определенные моменты регресс, в целом необратимые количественные и качественные изменения психики. Составной частью психического развития является профессиональное развитие.

Профессиональное развитие – это изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Трудовая деятельность – целесообразная деятельность по созданию материальных и духовных благ. Профессиональная деятельность – определенный вид трудовой деятельности, требующий для выполнения специальных знаний, компетенции и качеств.

Объектом развития выступает субъект деятельности. Факторами, детерминирующими его развитие, являются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность, вначале учебно-профессиональная, затем профессионально-образовательная и наконец профессиональная. Профессиональное развитие человека происходит при его взаимодействии с миром профессий. Профессиональное развитие обычно отождествляют с прогрессивным изменением человека: созреванием, формированием, саморазвитием и самосовершенствованием. Наряду с этим исследователи подчеркивают, что этот процесс сопровождается периодами регресса, дезадаптации, стагнации, кризисами, деформациями, а в отдельных случаях и деградацией человека.

Профессиональное развитие взаимообусловлено личностным. В основе этих процессов лежит саморазвитие, детерминирующее самореализацию человека.

В зарубежной психологии представлены различные теории профессионального развития. Все их многообразие можно свести к четырем направлениям (табл. 1)

Таблица 1
Основные зарубежные теории профессионального развития

Направление	Представители концепций и теорий	Основания профессионального выбора и развития
Дифференциально-диагностическое	Ф. Парсонсон, Г. Мюнстерберг	индивидуальные особенности (свойства, качества)
Психодинамическое	З. Фрейд, У. Мозер, Э. Рое, Е. Бордин, А. Маслоу	генетические предпосылки, потребности
Теории решений	Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер, Д. Тидеман	система ориентировок в профессиональных альтернативах
Теории развития	Э. Шпрангер, Э. Гинзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд	процессуальные характеристики онтогенетического развития. Тип личности

В отечественной психологии различия просматриваются в центрации исследований на формах профессионального развития. Одни психологи большее значение придают исследованию профессионального становления, другие – процессу профессионализации, третьи – личностно-профессионального развития (табл. 2)

Таблица 2

**Подходы к профессиональному развитию
в отечественной психологии**

Формы профессионального развития	Объект развития	Основания профессионального развития	Представители концепции
Профессиональное становление	личность	социальная ситуация, ведущая деятельность	Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников и др.
Процесс профессионализации	субъект деятельности	уровни выполнения деятельности (успешность)	В. А. Бодров, Н. С. Глуханюк, Н. Н. Нечаев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Э. Э. Сыманюк, А. Р. Фонарев и др.
Акме профессионального развития	зрелая личность	саморазвитие и самореализация	Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, С. А. Минюрова и др.

**Профессиональное образование
в постиндустриальном обществе**

Решающее значение в профессиональном развитии человека принадлежит образованию. Традиционно профессиональное образование рассматривается как овладение профессией, а точнее, специальностью с определенным уровнем квалификации. Цель образования определяется как получение профессии. Но в современном постиндустриальном обществе, характеризующемся динамической профессиональностью, социально-экономической нестабильностью, внедрением высоких технологий, полученная в учебном заведении профессия (специальность) часто оказывается невостребованной. Многие выпускники не трудоустраиваются по полученной специальности.

Следует также отметить, что смена профессии в последующие годы постепенно становится нормой. Очевидно, что прежняя целевая ориентация профессионального образования – овладение профессией (специальностью) – утратила свою актуальность.

Косвенно этот вывод подтверждает введение бакалавриата в систему многоуровневого образования. Степень бакалавриата рассматривается как общепрофессиональная подготовка к выполнению широкого круга (спектра) профессиональных действий (компетенций).

О кризисе современного профессионального образования свидетельствует также широкое распространение системы непрерывного образования: повышения квалификации, корпоративного и «трансграничного» образования.

Можно констатировать, что в постинду-

стриальном обществе профессиональное образование утратило свои прежние целевые ориентации – формирование социально-профессиональных знаний, умений и компетенций – и становится средством подготовки человека к общественно полезному труду, который характеризуется интегративным, метапрофессиональным содержанием. Основные контуры этого образования намечены А. М. Новиковым в полемической монографии «Постиндустриальное образование».

Анализ современной профессиологической литературы позволяет определить следующие тенденции взаимосвязи профессионального развития и непрерывного образования. Новое образование начинает ориентироваться на развитие социально-профессиональных способностей: информационно-коммуникативных, технологических, проектировочных, познавательных, творческих. Перечень этих способностей можно продолжить, но главная их функция – профессиональное развитие человека

Можно констатировать, что прежние целевые ориентиры – освоение профессии – трансформируются (преобразовываются) в общепрофессиональную подготовку, смыслообразующими факторами которой становится профессиональное развитие субъекта общественно полезной деятельности.

В современном постиндустриальном образовании распространены три модели профессиональной подготовки:

- адаптационная модель (модель X) – характеризуется выполнением деятельности в соответствии с предписанными правилами, нормами, алгоритмами. Доминирует тенденция **адаптации** к профессиональной деятельности и самоопределение к ней;

- модель самостоятельной организации (модель Y) – ориентирована на подготовку специалистов, способных самостоятельно организовывать свою деятельность, самостоятельно принимать решения и нести ответственность за осуществляемые действия (главное – **самоорганизация**);

- модель профессионального саморазвития (модель Z) – ключевой характеристикой этой подготовки является **самореализация** личности в профессии, сочетание автономности с командной работой, готовность к инновациям.

Таким образом, в профессиональном развитии можно выделить три смыслообразующих фактора:

- 1) адаптацию;
- 2) самоорганизацию;
- 3) самореализацию.

Каждой модели соответствуют определенные дескрипторы и целевые ориентации: для адаптационной модели в качестве де-

О кризисе современного профессионального образования свидетельствует широкое распространение системы непрерывного образования: повышения квалификации, корпоративного и «трансграничного» образования.

скрипторов выступают знания, умения, навыки и профессионально важные качества; для модели самоорганизации – общекультурные и профессиональные компетенции; для концептуальной модели самореализации – метапрофессиональные компетенции, обобщенные надпрофессиональные компетенции, характеризующиеся (обладающие) широким радиусом действий.

Важной характеристикой профессионала в постиндустриальном обществе становятся метапрофессиональные качества человека – это свойства, способности, черты личности, обуславливающие продуктивность выполнения познавательной, социальной и профессиональной деятельности. К ним относятся: институционализм, профессиональная мобильность, инновационность, референтность, практический интеллект, самоэффективность и др.

В нижеприведенной таблице отражены смыслообразующие составляющие основных моделей профессионального развития.

Каждой модели соответствует образовательная концепция: когнитивно, деятельностно и личностно ориентированные концепции, а также контекстно-компетентностное обучение. В системе непрерывного образования в разном объеме и сочетании все эти модели реализуются: адаптационная модель – в основном в системе начального и среднего образования, модель самодеятельностной организации – в системе высшего образования, а третья модель – в системе последипломого образования.

Непрерывное профессиональное образование

Непрерывное профессиональное образование основывается на концепции профессионального становления личности. В профессиональном становлении как целостном процессе можно выделить ряд стадий. Поэтому профессиональное образование, органично сопровождая весь онтогенез взрослого человека, должно строиться с учетом психологии личности на разных возрастных стадиях.

Есть все основания утверждать, что положение о непрерывном образовании – одна из современных прогрессивных идей. Его смысл и назначение – обеспечение полноценного профессионального становления личности, создание условий для постоянного обновления,

развития и самоактуализации каждого человека на протяжении всей его профессиональной жизни.

Есть все основания утверждать, что положение о непрерывном образовании – одна из современных прогрессивных идей. Его смысл и назначение – обеспечение полноценного профессионального становления личности

Основываясь на этих исходных позициях, приведем цель и задачи непрерывного профессионального образования.

Цель: удовлетворение потребности личности в развитии, саморазвитии, самоактуализации и реализации себя в профессиональной жизни.

Задачи:

- формирование позитивной установки на инновационную деятельность и мотивирование профессионального роста и карьеры;
- обогащение социально-профессиональной и специальной компетентности специалиста, развитие аутокомпетентности;
- обеспечение социально-профессионального самосохранения специалиста;
- формирование новых сценариев профессионального развития и адекватных им репертуаров профессионального поведения.

Основные тенденции постиндустриального образования обуславливают принципы его формирования:

- смыслообразующим фактором проектирования образования становится развитие личности обучаемого. Центрация образования на становлении личности обуславливает принципиально новую организацию, содержание образования и технологии обучения;

- целью образования провозглашается формирование компетенций и социально значимых качеств обучаемого как личности, способной к саморазвитию, самоопределению, самообразованию, самореализации и самоактуализации; дифференциация содержания и организации процесса образования осуществляется на основе учета индивидуально-психологических особенностей обучаемых, их потребностей в самореализации;

- обеспечивается преемственность всех уровней образования (общего, начального, среднего специального и высшего) с ориентацией на целостное образование; ядром реализации этого принципа провозглашается развивающаяся личность обучаемого, которая станет фактором междисциплинарной интеграции содержания и технологий обучения; адекватность уровней образования и культуры обеспечивается вариативным, личностно-развивающим характером содержания образования и технологиями обучения.

Непрерывное профессиональное образование является важным условием полноценного профессионального развития личности. Сценарии профессионального развития индивидуальны, их вариативность зависит от социально-экономической ситуации развития, базового образования, особенностей профессиональной деятельности, жизненной стратегии, случайных событий и обстоятельств. И наконец, непрерывное образование сопровождает профессиональное становление, определяет его индивидуальные траектории, детерминирует формирование, развитие основных психологических новообразований личности.

Подписание договора «О сетевом партнерстве (взаимодействии)»

21 февраля 2013 года в Екатеринбургском промышленно-технологическом техникуме им. В. М. Курочкина представителями образовательных учреждений разного уровня и ведущих промышленных предприятий Екатеринбурга был подписан договор «О сетевом партнерстве (взаимодействии) в рамках становления и развития многофункционального образовательного центра машиностроительного профиля».

Цель подписания – повышение уровня подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по востребованным профессиям и специальностям путем объединения материально-технических, кадровых и информационно-методических ресурсов.

Договор подписали: Союз предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, генеральный директор В. Я. Щелоков; Союз машиностроительных предприятий Свердловской области, директор А. В. Бухмастов; ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский промышленно-технологический техникум им. В. М. Курочкина», директор Н. А. Бабкин; ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский Политехникум», директор А. Н. Козлов; ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский техникум «Автоматика», директор М. И. Кузне-

цов; ГКУ занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости», директор Н. А. Бордюгова; ФГАУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», проректор В. Я. Шевченко; ОАО «Уралтрансмаш», директор по персоналу О. Л. Палкетов; ОАО «Завод № 9», заместитель генерального директора Е. В. Брук; ОАО «Уралмашзавод», директор по персоналу Н. Г. Бабилурова; МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 167», директор Э. А. Бабич.

После торжественного подписания договора представители сторон обсудили первоочередные задачи по реализации намеченных целей и выразили уверенность в увеличении количества партнеров, разделяющих цели и намерения участников объединения.



К вопросу о взаимоотношениях образования и рынка труда

В условиях полного или частичного отказа государства от ряда прежних своих функций экономического и социального контроля над процессом воспроизводства квалифицированных рабочих, а также в условиях изменения форм собственности предприятий, которые утратили экономический интерес к поддержке учебных заведений, возникла острая необходимость построения систем социального партнерства в сфере начального профессионального образования.



Н. К. ЧАПАЕВ
доктор педагогических наук,
профессор кафедры акмеологии
общего и профессионального
образования РГППУ,
Екатеринбург

Специалисты выделяют два главных направления в экономическом подходе к образованию – неоклассическое и кейнсианское. В рамках первого направления образование понимается как свободное предпринимательство и фактически отождествляется с экономико-производственным процессом. Будучи полноправным субъектом рынка, образование подчиняется полностью действию рыночных механизмов. Основой развития образования становится потребитель, его интерес и выбор. Следовательно, к образованию применимы все законы рынка и свободной конкуренции со всеми вытекающими для образования последствиями. Выбор программ, учителей, типов и уровней образования должен осуществляться самими потребителями – учащимися или родителями. Каждое учебное заведение – коммерческое предприятие, участвующее в свободной конкуренции, и ему не возбраняется брать на себя часть расходов на образование.

Между рынком и государством

В условиях нашей страны такой подход прекрасно согласуется с инвестиционной политикой, строящейся на принципе «экономии на образовании», на понимании образования как затратной сферы. С переходом на рыночную экономику у нас все решается через так называемые рыночные механизмы. В результате мы получили некую пародию «уровниловки»: в одну рыночную категорию зачислены были детсад, школа, транснациональная компания – все они должны уметь выживать в условиях рынка, решать свои проблемы через эти самые рыночные механизмы. Интегральную совокупность общественных и производственных отношений редуцировали к рыночным отношениям, тогда как в социуме не только общественные, но даже производственно-экономические отношения не могут быть сведены к одному лишь рыночному знаменателю. Масштабность решаемых сегодня глобальных транснациональных и крупных

национальных проблем способствует повышению роли организационно-управленческих средств стимулирования развития экономики. Возрастает роль общественно-государственного регулирования. Соответственно, не все вложения сегодня могут быть обозначены как инвестирования. Например, это касается вложений в такие проекты, как создание атомной промышленности и освоение космического пространства [4].

Сторонники второго направления выступают за вмешательство государства в образование и против прямой зависимости развития образования от непосредственных потребностей рынка. Имеется целая система доводов в пользу того мнения, что свободное предпринимательство в области образования невозможно:

а) образованный человек служит источником распространения знаний вокруг себя, что делает производительный труд других рабочих, т. е. результат образования принадлежит обществу в целом, и, значит, государству надо поддерживать образование и осуществлять руководство им;

б) образование дает не только экономические, но и социальные, а также политические результаты, приносящие пользу всему обществу;

в) так как рабочий, получивший образование, остается собственником своей личности, отсутствуют стимулы к появлению частных инвесторов в данную сферу, значит, это на себя должно взять государство;

г) только государство способно гарантировать известный уровень образования [3].

Есть основания говорить о существовании в рамках экономического подхода к образованию третьего направления. В соответствии с ним цель экономического подхода сводится к разумному сочетанию свободного рынка образовательных услуг с механизмом государственного регулирования. Непонимание диалектической сути данного факта порождает сегодня иждивенческий подход к образованию со стороны общества, государства, рынка, пытающихся решить свои проблемы за счет образования, не вкладывая в него необходимых и достаточных средств и не соучаствуя должным образом

В результате мы получили некую пародию «уровниловки»: в одну рыночную категорию зачислены были детсад, школа, транснациональная компания

его деятельности. При этом поражают воображение масштабы возводимой государством системы контроля над образовательными учреждениями. Управление, сведенное к одной контрольной функции, не может быть эффективным.

Всемирный банк вносит ясность

Авторы «Доклада Всемирного банка о политике в области профессионального образования» от 1993 года, признавая, что объективным мощнейшим регулятором деятельности системы профтехобразования выступают рыночные механизмы, вместе с тем указывали, что это не устраняет необходимость участия государств в его финансировании и организации. В условиях сбоев рынка возможности частного сектора ограничены. В первую очередь это относится к необходимости корректировки рыночных сил с точки зрения социальной справедливости. Основная задача состоит в оптимальном использовании профессионально-образовательного потенциала госсектора в целях удовлетворения потребностей экономики в персонале. Очень важно при этом проводить политику интеграции экономической и образовательной политики, диверсификации средств, выделяемых на ПТО.

С другой стороны, в госсекторе есть опасность изоляции от рыночных сил, что может способствовать снижению эффективности государственных учебных заведений. Одна из причин этого – закостеневшая система прогнозирования потребностей в рабочей силе, поэтому имеется необходимость в разработке методики, основанной на рыночной конъюнктуре, использующей показатели рынка рабочей силы. Помимо увязки потребностей в кадрах и предложений, а также их оценки, существует потребность в координации планов занятости со стратегией и политикой развития с целью недопущения разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы.

В целях недопущения такой ситуации необходимо осуществить кроме финансовой диверсификации и более широкое использование средств работодателей и самих обучающихся для покрытия издержек ПТО. Усиление связей между обучением и занятостью способствует развитию сотрудничества между работодателями и учебными заведениями. Одним из средств повышения эффективности интеграции производственно-экономических и образовательно-педагогических составляющих является привлечение работодателей к разработке учебных программ. Особенно это важно в отраслях промышленности, подверженных быстрым технологическим изменениям.

Решению указанных задач служат также такие меры, как выделение средств на развитие сотрудничества, правильное комплектование штатов учебных заведений, профориентация, служба трудоустройства в школе, училище, колледжах и учебных центрах. Все это способствует повышению гибкости госструктур ПТО

и укреплению их связей с работодателями. Показатели обучения существенно улучшаются также, например, при накоплении учебными заведениями специальных знаний, касающихся определенного географического региона, профессиональной группы или конкретных секторов экономики. Во всех случаях достигается связь обучения с потребностями рынка, имеющими непосредственное отношение к запросам работодателей.

Государственная поддержка должна носить дифференцированный характер. Она нужна там, где частные фирмы в образовательном плане показали себя малоэффективными, но там, где они проявили себя успешно, частные фирмы могут обходиться без этой поддержки. Кроме того, роль государства в деле подготовки профессиональных кадров зависит от особенностей страны и времени. Определение роли государства потребует анализа выяснения наличия или отсутствия на рынке сбоев, возможностей частного сектора в деле налаживания профессиональной подготовки, а также с целью обеспечения социального равенства и справедливости. Государство может участвовать в финансировании обучения или же непосредственно в его организации.

В итоге авторами Доклада делаются выводы, которые свидетельствуют о необходимости налаживания более тесных контактов между образованием и рынком:

1. Успех ПТО во многом зависит от умелого руководства экономикой: экономическая политика, направленная на привлечение капиталов и создание рабочих мест, будет оказывать решающее воздействие на трудоустройство выпускников школ и учебных центров.

2. Важно правильно определить цели ПТО. Его эффективность максимально увеличивается при ориентации на потребности в рабочей силе (существующие или ожидаемые). ПТО, строящееся на спросе, гибко реагирует на требования рынка.

3. Подготовку к выполнению конкретной работы лучше осуществлять непосредственно на предприятии: такая форма опирается на спрос и более эффективна с точки зрения затрат [1].

Таким образом, степень интегрированности экономико-производственной политики и образовательной политики является важнейшим показателем качества профессио-

Имеется целая система доводов в пользу того мнения, что свободное предпринимательство в области образования невозможно.

Управление, сведенное к одной контрольной функции, не может быть эффективным.

Одним из средств повышения эффективности интеграции производственно-экономических и образовательно-педагогических составляющих является привлечение работодателей к разработке учебных программ.

Государственная поддержка должна носить дифференцированный характер. Она нужна там, где частные фирмы в образовательном плане показали себя малоэффективными, но там, где они проявили себя успешно, частные фирмы могут обходиться без этой поддержки.

нальной подготовки, налаживания надежной системы социального партнерства, охватывающего систему образования, производство (рынок, экономику), общество, государство, индивида.

Четвертое направление

Четвертое направление взаимоотношений образования и производства – движение к непосредственной интеграции образовательных и производственных организаций. К перспективным трендам интеграции образования и производства можно причислить создание производственно-образовательных корпораций, образовательно-промышленных групп различного диапазона действия, формы и степени интегрированности. Они должны впитать в себя богатейший отечественный и зарубежный опыт интеграции образования и производства. В частности, это касается опыта деятельности горнозаводских школ, втузов, учебно-научно-производственных комплексов, практиковавшихся в нашей стране. Не бесполезен зарубежный опыт кооперированного (сэндвич-программы) и дуального обучения. Интересен также отечественный и зарубежный опыт образовательно ориентированной деятельности обществ промышленников.

Форма и степень интегрированности производственно-образовательных корпораций также могут быть различными. Например, имеет смысл применить здесь известную схему, согласно которой производственно-экономические структуры подразделяются на картели, консорциумы, концерны, тресты. Применительно к нашим условиям это может означать следующее:

Производственно-образовательный картель – объединение предпринимателей и работников образования, участники которого договариваются: о размерах производства рабочей силы, о рынках ее «сбыта», об условиях ее продажи, ценах, сроках платежа и т.д. Участники (производственники и педагоги) не теряют своей самостоятельности.

Производственно-образовательный консорциум – временное соглашение между несколькими образовательными учреждениями и промышленными предприятиями с целью создания и реализации на временной основе широкомасштабных образовательных проектов, связанных с удовлетворением потребностей в специалистах большого числа предприятий.

Производственно-образовательный концерн – объединение образовательных учреждений и промышленно-финансовых предприятий с целью создания и реализации на относительно постоянной основе широкомасштабных образовательных проектов, связанных с удовлетво-

рением потребностей в специалистах большого числа предприятий. Образовательные учреждения формально сохраняют свою самостоятельность, однако в силу различий «весовых категорий» они фактически подчинены контролю (главным образом – финансовому) господствующей в таком объединении группы предпринимателей или отдельного предпринимателя.

Производственно-образовательный трест – это производственно-образовательный комплекс с единой системой управления и материально-финансового обеспечения, создаваемый на постоянно-перспективной основе с целью организации и осуществления качественного образования работников и членов семей сотрудников данного треста.

В качестве примера приведем опыт партнерской деятельности Верхнесалдинского многопрофильного техникума им. А. А. Евстигнеева и ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», где наблюдались следующие формы совместной деятельности: обеспечение питанием учащихся ВСМТ в период прохождения производственной практики в цехах объединения, как работников предприятия; допрофессиональная подготовка учащихся школ города на базе техникума за счет финансирования корпорации (межшкольный класс) по пяти профессиям; конкурсы профессионального мастерства между учащимися ВСМТ и молодыми рабочими корпорации; совместные маркетинговые исследования результатов образования по таким показателям, как карьера выпускников; рынок образовательных услуг и рынок труда; адаптация на производстве и др. Значительный опыт продуктивного взаимодействия с предприятиями накоплен в Екатеринбургском промышленно-технологическом техникуме им. В. М. Курочкина [5], который стал инициатором объединения образовательных учреждений разных уровней и работодателей в рамках договора «О сетевом партнерстве (взаимодействии) в рамках становления и развития многофункционального образовательного центра машиностроительного профиля».

Литература

1. Доклад Всемирного банка о политике в области профессионального образования // Перспективы: Вопросы образования. 1993. № 2. С.7–21.
2. Зборовский Г. Е. Образование: от XX к XXI веку. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. профпед. ун-та, 2000. 300 с.
3. Клочков В. В. Экономика образования: иллюзии и факты. М.: Мысль, 1985. 176 с.
4. Крупнов Ю. В. Экономика образования или экономия на образовании // Интернет-журнал «Русский переплет». URL: <http://www.pereplet.ru/text/krupnov23coct02.html>.
5. Чапаев Н. К., Вайнштейн М. Л. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт: монография. Екатеринбург: ЧИРПО; ИРРО, 2007. 408 с.

Перспективы ремесленного образования в Свердловской области

28 февраля на базе Уральского колледжа технологий и предпринимательства состоялось рабочее совещание директоров учреждений профессионального образования по вопросам состояния и перспективам развития ремесленного профессионального образования в Свердловской области.

Открыл совещание начальник отдела ресурсного обеспечения деятельности подведомственных образовательных учреждений Министерства общего и профессионального образования Свердловской области А. Н. Шавалиев.

В докладе директора Уральского колледжа технологий и предпринимательства Н. А. Доронина были подведены итоги российско-германского сотрудничества, реализованного в два этапа: 1998–2005 гг. – проект «Поддержка ремесел через профессиональное образование»; 2006–2011 гг. – проект «Профессиональное образование специалистов малого предпринимательства

в сфере строительства Свердловской области».

К результатам сотрудничества с Фондом Эберхарда Шека, его директором Петером Меллером и научным руководителем проекта Бруно Тидеманном можно отнести новые принципы и подходы к организации образовательного процесса: практико-ориентированная образовательная среда; современные образовательные технологии; содержание профессионального образования, ориентированное на работодателя; научно-методическое сопровождение становления специалиста-ремесленника; инновационное профессиональное обучение,

для реализации которого 32 педагога прошли обучение и стажировку в Германии; учебно-программный комплекс, получивший распространение в трех образовательных учреждениях Свердловской области.

В завершении совещания собравшиеся обсудили перспективы развития ремесленного направления.

Директорам образовательных учреждений, присутствовавшим на совещании, было предложено определить территориально-экономическую целесообразность реализации ремесленных профессий, наличие потенциальных заказчиков, строительных организаций и их возможностей инвестирования подготовки и последующей организации трудовой деятельности выпускников-ремесленников, а также проанализировать внутренние ресурсы по введению профессий ремесленного профиля.



Концепция образовательного кластера многоуровневой подготовки кадров

**Б. Н. ГУЗАНОВ**

доктор техн. наук, профессор, зав. кафедрой материаловедения, технологии контроля в машиностроении и методики профессионального обучения Машиностроительного института РГППУ, Екатеринбург

**Т. Б. СОКОЛОВА**

канд. пед. наук, доцент кафедры материаловедения, технологии контроля в машиностроении и методики профессионального обучения Машиностроительного института РГППУ, Екатеринбург

**Н. А. БАБКИН**

директор Екатеринбургского промышленно-технологического техникума им. В. М. Курочкина, Екатеринбург

Для предприятий, организаций, образовательных учреждений значительную роль играют рыночные механизмы регулирования их деятельности. Традиционные инструменты повышения конкурентоспособности отраслей и регионов, развития инновационного потенциала в последнее время дополняются кластерной политикой, которая базируется на организации взаимодействия между органами государственной власти и местного самоуправления, бизнес-сообществом и научно-образовательными учреждениями для координации усилий по повышению инновационности производства и сферы услуг.

Устойчивая технологизация современного общества предъявляет к профессиональному образованию новые и достаточно высокие требования, которые в полной мере отражают достигнутый уровень науки и техники. В настоящее время без подготовки специалиста нового типа становится практически невозможно осваивать и эффективно использовать новейшие разработки в области высоких технологий, от внедрения которых зависит не только благополучие страны и уровень жизни населения, но и возможности производственной интеграции с другими развитыми странами [1]. Требования к качеству подготовки выпускника со стороны работодателей и государства формируются исходя из тенденций

развития российской экономики в сторону изменений, связанных с переходом к инновационным технологиям, инженерии знаний, усилением доли определенных отраслей в конкретных географических зонах. В связи с этим возникают новые рыночные ниши в рамках отрасли, которые необходимо быстро наполнить кадрами разных уровней квалификации, обладающими востребованными компетенциями [2].

Недостаточно развитая система взаимодействия между бизнес-сообществом и профессиональными образовательными учреждениями, способная мобильно удовлетворять потребности в подготовленных кадрах, вынуждает предприятия выполнять несвойственные им образовательные функции по переподготовке или дополнительной подготовке.

Переход к образовательным стандартам, основанным на компетентностном подходе, позволяет формулировать требования к выпускнику, адекватные потребностям рынка труда, но не снимает проблемы подготовки специалистов различных уровней образования с заданными в стандартах требованиями. Образовательные учреждения в основном используют технологии погружения обучающегося в режим учебной среды, формирующей знания и умения, моделирующей производственный процесс, т. е. полученные результаты обучения недостаточно связаны с реальным производством, что не в полной мере удовлетворяет потребности работодателей.

Таким образом, перед образовательными организациями, которые призваны формировать стратегии профессионального развития личности, координировать образовательные потребности, образовательное пространство и деятельность участников образовательного процесса, стоит проблема методологического и технологического свойства – повышение мобильности системы подготовки кадров для определенной отрасли на основе многоуровневых образовательных траекторий в соответствии с запросами рынка.

Современная российская экономика и общественные отношения требуют от системы образования формирования таких кадров, которые, с одной стороны, позволят направить экономику на инновационный путь развития,

с другой – способны к ранней социализации с последующим наращиванием интеллектуального, общественного и профессионального потенциала для достижения стратегических, тактических целей развития личности, общества, государства.

Удовлетворение требований личности, общества, экономики в контексте функционирования системы образования стало возможным в рамках многоуровневого образования. В этом случае реализуется поэтапное прохождение индивидом уровней образования с возможностью выхода на рынок труда с каждого уровня и развитие партнерских отношений между профессиональными образовательными учреждениями, предприятиями отраслей, соответствующих направлениям подготовки, и другими заинтересованными организациями. Что весьма важно, система многоуровневого профессионального образования становится неотъемлемым условием формирования динамично развитого специалиста, подготовленного к универсальной деятельности.

В Уральском регионе наращивает темпы модернизация машиностроительной и металлургической отраслей. Опрос руководителей крупных предприятий Свердловской области показал, что важнейшим фактором реализации инновационных преобразований являются подготовленные кадры. В этих условиях основным приоритетом становится не только развитие материальной базы промышленности, но и подготовка высококвалифицированных специалистов соответствующего профиля [3]. Недостаточно развитая система взаимодействия между бизнес-сообществом и профессиональными образовательными учреждениями, способная мобильно удовлетворять потребности в подготовленных кадрах, вынуждает предприятия выполнять несвойственные им образовательные функции по переподготовке или дополнительной подготовке рабочих, техников, инженеров. Все это в совокупности влечет за собой дополнительные затраты для предприятий и снижает конкурентоспособность образовательных учреждений региона.

Синергетический эффект

Можно считать, что формирование образовательного кластера для многоуровневой подготовки кадров в отраслевом контексте будет способствовать развитию практики партнерских отношений, при которой организации – участники кластера выполняют присущие им задачи, обеспечивая синергетический эффект. Первоочередная задача, которую необходимо решить при создании образовательного кластера, состоит в разработке его структурно-функциональной модели для многоуровневой подготовки кадров, построенной на основе сетевого взаимодействия промышленных предприятий, образовательных учреждений разных уровней и органов управления экономикой и образованием региона. Модель позволит обеспечить теоретическое сопровождение

кадровой поддержки инновационных преобразований в отраслях.

Новизна поставленной задачи актуализируется в виде следующих положений:

- на методологическом уровне в применении кластерного подхода как инструмента повышения мобильности и конкурентоспособности системы профессионального образования в процессе подготовки профессиональных кадров;

- на теоретическом уровне развивает принятую систему многоуровневой подготовки кадров путем выявления кластерных взаимосвязей и создания благоприятных условий для их дальнейшего развития;

- на технологическом уровне состоит в разработке механизма реализации модели образовательного кластера многоуровневой подготовки кадров посредством организации процесса профессиональной подготовки по различным траекториям в системе «школа – колледж – вуз» на основе учета интересов участников кластера.

В основу решения поставленной задачи нами положена интегративная система, основу которой составляли концепции, выбранные в соответствии со спецификой Уральского региона. В тесной взаимосвязи необходимо применение кластерного подхода; компетентностного подхода к формированию содержания образования; современных тенденций обеспечения качества профессионального образования, обозначенных в федеральных государственных образовательных стандартах, международных стандартах по системам менеджмента качества, стандартах и директивах Европейской ассоциации гарантии качества в высшем образовании; концепции маркетингового управления образованием. Для достижения планируемого результата многоуровневой подготовки необходимо использовать инструментарий указанных областей знания, методы структурного и функционального моделирования.

Моделирование многоуровневой подготовки

Педагогическое моделирование системы многоуровневой подготовки на основе кластерного подхода целесообразно осуществить в виде следующих последовательно выполняемых этапов:

- анализ моделей образовательных кластеров, принятых в мировой практике;

- моделирование траекторий многоуровневой подготовки кадров в интересах отрасли в системе «школа – колледж – вуз» на основе определения преемственности между образовательными стандартами родственных специальностей разных уровней образования и востребованных работодателями компетенций;

- моделирование сетевого взаимодействия

Формирование образовательного кластера ... будет способствовать развитию практики партнерских отношений, при которой организации – участники кластера выполнят присущие им задачи, обеспечивая синергетический эффект.

элементов образовательного кластера с целью их вовлечения в процесс многоуровневой подготовки кадров;

- структурно-функциональное моделирование образовательного кластера, построенного на основе сетевого взаимодействия представителей бизнес-сообщества, образовательных учреждений разных уровней и органов управления экономикой и образованием региона, которое позволит обеспечить кадровую поддержку инновационных преобразований в отрасли.

В настоящее время создана инициативная рабочая группа для решения поставленной задачи в Уральском регионе. Работа ведется в рамках взаимодействия с потенциальными участниками кластера по нескольким направлениям.

Во-первых, осуществляется формирование методологии моделирования образовательного кластера для непрерывной подготовки кадров (на примере области метрологии, стандартизации, сертификации и управления качеством в машиностроении и металлургии), что создает теоретическую основу для выявления кластерных взаимосвязей и благоприятные условия для их дальнейшего развития.

Во-вторых, в условиях Екатеринбургского промышленно-технологического техникума им. В. М. Курочкина (многофункциональный образовательный центр) проводится выявление востребованных работодателями компетенций в выбранной области, анализ образовательных стандартов разных уровней образования по родственным машиностроительным и металлургическим специальностям, связанных с метрологией, стандартизацией, сертификацией и управлением качеством для определения преемственности между ними. Участниками рабочей группы осуществляется выявление кластерных взаимосвязей в области метрологии, стандартизации, сертификации

и управления качеством в машиностроении и металлургии в Уральском регионе, разработка организационно-методического инструментария для апробации структурно-функциональной модели образовательного кластера.

В-третьих, начата разработка механизма установления обратной связи в рамках партнерских отношений между организациями – участниками образовательного кластера для планирования и дальнейшей реализации возможных корректирующих мероприятий.

В качестве инструментов организационно-методического сопровождения практической реализации концепции образовательного кластера ведется разработка основных и дополнительных образовательных программ предпрофильной, профильной подготовки школьников, программ подготовки на уровне среднего профессионального образования, программ бакалавриата и магистратуры.

В дальнейшем концепция образовательного кластера для многоуровневой подготовки кадров может быть предложена для применения в других областях практикоориентированной многоуровневой подготовки кадров.

Литература

1. Гузанов Б. Н., Дульцев С. Н. Информационное сопровождение курсового проектирования с целью повышения качества инженерной подготовки в техническом вузе // Образование и наука. 2012. № 4 (93). С. 84–92.

2. Назаров С. А. Проектирование как технология построения информационно-образовательной среды технического вуза // Аспирант и соискатель. 2006. № 4. С. 158–161.

3. Гузанов Б. Н., Кривоногова А. С. Формирование готовности педагогов профессионального обучения к подготовке высококвалифицированных рабочих для предприятий машиностроения // Вестник Чел. гос. пед. ун-та. 2010. № 7. С. 102–113.

Информация

6 июня 2013 года в филиале РГППУ в г. Березовском состоится III Всероссийская научно-практическая конференция преподавателей и студентов «Прикладной бакалавриат как интеграция среднего и высшего профессионального образования»

Основная тематика конференции:

- психолого-педагогические условия организации обучения по программам прикладного бакалавриата;
- особенности теоретической и практической подготовки по программам прикладного бакалавриата;
- условия интеграции среднего и высшего профессионального образования при реализации программ прикладного бакалавриата;
- интеграционные тенденции при подготовке специалистов по программам прикладного бакалавриата.

По вопросам участия обращаться по телефону (34369) 4-60-60 или электронной почте: fkafedrappo@mail.ru.

ХІХ научно-практическая конференция «Инновации в системе профессионального образования: информационно-образовательная среда»

21–22 марта в Челябинском конгресс-отеле «Малахит» состоялась ХІХ научно-практическая конференция «Инновации в системе профессионального образования: информационно-образовательная среда» и заседание Межрегионального совета начального, среднего профессионального образования Уральского федерального округа. В мероприятиях приняли участие более 150 человек.

Открыл конференцию министр образования и науки Челябинской области А. И. Кузнецов. Среди выступивших в пленарном заседании: заместитель председателя Комитета по экономической политике Законодательного собрания Челябинской области К. Ю. Захаров, первый заместитель министра информационных технологий и связи Челябинской области А. С. Козлов; заместитель министра образования и науки Челябинской области Г. М. Казакова; заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области А. А. Пахомов; ректор Челябинского института развития профессионального образования Е. П. Сичинский; заместитель

директора Департамента образования и молодежной политики ХМАО начальник управления профессионального образования В. А. Безуевская, руководитель рабочей группы проекта «Славим человека труда!» УрФО Ж. А. Рябцева.

Работа конференции продолжилась в трех секциях: «Организация учебной деятельности студентов в информационно-образовательной среде», «Воспитание и развитие личности в информационно-образовательной среде» и «Управление учреждением СПО средствами информационно-образовательной среды».

На второй день работы конференции, 22 марта 2013 года, в Челябинском ИРПО состоялось заседа-



ние Межрегионального совета НПО (СПО) УрФО.

Заседание открыл председатель Межрегионального совета начального, среднего профессионального образования УрФО А. И. Кузнецов.

После подведения итогов научно-практической конференции участники заседания обсудили следующие вопросы:

1. Информационно-коммуникационная среда профессионального образования Челябинской области: состояние и перспективы развития.
2. Электронные образовательные ресурсы как средство подготовки рабочих и специалистов для инновационного развития экономики региона.



Современные аспекты подготовки специалистов с использованием потенциала социальных партнеров и сетевых технологий



Е. А. РЫБАКОВ,
кандидат экономических наук, директор Уральского государственного колледжа им. И. И. Ползунова, Екатеринбург

За последние годы в системе подготовки специалистов со средним профессиональным образованием произошли значительные изменения, связанные прежде всего с внедрением ФГОС и принятием нового закона «Об образовании в РФ». Новые требования порождают новые проблемы, решить которые без участия социальных партнеров не получится.

Проблемы, влияющие на качество подготовки

1. Дисбаланс в подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием. Большая часть молодежи пытается получить высшее образование, отдавая предпочтение специальностям управленцев, юристов, экономистов, тогда как производство остро нуждается в рабочих кадрах, особенно квалифицированных специалистах, умеющих и желающих работать на современном промышленном оборудовании, владеющих современными профессиональными стандартами, обладающих значительным набором компетенций.

2. Психологическая, методологическая и методическая неготовность к внедрению ФГОС как преподавателей, так и студентов

3. Устаревшая и устаревшая учебно-лабораторная база образовательных учреждений, отсутствие в учебном процессе современных приборов, устройств, станков, механизмов и других средств производства.

4. Реорганизация учреждений НПО в соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации», внесшим серьезные изменения в организацию подготовки специалистов со средним профессиональным образованием, прежде всего

в части приема в учреждения СПО (без вступительных испытаний) и организации целевого набора. Этот закон уже сегодня нуждается в значительных поправках и уточнениях.

5. Территориальная и, как следствие, методическая разобщенность специализированных учреждений образования в связи с переходом федеральных учреждений СПО в

субъекты Федерации (например, учебные заведения металлургического, машиностроительного или оборонного комплексов). Более 850 учреждений СПО с достаточно большим контингентом студентов были переданы в 2012 году из Министерства образования и науки РФ в ведение субъектов Федерации, только в Свердловской области с федерального уровня были переданы 24 учебных заведения, в которых обучается более 30 тысяч студентов.

К вышесказанному следует добавить определенные сложности в организации подготовки специалистов, связанные со слабой школьной подготовкой, отсутствием навыков самостоятельного обучения и освоения компетенций.

Опыт социального партнерства

Сегодня ни одно образовательное учреждение не сможет решить проблему организации учебного процесса, не развивая отношения с социальными партнерами.

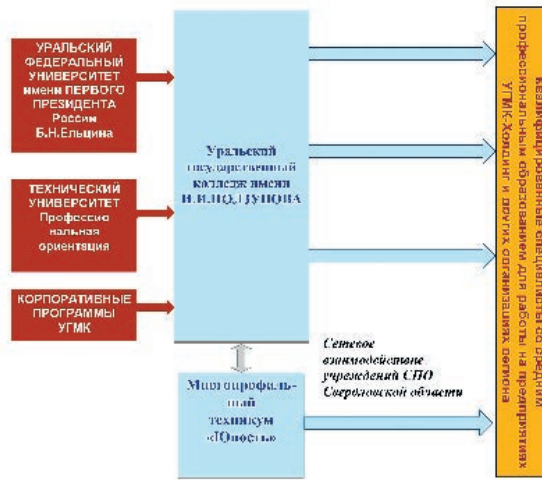
Интересный опыт сотрудничества с ООО «УГМК-Холдинг» складывается сегодня в Уральском государственном колледже им. И. И. Ползунова. УГМК-Холдинг – это крупнейшая в России горно-металлургическая компания, работающая в 11 регионах России, в состав которой входят 37 предприятий с общим количеством рабочих мест более 100 тысяч. В настоящее время компания создает корпоративный технический университет с отличными учебными помещениями, оснащенными самым современным учебным и лабораторным оборудованием, расположенный в городе-спутнике Екатеринбурга – Верхней Пышме. Для подготовки высококвалифицированных специалистов создаваемый образовательный комплекс объединит усилия учебных заведений различного уровня: Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, многопрофильного техникума «Юность», который в настоящее время присоединил к себе техникум «Уралмашевец», и Верхнепышмин-

Более 850 учреждений СПО с достаточно большим контингентом студентов были переданы в 2012 году из Министерства образования и науки РФ в ведение субъектов Федерации, только в Свердловской области с федерального уровня были переданы 24 учебных заведения, в которых обучается более 30 тысяч студентов.

ского филиала Уральского государственного колледжа имени И. И. Ползунова. Кроме того, в создании образовательного комплекса активно участвует Министерство общего и профессионального образования в соответствии с распоряжением губернатора о государственно-частном партнерстве, в соответствии с которым учебные заведения Верхней Пышмы за счет бюджетных средств произведут ремонтные работы и приобретут современное оборудование.

Система подготовки высококвалифицированных рабочих в новом образовательном комплексе выстроена в соответствии с требованиями ФГОС СПО, профессиональные стандарты предприятия и предусматривает создание центра сертификации. Колледж будет вести подготовку по 5 направлениям: «металлург», «специалист по автоматизации производственных процессов», «специалист по аналитическому контролю качества химических соединений», «электромеханик» и «механик». Методическое сопровождение берет на себя корпоративный технический университет и Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина.

Приобрести достаточное количество учебного и лабораторного оборудования, соответствующего требованиям ФГОС и необходимого для реализации образовательных программ по всем направлениям, одному образовательному учреждению не под силу. И здесь вступают



Сетевое взаимодействие учреждений образования

в силу возможности сетевого взаимодействия. Если колледж им. Ползунова имеет хорошую базу по подготовке специалистов по направлениям «аналитический контроль качества химических соединений», «автоматизация производственных процессов», «маркшейдерское дело», то для подготовки механиков можно использовать потенциал Многопрофильного техникума «Уралмашевец» и т. д. Кроме того, рациональное взаимодействие учебных заведений исключит дублирование образовательных программ и позволит сконцентрировать усилия педагогических коллективов на повышение качества подготовки специалистов. Эта форма сотрудничества позволит повысить качество подготовки специалистов и сократить ее себестоимость.

Планируемые результаты

1. Подготовка кадров по приоритетным направлениям развития цветной металлургии и горнодобывающей промышленности.
2. Создание учебного комплекса нового типа, оснащенного современным учебно-производственным, IT-оборудованием и программным обеспечением.
3. Создание центра справочно-методической и технической поддержки образовательных учреждений по использованию информационных технологий и электронных образовательных ресурсов в учебном процессе.
4. Кооперирование учреждений профессионального образования с предприятием-работодателем для формирования устойчивых двусторонних связей по трудоустройству выпускников и поддержанию процессов непрерывного образования сотрудников предприятий.

Результатов деятельности образовательного комплекса в Верхней Пышме следует ожидать в ближайшие 3–4 года. Предлагаемая модель взаимодействия позволит значительно уменьшить расходы предприятий на адаптацию и начальное обучение молодых специалистов.



Алгоритм государственно-частного партнерства



Алгоритм организации учебного процесса

Корпоративная социальная ответственность как основа подготовки квалифицированных кадров



А. Н. ГУЩИН, кандидат физико-математических наук, зав. кафедрой информационных технологий Института урбанистики, Екатеринбург

В сфере профессионального образования КСО представляет собой систему добровольных обязательств, которую берет на себя предприятие в рамках своих взаимоотношений с обществом.

Структура подготовки кадров в России далека от идеальной. Известные на сегодня административные меры регулирования подготовки квалифицированных кадров утратили свою эффективность, а новые полноценные механизмы регулирования еще не созданы.

Согласно экономическому подходу, основанному на понятии производственной функции, объем выпуска продукции на 70% определяется затратами труда и лишь на 30% затратами капитала. В силу сложившейся демографической ситуации повысить затраты труда на производстве можно путем увеличения качества человеческого капитала.

Система добровольных обязательств

В становлении новых методов регулирования подготовки квалифицированных кадров важную роль может сыграть концепция корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность (КСО), также называемая корпоративная ответственность, ответственный бизнес, – это концепция, в соответствии с которой организации учи-

тывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Практика КСО является предметом многочисленных споров и критики [1; 2].

Говоря о социальном партнерстве, нельзя не сказать, что в ряде российских регионов (Алтайском крае, Башкортостане, Москве, Самаре, Татарстане и др.) приняты специальные муниципальные законы о социальном партнерстве, подробно описывающие механизм социально-го партнерства на региональном уровне.

В сфере профессионального образования КСО представляет собой систему добровольных обязательств, которую берет на себя предприятие в рамках своих взаимоотношений с обществом, прежде всего с учреждениями профессионального образования, во вторую очередь – с обучаемыми. Взятие на себя добровольных обязательств в сфере профессионального образования, безусловно, позволило



Схема социального партнерства

существенно улучшить положение дел с подготовкой квалифицированных профессиональных кадров. И самые передовые предприятия области давно осознали эту проблему и прилагают усилия для ее решения. Однако они слишком сильно зависят от конкретных владельцев предприятий и носят характер выборочной спонсорской помощи. Выражаясь языком маркетинга – схема b2b «business to business».

Сетевое взаимодействие: мобилизация ресурсов

Более эффективным подходом является концепция, связанная с мобилизацией ресурсов нескольких предприятий, и передача ресурсов в сферу профессионального образования – так называемое сетевое взаимодействие. Ярким примером такой образовательной сети является недавно созданное на базе ЕПТТ им. В. М. Курочкина сетевое партнерское объединение, основной принцип которого – создание синергетического эффекта за счет объединения и концентрации ресурсов участников.

Система, основанная на принципах корпоративной социальной ответственности, является следующим шагом по отношению к сетевым формам организации. Ключевым звеном в создании такой системы является создание у предприятий стимулов по принятию на себя обязательств по развитию сферы профессионального образования. Социально ответственное поведение предприятий в сфере профессионального образования подразумевает добровольное принятие на себя обязательств по развитию профессионального образования и воспроизводству человеческого капитала в данной сфере. Будучи реалистом, нужно отдавать себе отчет, никакие стимулы невозможно создать без включения экономической составляющей, поощряющей социально ответственное поведение.

В создании экономических стимулов социально ответственного поведения важную роль играет банковская сфера. В настоящее время крупные банки активно занимаются социальными проектами и финансируют многие из них. Однако такая активность является активностью прямого действия, когда банки выделяют финансовые средства непосредственно под конкретные социальные проекты.

Таким образом, сложившаяся ситуация в сфере профессионального образования характеризуется наличием ряда «игроков», проявляющих активность прямого действия и слабо координирующих свои обязательства по развитию системы профессионального образования в целом.

Практика непрямой мотивации

Более эффективной является сложившаяся за рубежом практика непрямой мотивации. Суть этой практики заключается в том, что банки предоставляют преференции при получении кредитов тем предприятиям, которые демон-

стрируют социально ответственное поведение. В этом случае банки освобождаются от ненужных затрат по проведению экспертизы социальных проектов. При сложившейся в настоящее время практике банки вынуждены иметь у себя специальные социальные программы, содержать персонал по их реализации и проведению экспертизы социальных проектов. Каким образом банк может тогда оценить, насколько поведение того или иного предприятия является социально ответственным?

Для оценки взятых обязательств предприятия берут на себя публичные обязательства в сфере социальной ответственности, публикуют специальные отчеты согласно стандартам корпоративной социальной ответственности. Публикация открытых отчетов является важной составляющей культуры открытости предприятия и действенным средством убеждения общественности. Опубликованные отчеты изучаются всеми заинтересованными сторонами и являются формой мониторинга социально ответственного поведения.

Наиболее распространенными стандартами подготовки отчетов являются:

- стандарт AA1000 лондонского Института социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability);
- руководство по подготовке отчетов по устойчивому развитию группы GRI (Global Reporting Initiative), штаб-квартира которой расположена в Амстердаме;
- собственные отчеты крупных компаний типа «Мосэнерго», в которых используется система количественных показателей социальной ответственности перед работниками предприятия.

В рамках предлагаемой системы взаимоотношений заинтересованных сторон важную роль играет профессиональное образовательное сообщество, только оно сможет дать экспертную оценку результативности обязательств, взятых на себя предприятием.

Добровольно взятые обязательства в области профессионального образования – основа формирования принципиально новых механизмов социальной ответственности.

Литература

1. Ю. Е. Благов. Генезис корпоративной социальной ответственности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Общий и стратегический менеджмент. Сер. 8. Вып. 2. 2006. С. 3–24.
2. Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. Корпоративная социальная ответственность. М., 2006. 195 с.

Никакие стимулы невозможно создать без включения экономической составляющей, поощряющей социально ответственное поведение.

В создании экономических стимулов социально ответственного поведения важную роль играет банковская сфера.

Банки предоставляют преференции при получении кредитов тем предприятиям, которые демонстрируют социально ответственное поведение.

Модели взаимодействия сферы труда и образования как фактор обеспечения качества подготовки кадров



О. Н. ОЛЕЙНИКОВА
доктор педагогических наук, профессор, директор Центра изучения проблем профессионального образования, директор Национального офиса программы «Темпус» в России, Москва



А. А. МУРАВЬЕВА
кандидат филологических наук, ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования, зам. директора Национального офиса программы «Темпус», Москва

Взаимодействие сферы профессионального образования и сферы труда получило в международной практике название «социальное партнерство» и является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и обучения, обеспечивая связь образовательных услуг с экономической жизнью и сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений / компетенций на рынке труда.

Основными категориями социальных партнеров являются работодатели и их организации, а также работники и их организации.

В странах Европейского Союза основные модели социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения сформировались к началу 90-х годов прошлого века.

Необходимость развития социального диалога была вызвана глубокими изменениями в сфере труда, необходимостью решения экономических проблем в целях обеспечения конкурентоспособности и эффективности предприятий, быстрого и адекватного реагирования на изменения, связанные с развитием новых технологий и ростом «нематериальных инвестиций». Эти изменения требуют соответствующей организации квалифицированного труда и особого внимания к профессиональной подготовке не только молодежи, но и взрослого населения.

Европейский социальный диалог

Европейский социальный диалог был инициирован в Валь Дюшесс (Бельгия) президентом Европейской комиссии Жаком Делором. Участниками социального партнерства в странах Европейского Союза являются: Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE); Европейский центр предприятий с участием государства и предприя-

тий общего экономического интереса (СЕЕР); Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC); Европейская ассоциация ремесленных, малых и средних предприятий.

Эффективному развитию социального диалога способствовали принятые политические решения: Маастрихтский (1993) и Амстердамский договоры (1997), инициировавшие создание Европейского Союза, а также Хельсинское коммюнике 2006 года, подписанное министрами профессионального образования Европы.

По данным Европейского центра развития профессионального образования (Cedefop) социальный диалог в Европе более развит, чем в других регионах мира. Европейская культура социального диалога является основой социальной и экономической модели Европы и включает в себя активную политику на рынке труда, экономическую политику (включая образование и обучение в течение всей жизни), регулирование рынка труда, индустриальные отношения и гибкую политику в области социальной защиты.

Гибкая политика в области социальной защиты, получившая название flexicurity (термин возник в 1990-е годы в Дании), означает модель государства всеобщего благосостояния с проактивной политикой на рынке труда.

Европейская комиссия рассматривает flexicurity как неотъемлемую часть собственной стратегии, направленной на одновременное повышение гибкости и защищенности

рынков труда. Модель включает в себя 4 элемента: гибкие условия трудовых договоров; предоставление возможностей обучения в течение всей жизни; эффективные политики на рынке труда; современные системы социальной защиты, обеспечивающие адекватный доход при смене места работы.

В Лиссабонской стратегии (2000), Стратегии «Образование и обучение 2010» и ее обновленном варианте «Стратегия образования и обучения 2020» (2009) социальные партнеры рассматриваются как ключевые субъекты на всех уровнях (предприятий, отраслей, национальном и межнациональном уровне).

При всех различиях на национальном уровне, участие социальных партнеров в формировании и реализации политики в сфере профессионального образования характерно для всех стран ЕС.

В публикациях Европейского центра развития профессионального образования указывается на наличие интенсивного социального диалога и различных форм участия социальных партнеров (трехсторонние органы) в сфере профессионального образования на национальном, региональном, отраслевом и местном уровнях. Важно подчеркнуть, что участие социальных партнеров в целом не зависит от национальной модели регулирования профессионального образования и часто осуществляется при отсутствии каких-либо законодательных рамок или же при сочетании определенных нормативных рамок и добровольных форм (как, например, в Нидерландах и Финляндии) или же сугубо на добровольной основе (как в Великобритании).

Социальное партнерство

Уже в течение почти полувека социальные партнеры в Европейском Союзе определяют свои позиции по важнейшим вопросам современной действительности в форме «Согласованных подходов социальных партнеров».

В сфере образования и профессионального обучения обозначены четыре основных направления:

- непрерывное обучение – начальное и продолжительное образование;
- профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения;
- профессиональные квалификации, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификаций и их «прозрачность»;
- ресурсы и финансирование.

В рамках этих направлений в сферу интересов социальных партнеров входят вопросы:

- определения содержания профессионального образования, повышения качества учебных программ и формирование единого европейского пространства дистанционного обучения;
- определения условий и целей разработки профессиональных квалификаций;
- осуществления профессиональной ори-

ентации (выявление связей между основным образованием и профессиональным обучением, в особенности содействие трудоустройству молодежи);

- определения оптимальной продолжительности обязательного профессионального образования;
- подготовки преподавательского состава;
- организации и осуществления обучения на рабочем месте / производственного обучения;
- обеспечения трудоустройства, в том числе и прежде всего молодежи (эта проблема находится на пересечении интересов сфер общего образования, начального профессионального обучения, профессиональной ориентации, получения профессиональных квалификаций и непрерывного обучения, она приобрела особое значение в связи с возрастанием безработицы среди молодежи и растущим спросом со стороны предприятий на квалифицированную рабочую силу);
- организации и функционирования системы непрерывного обучения и его доступности и обеспечения законодательного закрепления всех выше перечисленных вопросов.

В 2010 г. в Рамочном соглашении об инклюзивных рынках труда (Framework Agreement on Inclusive Labour Markets) задачи в сфере образования и обучения сформулированы следующим образом:

- совершенствовать адаптацию систем образования и обучения к потребностям граждан и рынка труда;
- обеспечить равенство престижа и возможности перехода из системы профессионального образования в высшее образование;
- повысить эффективность и равенство доступа к образованию и сократить отсев из среднего образования;
- повысить уровень участия взрослого населения в непрерывном образовании и обучении независимо от уровня образования;
- расширить возможности получения качественного образования и обучения, особенно для работников и работодателей малых и средних предприятий и людей, имеющих минимальные квалификации;
- повысить прозрачность и взаимное признание квалификаций на уровне ЕС;
- оказывать поддержку моделям обучения, отвечающим требованиям рабочего места и приводящим к получению квалификаций.

Европейский социальный диалог оформляется в рамках двухгодичных программ. В настоящее время реализуется «Программа 2012–

Европейская культура социального диалога является основой социальной и экономической модели Европы и включает в себя активную политику на рынке труда, экономическую политику (включая образование и обучение в течение всей жизни), регулирование рынка труда, индустриальные отношения и гибкую политику в области социальной защиты.

В 2012 г. Европейская Комиссия учредила 41 отраслевой совет по вопросам социального диалога, охватывающий более 6 миллионов компаний и 145 миллионов работников.

2014», разработанная совместно Европейским советом профессиональных союзов (ETUC), BUSINESSEUROPE, Европейским центром работодателей и предприятий госсектора (European Centre of Employers and Enterprises providing Public services – CEEP) и Европейской ассоциацией ремесленных, малых и средних предприятий (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises – UEAPME). Программа направлена на преодоление кризисных явлений и их последствий путем реализации эффективной экономической политики и необходимых реформ, обеспечивающих развитие, занятость и совершенствование систем социальной защиты.

Помимо прочих задач в Программе приоритетное внимание уделено занятости молодежи, 22% которой в настоящее время не трудоустроены. В этой связи ставится задача усиления связи между образованием, ожиданиями молодежи и потребностями рынка труда и создания возможностей для обучения в течение всей жизни.

Также в числе приоритетных задач – развитие умений для «зеленой экономики» и совершенствование умений работников старшего возраста в связи с ростом продолжительности жизни населения.

На отраслевом уровне

Большое значение в Европе придается социальному партнерству на отраслевом уровне. В 2012 г. Европейская комиссия учредила 41 отраслевой совет по вопросам социального диалога, охватывающий более 6 миллионов компаний и 145 миллионов работников. В рамках отраслевого социального диалога

принят ряд важнейших документов в области базового образования, начального профессионального обучения и профессионального обучения взрослых.

Так, например, в июне 2009 г. отраслевые партнеры (Coiffure EU and Uni Europa) подписали соглашение о введении европейского сертификата для парикмахеров на основе общих стандартов обучения. В апреле 2011 г. подписано рамочное соглашение о профилях компетенций партнерами химической отрасли (ECEG и EMCEF), где отражены основные компетенции для ряда профессий отрасли.

И в первом, и во втором случаях действие соглашений распространяется на все страны ЕС и внедряется в них.

Во всех документах Европейских социальных партнеров красной нитью проходит развитие обучения в течение всей жизни, роль и важность которого постоянно возрастает.

Как известно, уже через 10 лет 80% используемых технологий и оборудования устареет. К этому времени 80% работников будут иметь образование, полученное 10 лет назад. В этой

связи обучение в течение всей жизни должно охватить не только учебные заведения, но и предприятия и компании, а также должна значительно повыситься роль граждан и их ответственность за собственное обучение.

Роль государства

Важно особо отметить, что необходимой предпосылкой для устойчивого и качественно-го развития профессионального образования и обучения является институционализация социального партнерства и наличие соответствующей нормативно-правовой базы.

В Германии при государственном регулировании дуальной системы традиционно сильны позиции социальных партнеров, в результате чего там существует развитая система социального партнерства.

Немецкая дуальная система профессионального образования и обучения сочетает обучение на базе предприятия с обучением в учебном заведении. Она является центральным институциональным механизмом, в рамках которого ассоциации работодателей и профсоюзы сотрудничают с федеральным правительством, которое имеет законодательный мандат на регулирование профессионального обучения.

Во Франции в рамках модели государственного регулирования наблюдается растущая тенденция к развитию социального партнерства в сфере профессионального образования, после того как стали ясны ограничения традиционного государственного регулирования.

В Великобритании система профессионального образования четко ориентирована на рынок труда и потребности предприятий. Одновременно разработка национальных профессиональных стандартов и введение национальных профессиональных квалификаций означает повышение роли государства в регулировании. При этом ни в коей мере не ущемлена роль социальных партнеров (работодателей) в формировании требований к квалификациям.

В ряде стран реализуется так называемая некорпоративная модель (Швеция, Дания, Нидерланды), предполагающая определенный баланс взаимодействия социальных партнеров и государства в регулировании профессионального образования, когда государство, задавая общие рамки, или ориентиры, отдает содержание и организацию профессионального образования в ведение организаций социальных партнеров. Явная тенденция движения в направлении некорпоративной модели наблюдается в Финляндии, стране с традиционной моделью государственного регулирования.

В целом в настоящее время можно говорить о постепенной конвергенции моделей регулирования профессионального образования и о формировании некой общей модели с ведущей ролью социальных партнеров.

Необходимой предпосылкой для устойчивого и качественного развития профессионального образования и обучения является институционализация социального партнерства и наличие соответствующей нормативно-правовой базы.

Методическое совещание «Реализация основных профессиональных образовательных программ на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования: результаты, проблемы, решения»

С 25 марта по 2 апреля 2013 года в четырех территориях Свердловской области прошло ежегодное методическое совещание по теме: «Реализация основных профессиональных образовательных программ на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования: результаты, проблемы, решения». В работе совещания приняли участие 432 профессионально-педагогических работника из 123 образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования. Площадками проведения совещания стали базы Нижнетагильского горно-металлургического колледжа имени Е. А. и М. Е. Черепановых, Серовского политехнического техникума, Березовского техникума «Профи», Уральского радиотехнического колледжа им. А. С. Попова, Каменск-Уральского педагогического колледжа.

На совещании была организована работа трех секций. Первая секция проводилась для директоров образовательных учреждений. Основными темами для обсуждения стали задачи управления содержанием образования на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов. В секции обсуждались показатели эффективности деятельности образовательных учреждений и вопросы оперативного управления. Отдельным вопросом обсуждался закон «Об образовании в Российской Федерации».

Вторая секция охватила вопросы, связанные с развитием содержания профессионального образования. Обсуждались проблемы разработки учебных планов основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, графиков учебного процесса, организации промежуточной и итоговой аттестации. В Свердловской области продолжается работа

по формированию вариативной части основных профессиональных образовательных программ на основе анализа потребностей в умениях. В 2012–2013 учебном году были проведены маркетинговые исследования по 8 программам начального и 16 программам среднего профессионального образования. Завершается работа по проведению анализа потребностей в умениях для педагогических специальностей. В работе секции участвовали заместители директоров по учебной и научно-методической работе.

Третья секция занималась вопросами разработки фондов оценочных средств для проведения промежуточной и итоговой аттестации. На секции рассмотрены модели оценки образовательных достижений обучающихся, нормативная документация. В работе секции принимали участие методисты образовательных учреждений.

К проведению совещания были привлечены работники Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», Регионального ресурсного центра развития профессионального образования, Екатеринбургского торгово-экономического техникума, Екатеринбургского экономико-технологического колледжа.

Практика данных методических совещаний по координации деятельности образовательных учреждений будет продолжена. Высказаны предложения по проведению следующего методического совещания, которое будет посвящено вопросам проведения государственной итоговой аттестации обучающихся начального и среднего профессионального образования.

*Бакаева Полина Евгеньевна,
главный специалист Министерства
общего и профессионального образова-
ния Свердловской области*



Дуальная система профессионального образования Германии



К. В. САПЕГИНА
заведующая отделением
Первоуральского
металлургического колледжа,
Первоуральск



Л. В. ЧАЧИНА
заместитель директора
по УМР Первоуральского
металлургического колледжа,
Первоуральск

Дуальное обучение – совмещение практического обучения на предприятиях и теоретического обучения в профессиональных училищах. Ее истоки берут начало в системе ученичества, характерной для традиционных культур многих народов мира. Германия, по оценке Международного института мониторинга качества рабочей силы (Швейцария), входит в первую группу стран по уровню квалификации кадров.

В течение последних полутора лет (2011–2012 гг.) Первоуральский металлургический колледж совместно с Первоуральским новотрубным заводом занимались изучением лучших мировых практик в создании дуальной системы образования молодых рабочих. По инициативе компании специалисты завода и преподаватели колледжа посетили Германию, Японию, Швейцарию, США.

В октябре 2012 года состоялась поездка в Германию, целью которой было изучение системы подготовки кадров для машиностроительной компании SMS и сталепромышленной компании BSW/BSE.

Увиденная модель организации профессионального образования показала нам рациональной и результативной, поэтому хотелось бы презентовать образовательному сообществу Свердловской области германский опыт дуальной системы профессионального образования.

Система образования в Германии

Система образования Германии значительно отличается от российской. Прежде всего Германия – рекордсмен по длительности обучения. Учеба в школе занимает до 13 лет, в университете максимальное количество лет не ограничено вовсе (все зависит от того, как студент будет сдавать экзамены).

Школы в Германии подвластны правительству той Земли, на территории которой находятся. Поэтому программы, правила, сроки начала учебы, продолжительность каникул и длительность обучения в средних школах в разных Землях различны.

Средние школы Германии подразделяются на несколько типов.

Hauptschule (21,5% выпускников) – основная ступень средней школы, занимает от 5 до 6 лет обучения. Учебная нагрузка – около 30 часов в неделю, состоит из 9 классов. Примерный возраст выпускника 15 лет. После успешного завершения обучения ученики получают возможность поступить в профессиональное техническое училище или устроиться на работу. Прохождение этой ступени чаще всего связано с подготовкой к трудовой деятельности, не требующей высокой квалификации.

Realschule (40,5% выпускников) – «реальная школа», предназначена для тех, кто показал средний балл при распределении после начальной ступени; обучение здесь занимает 6 лет. Примерный возраст выпускника 16 лет. Завершение программы обучения дает возможность устроиться на более престижную работу, а при наличии высокого выпускного балла – перейти в гимназию (сразу в старшие классы) и впоследствии поступить в университет.

Gymnasium (31,5% выпускников) – образовательное учреждение, где обучение длится от 8 до 9 лет и включает в себя изучение иностранных языков, литературы и искусства, общественных наук, наук естественнонаучного цикла, техники, математики. На этом этапе происходит специализация учащихся. Здесь обучаются те, кто планирует впоследствии поступить в университет. Примерный возраст выпускника 19 лет.

Профессиональная школа

Выпускники Hauptschule и Realschule, как правило, поступают в образовательные центры при предприятиях. Массовая подготовка кадров в Германии осуществляется в системе ученичества на предприятиях. Данная система предус-

Германия – рекордсмен по длительности обучения. Учеба в школе занимает до 13 лет.

матривает профессиональное обучение на производстве вместе с обязательными занятиями в сопровождающей государственной профессиональной школе по 10 часов в неделю. Государство контролирует обучение в образовательных центрах, а Торгово-промышленная и Ремесленная палаты – обучение на производстве.

Совет директоров предприятия регулирует набор абитуриентов, перечень специальностей, а также необходимое количество абитуриентов для производства.

Существуют регламентированные правила приема в образовательные центры при предприятиях: за год до поступления подается заявка (можно подать в online-режиме на сайте компании), каждый абитуриент пишет резюме общим объемом 3–4 страницы (где указываются: Ф.И.О., награды, грамоты, работал ли он во время школьных каникул (когда и где), сведения о семье, наличие хобби; предоставляется фото). После аттестации в школе к резюме добавляются аттестационные данные.

Рассмотрев резюме абитуриентов, представители Образовательного центра и предприятия приглашают лучших пройти процедуру поступления, которая состоит из тестов (на пространственное мышление, выявление технических способностей, на логическое мышление, внимательность и т.д.). После прохождения тестирования проводится собеседование, в SMS Group собеседование проводится уполномоченными предприятия, представителем молодежного сообщества, преподавателем; в BSE собеседование проводит руководитель Образовательного центра. Обучение для студентов бесплатное, ежемесячно им выплачивается стипендия, которая составляет в SMS Group 1200 евро, в BSE – 750 евро. Содержание и процесс обучения конкретной профессии регулируют инструкции, которые разрабатываются Федеральным институтом профессионального образования и утверждаются соответствующим отраслевым министерством. Практическая (производственная) часть составляет примерно две трети времени обучения, а школьная (профессионально-теоретическая) – одну треть.

Учебным процессом на предприятии руководят мастера-наставники. Основным требованием к ним является наличие профессионального и жизненного опыта, а также прохождение соответствующего аттестационного экзамена, проводимого членами региональных палат.

Все время обучения можно разделить на 3 ступени (3 курса):

1 ступень – год начальной профессиональной подготовки (теоретические и практические сведения об основах того или иного профессионального направления, обучение в мастерских классах ОЦ);

2 ступень – ознакомление с теоретическими и практическими основами группы родственных профессий (обучение проходит на станках в ОЦ, выполнение реальных заказов для организации, по окончании 18 месяцев проводится

первый экзамен, который составляет 40 % итоговой оценки);

3 ступень – специализация, которая проходит непосредственно в цехах (студент закреплен за мастером в цехе и работает так же, как другие рабочие, в свою смену; через 42 месяца проходит вторая часть экзамена, которая составляет 60 % оценки).

1-я и 2-я ступени готовят рабочих для выполнения простейших трудовых операций, а 3-я ступень осуществляет подготовку наладчиков установок и оборудования.

По завершению обучения студенты сдают итоговый экзамен, который разработан Торгово-промышленной палатой, состоящий из двух частей: первая – экзамен по общеобразовательным дисциплинам, вторая – все по управлению техникой. При успешном прохождении аттестации Торгово-промышленной палатой выдается сертификат.

В итоге обучения представитель руководства, преподаватели, мастера обсуждают каждого студента-выпускника и по каждому дают рекомендации в отдел кадров.

Тренинги как часть теоретического обучения

В компании BSE большое внимание уделяется воспитательной работе, развитию общепрофессиональных компетенций. Большая часть теоретического обучения строится на тренингах, которые проводятся за чертой города, конечно, с разрешения родителей. Данные тренинги направлены на развитие умения работать в команде, стрессоустойчивости, умения вести диалог, рефлексии, обучающихся техник («научи меня, а я научу других»), работу с отстающими студентами. На втором курсе тренинги посвящены производству (эргономика труда и отдыха, распределение рабочего времени, стрессоустойчивость, саморефлексия). Также проводятся занятия по правильному питанию, включающие в себя расчет калорийности, определение вреда и пользы продуктов. На последнем курсе тренинги направлены на формирование индивидуальных 10-летних моделей будущего.

После ознакомления с немецким опытом подготовки специалистов на основе дуальной системы образования было решено адаптировать его к условиям образовательного процесса Первоуральского металлургического колледжа. Первые результаты работы по формированию в колледже элементов дуальной системы профессионального образования будут подведены и проанализированы в конце 2012–2013 учебного года.

Совет директоров предприятия регулирует набор абитуриентов, перечень специальностей, а также необходимое количество абитуриентов для производства.

Практическая (производственная) часть составляет примерно две трети времени обучения, а школьная (профессионально-теоретическая) – одну треть.

Процесс обучения и воспитания в старших классах может рассматриваться как адаптация учащихся к уже выбранной профессии.

Большая часть теоретического обучения строится на тренингах, которые проводятся за чертой города, конечно, с разрешения родителей.

Главное направление — развитие квалификаций



А. А. САЛАХОВ
доктор экономики,
действительный член
Экспертной лиги управляющих
(РФ) и Европейской лиги
управляющих (ЕЕС).

Главнейшей функцией государственных органов власти в области управления рынком труда является поддержание баланса между предложением трудовых ресурсов и наличием рабочих мест. При этом надо правильно понимать, что наличие рабочих мест не означает, что они свободны именно для наличествующих трудовых ресурсов.

Недавний кризис показал нам истинную причину безработицы в России, которая возникла в первую очередь из-за явного несоответствия качества свободных трудовых ресурсов требованиям свободных рабочих мест почти наполовину. По данным РСПП, в 2009 году в среднем по России на 1000–1200 вакансий приходилось 2000 человек, не имеющих работу более 12 месяцев.

Это не только недостающая квалификация безработных, это еще и отсутствие достаточного количества носителей нужных экономике профессий. Таким образом, мы имеем неквалифицированный ресурс с ненужными профессиями. По сути, нас уже давно душит квалификационная петля, когда стране и экономике нужны новые квалификации профессий, а готовить их негде и некому. И если идти по логике поиска источника такого дисбаланса, то он уже лежит не на поверхности, — это профессиональное образование. Именно там дают профессии гражданам нашей страны. Именно там «куется» или, наоборот, «стряпается» трудовой потенциал, т. е. формируется непосредственно рынок труда (рис. 1).

Государство и его обязательства

На мой взгляд, задача государственных органов управления в сфере труда и занятости — заниматься совершенствованием этого самого профессионального образования как источника рынка труда и его качественного регулятора. Система же профессиональной стандартизации и сертификации профессиональных квалификаций здесь является главным инструментом управления качеством профессионального образования. Эта система отвечает требованиям экономики, производства, технологий и, что самое важное, самих работодателей.

Система сертификации, сопровождая человека всю трудовую жизнь, является постоянным индикатором качества не только самого специалиста, но и профессионального образования, которое обеспечивает кадрами данную отрасль. Имея выстроенную систему развития

квалификаций, мы имеем открытую карту рынка труда, как по профессиям, так и по квалификациям.

Сегодня работа министерств и ведомств, занимающихся проблемами рынка труда и занятости, больше похожа на лечение последствий болезни, когда понятно, что более радикальные методы лечения направлены на устранение причин. Таким образом, профессиональная стандартизация, разработка учебных модулей на основе компетенций и профессиональных стандартов, сертификация профессиональных квалификаций работодателями и есть тот самый радикальный препарат устранения главной причины дисбаланса на рынке труда: несоответствия предложения профессионального образования спросу работодателей (рис. 2).

Говоря о системе сертификации квалификаций на основе профессиональной стандартизации, нужно понимать, что это направление не может развиваться само по себе из недр Министерства труда или аналогичных ведомств, так как оно должно быть самофинансирующимся.

Складывающаяся практика показывает различные варианты правовых форм: частных, частно-государственных, общественно-государственных, общественных и чисто государственных. Все они имеют право на существование при условии выполнения ими единых правил сертификации, разработанных и установленных объединениями работодателей и государ-

По сути, нас уже давно душит квалификационная петля, когда стране и экономике нужны новые квалификации профессий, а готовить их негде и некому.

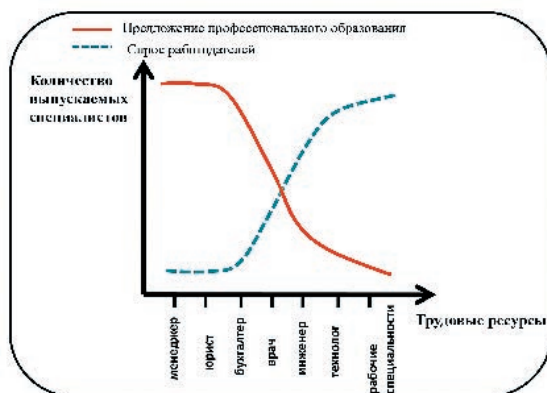


Рис. 1. Дисбаланс предлагаемой рабочей силы требованиям работодателей

ственными органами регулирования рынка труда.

Профессиональное же образование здесь выступает как исполнитель общественно-государственного заказа на выпуск профессионалов из своих стен. Иными словами, это – подрядчик, нанятый работодателем для поставки



Рис. 2

специалистов в соответствии с техническим заданием в форме **профессионального стандарта**.

Отсюда и роль государства в системе сертификации профессиональных квалификаций – регулирование взаимоотношений между работодателями и профессиональными учебными заведениями на рынке подготовки национальных трудовых ресурсов.

Роль государства как регулятора или, скажем, модератора между рынком труда и рынком профессионально-образовательных услуг в условиях особенностей развития постиндустриального развития и формирования общества, основанного на знаниях, возрастает качественно.

Учиться никогда не поздно

Особенностью экономики, базирующейся на знаниях, является обучающееся общество. Ответственность за стратегию и формат обучения такого общества – солидарная, разделенная между государством, работодателями и самим гражданским обществом. Но главную концептуальную линию можно обозначить как **обучение в течение всей жизни**. В развитых постиндустриальных странах давно пришли к пониманию объективной реальности и признанию трех типов обучения в течение всей жизни.

Эксперт Европейского фонда образования доктор педагогических наук О. Н. Олейникова дает им следующее определение:

« - **формальное обучение, представляемое учебными заведениями или обучающими структурами, структурированное с точки зрения целей обучения и продолжительности обучения и завершающееся присвоением свидетельства об образовании;**

- **спонтанное обучение, осуществляемое в ходе повседневной жизнедеятельности человека, связанной с его работой, жизнью в**

семье или проведением досуга, и не структурированное с точки зрения целей, продолжительности обучения и помощи в обучении;

- **неформальное обучение, осуществляемое вне рамок учебного заведения, структурированное с точки зрения целей и продолжительности обучения и поддержки в процессе обучения...».**

Развитию спонтанного и неформального обучения способствует само инновационное общество, где усовершенствование информационных технологий позволяет успешно получать необходимые для поднятия квалификации знания, даже для освоения новой профессии. Отрицать этот факт было бы несправедливо, если не сказать – глупо и близоруко.

В чем же должно выражаться общественно-профессиональное признание результатов двух последних типов обучения, если свидетельство об образовании присваивается только в первом, а знания, умения и навыки могут осваиваться человеком во всех трех? Если говорить о нашей действительности, то можно констатировать: что качество российских «формальных» специалистов зачастую на порядок уступает специалистам, прошедшим самостоятельное неформальное обучение вне рамок учебных программ, основанных на старых образовательных стандартах. А если это так, что и кто может подтвердить качество специалистов, прошедших разные формы обучения? И может ли общественно-профессиональное признание быть достаточным без нормативно-правовой основы, установленной государством?

Ответ на все поставленные вопросы один – **национальная система обращения сертификатов профессиональных квалификаций, основанная на профессиональной стандартизации и общественно-профессиональном признании.**

На смену рынку дипломов придет рынок сертификатов по квалификации как более объективный по качеству оценки документ о владении знаниями, умениями и навыками, документ, постоянно обновляемый и позволяющий каждому трудящемуся человеку повышать свой статус на рынке труда. Образование в течение всей жизни должно стать программой каждого, кому не безразлично материальное благополучие свое и своих детей в постиндустриальном обществе знаний. Пора уже понять, что только образованные люди создадут конкурентную в международном плане экономику. Чтобы иметь в стране образованных лидеров международного масштаба, необходимо создать общество вечных студентов. Это условие инновационной экономики. Это, если хотите, национальная идея.

Создать способствующую реализации этой национальной идеи среду – современная роль государства на рынке труда инновационного экономического сообщества.

Сегодня работа министерств и ведомств, занимающихся проблемами рынка труда и занятости, больше похожа на лечение последствий болезни.

Региональная система квалификаций – инновационное решение для инновационной экономики

Построение в рыночных условиях инновационной экономики требует использования иных механизмов, чем те, которые известны в России со времен социализма и действуют в настоящее время. Особого внимания требует внедрение новых механизмов, направленных на работу с человеком. Это связано, с одной стороны, с тем, что все инновации создаются конкретными людьми, а не машинами или компьютерами, с другой – с тем, что потребителем инноваций, его судьей и заказчиком является также конкретный человек.



В. А. ЖИЛЬЦОВ
канд. психол. наук, доцент,
член-корр. МАПН, директор
Национального центра
сертификации управляющих,
Москва

Вместе с тем известны закономерности восприятия человеком новшеств, новаций. Этапы принятия инноваций конкретным человеком проходят от прямого отрицания («это невозможно», «это любопытно/интересно/сложно»), до осознанного и неосознанного присвоения («это необходимо», «это просто», «это было всегда»). Преодолевать автору инновации все этапы естественного сопротивления потребителя сложно и вряд ли необходимо самому. Следовательно, в процессе внедрения инновации нужно привлекать другого профессионала, деятельность которого будет направлена на постепенное изменение восприятия инновации в сознании потенциального потребителя.

Сам же круг потребителей расширяется при появлении возможности снижения себестоимости инновации и роста платежеспособности. Таким образом, инновация от стадии «игрушки для автора» переходит в «игрушку для избранных/богатых». А затем становится «игрушкой для всех» и, приобретая полезные свойства, становится полезной и необходимой вещью, постепенно устаревает.

Указанные выше закономерности приводят к пересмотру существующих технологий в экономике. Глобальные тенденции для инновационной экономики несколько, это:

- растущее ускорение и непрерывность процессов создания инноваций (от создания ноу-хау – разработки уникальной технологии – совершенствования бизнес-процессов – упрощения технологии – массового распространения инновационной технологии);
- появление специализации в деятельности лиц, участников инновационного процесса, и дифференциации требований к их квалификации, направленная на упрощение требований при расширении количества участников.

Непосредственными участниками систем квалификаций являются: профессиональные сообщества, государственные органы, сфера образования, конкретный профессионал.

Система квалификаций как кадровая технология

Анализ документов органов управления Российской Федерации, которые направлены на реализацию мероприятий Программы – 2020, показывает, что наибольшую трудность вызывает «инертность человеческого фактора», что требует первоочередного внедрения инновационного механизма в кадровые технологии. Такой инновационной кадровой технологией является внедрение национальной/региональной системы квалификаций и механизмов рынка квалификаций персонала.

Национальная система квалификаций, создаваемая с 2007 года Российским союзом промышленников и предпринимателей, а с 2011 года в рамках предпринимательской инициативы «Национальная система квалификаций и компетенций» Агентством стратегических инициатив, предполагает внедрение национальной рамки квалификаций, банка профессиональных стандартов, банка модульных программ обучения по требованиям профессиональных стандартов и системы независимой сертификации (оценки) квалификаций. Непосредственными участниками систем квалификаций являются: профессиональные сообщества, государственные органы, сфера образования, конкретный профессионал.

Профессиональные сообщества и работодатели являются в данном процессе ведущей силой – заказчиком. Социальными партнерами являются система образования и органы власти. Пользователями данной системы квалификаций является конкретный трудоспособный гражданин РФ. При этом уровень квалификации профессионала может быть различным (от «нулевого» до самого выдающегося).

Внедрение такого механизма в практику и его использование необходимо проводить не только на национальном уровне, но главным образом на уровне региона (и/или отрасли). Этот механизм организует и обеспечивает

обратную связь с социальными партнерами о качестве и количестве необходимых современной экономической ситуации квалификаций персонала. Требования работодателей формализуются с использованием таких документов, как профессиональные стандарты.

Кто разрабатывает профессиональные стандарты

Профессиональные стандарты – это продукт и забота профессиональных сообществ – носителей профессии. А процедура проверки соответствия требованиям профессиональных стандартов, т. е. сертификация, – инструмент этого профессионального сообщества. Сведения, полученные в ходе сертификации, с полным основанием могут использоваться социальными партнерами для принятия решений в области работы с человеческим ресурсом, например: органами власти при планировании; системой образования – для оценки качества образования; работодателями для формирования заказа на подготовку персонала и расчета необходимых затрат на развитие квалификаций и т.п.

Основным элементом системы сертификации является профессиональный стандарт – многофункциональный документ. Рабочи-

ми механизмами данной системы являются агентства развития квалификаций. Региональные системы квалификаций следует строить на принципах частно-государственного партнерства с ведущей ролью союзов (ассоциаций, гильдий и т.п.) – профессиональных сообществ и работодателей. Региональная система квалификаций позволит координировать деятельность всех заинтересованных сторон по обеспечению квалифицированными кадрами плана социального и экономического развития региона. Деятельность регионального агентства развития квалификаций позволит формировать региональные реестры профессиональных стандартов, реестры сертифицированных лиц по отраслям, реестры аккредитованных профессиональными сообществами модульных программ обучения (по профессиям).

Наилучшим механизмом взаимодействия социальных партнеров в регионе является создание координационного совета из числа заинтересованных сторон, предназначением которого является инициация и контроль реализации региональной программы развития квалификаций персонала. Координатором региональной программы и исполнительным органом региональной системы развития квалификаций должна стать автономная неком-

Макет региональной системы сертификации квалификаций (частно-государственное партнерство)



мерческая организация, а его учредителями представители координационного совета (см. рисунок).

Основа для создания и функционирования региональной системы квалификаций уже существуют. Это:

- 1) деятельность Минэконом РФ, Минтруда РФ, Минобрнауки РФ и других федеральных структур по созданию Национальной системы квалификаций;
- 2) наличие профессиональных сообществ и отраслевых СРО, союзов, гильдий и т. п.;
- 3) существование около 70 профессиональных стандартов (квалификационных характеристик), разработанных профессиональными сообществами;
- 4) наличие модульных программ обучения на основе некоторых профессиональных стандартов;
- 5) существование более 200 зарегистрированных систем сертификации персонала по различным профессиям;
- 6) опыт деятельности зарубежных систем сертификации квалификаций на территории РФ.

Подводя итоги вышесказанному, можно утверждать, что следует создать условия для применения стратегического инструмента в области кадров – системы квалификаций. Именно такая система является достаточной и необходимой для перехода от рынка труда к рынку квалификаций, востребованного при инновационной экономике.

Инновационная экономика требует создания персонализированного учета квалификации персонала и рынка квалификаций персонала. Это первоочередная задача для региональной программы социального и экономического развития и успеха Программы–2020 в Российской Федерации.

Профессиональные стандарты – это продукт и забота профессиональных сообществ.

Региональные системы квалификаций следует строить на принципах частно-государственного партнерства

Предложения и рекомендации

1. СОЗДАТЬ РЕГИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ. Считать приоритетными действиями по стимулированию инноваций – создание рынка квалификаций (стимулирование спроса и предложения профессиональных квалификаций).

2. ВЗЯТЬ ЗА ОСНОВУ ПРЕДЛАГАЕМЫЙ МАКЕТ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ. Инструментами рынка квалификаций считать профессиональные стандарты и сертификацию квалификаций в независимых специализированных организациях, созданных профессиональными сообществами.

3. ПОЛОЖИТЬ В ОСНОВУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ТРЕБОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. При внедрении ноу-хау и инновационных продуктов разработчикам необходимо указывать уровень профессиональной квалификации лиц, работающих над этими продуктами.

4. ПРИВЛЕЧЬ В РЕГИОН СУЩЕСТВУЮЩИЕ СИСТЕМЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА. Профессиональным сообществам следует постоянно совершенствовать профессиональные стандарты и системы сертификации квалификаций, ориентируясь на задачи инновационной экономики.

Литература

1. Пахомов А. П., Жильцов В. А. Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы // Управленец. 2012. № 3–4. С. 34–41.
2. Пахомов А. П., Жильцов В. А. Моделирование поведения как элемент контекстного обучения // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 3. С. 159–164.
3. Жильцов В. А. Профессии: мера сходства (методика) // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. № 4. С. 35–41.
4. Жильцов В. А. Павлюченков В. И. Механизмы профессионализации в посткризисный период // Альманах «Генеральный директор: эффективное управление компанией», ИМИДЖ-МЕДИА, 2010 г. С. 46–48.

Национальный реестр профессиональных стандартов по состоянию на май 2013 г.

(по версии НАРК РСПП - www.nark-rspp.ru)

- Профессиональные стандарты в области авиастроения
- Профессиональные стандарты в области информационных технологий:
 - Менеджер информационных технологий
 - Администратор баз данных
 - Менеджер по продажам решений и сложных технических систем
 - Программист
 - Системный аналитик
 - Системный архитектор
 - Специалист по информационным системам
 - Специалист информационной безопасности
 - Специалист по информационным ресурсам
 - Специалист по системному администрированию
- Профессиональные стандарты в индустрии гостеприимства
- Профессиональные стандарты в индустрии питания
- Профессиональный стандарт «Монтаж каркасно-обшивных конструкций»
- Профессиональный стандарт «Управление (руководство) организацией»
- Профессиональный стандарт «Управление рисками (риско-менеджмент) организации»
- Профессиональный стандарт «Метрологическое обеспечение разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции»
- Профессиональный стандарт «Производство наноразмерных полупроводниковых приборов и интегральных схем с использованием нанотехнологий»

**В. А. СЕМЕНОВА**

руководитель Профильного ресурсного центра развития профессионального образования в сфере легкой промышленности, заместитель директора ГБОУ СПО СО «Областной техникум дизайнера и сервиса» Екатеринбург

Формы повышения квалификации в ресурсном центре

Для работодателей сегодня важен не только факт наличия современных модульных программ обучения, но и кто и как обучает по этим программам, владеет ли педагог сам профессиональными компетенциями, востребованными работодателями данной индустрии.

Одной из задач профильных ресурсных центров (ПРЦ) является организация повышения квалификации педагогических работников (в части профессиональных компетенций). Данная деятельность может осуществляться в разных формах: круглые столы, практикумы, стажировки, обучающие семинары. Главная цель всех этих мероприятий – оказать своевременную методическую и информационную помощь преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам.

Круглые столы

В связи с переходом на ФГОС образовательные учреждения столкнулись с проблемой формирования вариативной части основной профессиональной образовательной программы с учетом требований к результату обучения профессии (специальности), выдвигаемых региональным рынком труда. С этой целью в 2011 году были проведены круглые столы «Проектирование вариативной части ФГОС: подходы, проблемы, пути решения», в задачу которых входило формирование рабочих групп по разработке вариативной части ОПОП.

Одним из способов ежегодного обновления ОПОП является проведение маркетинговых исследований, направленных на получение информации работодателей о необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускников дополнительных компетенциях. Результатом организованных в мае и октябре 2012 года круглых столов «Проблемы развития содержания основных профессиональных образовательных программ в соответствии с ФГОС: проведение маркетинговых исследований» явились разработка алгоритма проведения маркетинговых исследований и инструментария опроса, в соответствии с которыми были организованы масштабные маркетинговые исследования по четырём образовательным программам: «Право и организация социального обеспечения», «Земельно-имущественные отношения», «Банковское дело», «Страховое дело».

Одним из важнейших условий подготовки мобильных специалистов является интеграция в процессе обучения двух видов деятельности – научной и образовательной. По запросу образовательных учреждений области ПРЦ взял на себя инициативу по проведению в ноябре 2012 году круглого стола

«Научно-исследовательская деятельность студентов как фактор готовности к профессиональной мобильности». Выступающие поделились опытом организации НИДС в условиях реализации ФГОС. Было внесено предложение о проведении отраслевых конкурсов НИР с привлечением работодателей.

Стажировки

В течение 2009–2012 годов было организовано четыре стажировки профиля легкой промышленности, в результате чего повысили свою квалификацию 63 педагога области. Обучение проходило как на предприятиях отрасли, так и на основной базовой площадке ПРЦ в сфере легкой промышленности – Областном техникуме дизайнера и сервиса, где сконцентрированы кадровые, методические и материально-технические ресурсы.

К сожалению, вопросы финансирования стажировок находятся в компетенции Института развития образования, что затрудняет выстраивание данного процесса на системной основе. Решение проблемы видится в передаче данной государственной услуги Региональному ресурсному центру развития профессионального образования Свердловской области, где формируется база данных и по количеству прошедших стажировку педагогов, и по тематике будущих мероприятий.

Обучающие семинары

С сентября 2011 года актуальной задачей для педагогов стала разработка оценочных средств. Сотрудники ПРЦ, предварительно прошедшие обучение в ИРО Свердловской области провели обучающий семинар «Подготовка педагогов УНПО и УСПО к реализации ФГОС профессионального образования». Участники семинара разрабатывали планы уроков с применением модульно-компетентного подхода, в том числе с применением информационно-коммуникационных и тестовых технологий, определяли содержание и тематику самостоятельной работы студентов.

В результате повысили квалификацию 30 педагогов и методистов области, был разработан фонд оценочных средств для итоговой аттестации по дисциплинам и профессиональным модулям десяти основных профессиональных образовательных программ.

Научно-методическая работа: условия эффективности



Е. А. ШАКУТО

зам. директора ЭЛИИ по учебно-методической работе Екатеринбургского электромеханического техникума (РГПУ), Екатеринбург

Знание механизма рефлексии как инструмента выхода из затруднения является условием эффективности научно-методической работы.

Педагогическая мобильность является проявлением внутренней свободы, умением выйти за рамки стереотипов

Организация научно-методической работы в колледже сегодня не воспринимается как дань времени, она является необходимым и важным условием эволюционного развития образовательного учреждения.

Педагогу для достижения качественных результатов необходимо создать условия, направленные на совершенствование знаний и умений в области научно-методической работы.

Научно-методическая работа эффективна тогда, когда у педагога есть:

- знания о состоянии и перспективах развития науки и практики в области среднего профессионального образования;

- знание содержания и организации научно-исследовательской работы в колледже;

- знание методологии, цели и задач собственной научно-исследовательской и учебно-исследовательской деятельности студентов;

- знание алгоритма работы над научным исследованием;

- знание структуры реферативной работы;

- знание структуры курсовой работы;

- знание структуры выпускной квалификационной работы (дипломной работы, дипломного проекта, опытно-практической работы и теоретической);

- знание основных методов педагогического исследования;

- умение выбирать направление научного исследования, которое отличалось бы актуальностью, теоретической новизной и практической значимостью;

- умение обосновывать актуальность избранной темы научного исследования, формулировать его цель, задачи, объект, предмет, гипотезу и предполагаемый практический результат, отбирать методы исследования;

- умение вести библиографический поиск, работать с научной литературой, анализировать, обобщать, оценивать практическую значимость имеющихся данных и

на этой основе делать самостоятельные выводы;

- умение правильно интерпретировать теоретические положения и пользоваться научно-

методической терминологией;

- умение разрабатывать на основе полученных теоретических данных практические учебные материалы и пособия;

- умение применять различные методики экспериментально-педагогических исследований и проводить пробное обучение по разработанным автором дидактическим материалам;

- умение грамотно излагать процесс и результаты собственного научного исследования;

- умение профессионально изложить и защитить основные теоретические и методические положения своего научного исследования, его практическую значимость;

- умение руководить научно-методической работой студентов.

Педагогическая рефлексия

Развитие педагогического мастерства состоит в вовлечении педагога в процесс самосовершенствования путем переосмысления своего профессионального опыта, путем активизации рефлексивных процессов в мышлении, общении, деятельности. «Каждый педагог должен уметь подвергать рефлексии свои смысловые структуры сознания, отражающие реальность прошедшей деятельности... Возникновение рефлексии означает возникновение нового слоя самосознания» [2].

Профессиональная рефлексия – это способ выхода из профессионального затруднения, характеризующегося невозможностью продолжения деятельности ввиду отсутствия результата в ней. Механизмом выхода из затруднения является:

- фиксация затруднения в собственной деятельности;

- анализ собственной деятельности;

- наличие критической позиции по отношению к собственной деятельности;

- умение выйти из затруднения или осуществить поиск новой нормы;

- изменения себя в профессиональной деятельности.

Знание механизма рефлексии как инструмента выхода из затруднения является условием эффективности научно-методической работы.

Мобильность педагога

Формирование мотивационной, содержательной и технологической готовности педагога как компонентов педагогической мобильности – функция специально организованной системы научно-методической работы образовательного учреждения. При этом профессиональная мобильность как профессиональное качество педагогов может выступать одновременно и условием успешности, и фактором эволюционного развития сферы профессиональной педагогической деятельности и общества в целом. Следовательно, педагогическая мобильность – интегративная характеристика, включающая в себя все виды мобильности и компетентности, необходимые при самореализации педагога в профессиональной, научно-методической деятельности, в социуме и культуре.

Педагогическая мобильность является проявлением внутренней свободы, умением выйти за рамки стереотипов и взглянуть на социально-экономическую или профессиональную ситуацию современным взглядом, нестандартно, иногда выходя за рамки привычного и традиционного. Это под силу только творческой личности, обладающей дивергентным мышлением и креативными способностями.

Профессиональная направленность

Еще одно качество, являющееся, на наш взгляд, необходимым, – это профессиональная направленность личности. Направленность личности – это понятие, обозначающее совокупность потребностей и мотивов личности, определяющих главное направление ее поведения [1].

Педагогическую направленность следует понимать как комплекс психологических установок на работу со студентами, педагогами, профессионально ориентированных мотивов и способностей, профессиональных интересов и личностных качеств, а также профессиональное самосознание. Как показывают результаты теста, у педагогов колледжа, на базе которого осуществлялось исследование, преобладает направленность на себя.

Преобладающий тип направленности у педагогов

№	Преобладающий тип направленности	Опытная группа (%)
1	направленность на задачу	24
2	направленность на взаимные действия	21
3	направленность на себя	55

Полученные результаты, возможно, объясняются тем, что, несмотря на большой опыт и стаж профессиональной деятельности, педагоги проявляют интерес в большей степени к себе, своему собственному педагогическому опыту, традиционным формам организации образовательного процесса, методам работы со студентами.

По нашему мнению, в современных условиях жизнедеятельности образовательного учреждения умение работать в команде, разрабатывать и реализовывать коллективные образовательные проекты, участвовать в мероприятиях разного уровня научно-методического направления – достаточно ценное качество, обеспечивающее мобильность всего педагогического коллектива.

В процессе реализации ФГОС это качество проявляется на уровне готовности педагога осуществлять профессиональную деятельность в условиях нового содержания, с другими методами и формами организации образовательного процесса. Так, внедрение в образовательный процесс интерактивных технологий, реализация профессионального модуля ведут к увеличению нагрузки педагога на 25–30% (работа над учебно-методическим комплексом, дидактическим обеспечением, разработка ФОС и КОС, разработка содержания активных форм обучения и пр.). Часто этот дополнительный труд педагога не оплачивается, либо оплачивается несоразмерно его трудоемкости (известный факт, что на разработку 1 часа деловой игры преподаватель должен затратить от 20 до 25 часов личного времени).

Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся к современному педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Таким образом, эффективность научно-методической работы в образовательных учреждениях обеспечивается комплексом необходимых знаний, умений и профессиональных качеств педагогов.

Литература

1. Блинов В. М. Эффективность обучения. М.: Педагогика, 1976. 92 с.
2. Метаева В. А. Развитие профессиональной рефлексии в последипломном образовании: методология, теория, практика. М.: Наука, 2006. 310 с.

По результатам исследования у педагогов преобладает направленность на себя.

Внедрение в образовательный процесс интерактивных технологий, реализация профессионального модуля ведут к увеличению нагрузки педагога на 25–30%.

Оценка образовательных достижений (уровень НПО)



В. А. БРЕЗГИНА
магистр педагогики, методист Профильного ресурсного центра развития профессионального образования в сфере производства потребительских товаров и малого предпринимательства, Екатеринбург

Новый подход в образовании, основанный на компетентностной модели специалиста, требует и новой системы оценки готовности выпускника к трудовой деятельности. Однако внедрение новых стандартов не сопровождается подкреплением нормативно-правовой документации. Образовательные учреждения самостоятельно должны разрабатывать рабочие программы и формировать фонды контрольно-оценочных средств.

Разнообразные макеты контрольно-оценочных средств, представленные на многочисленных интернет-форумах, семинарах, научно-практических конференциях, отличаются друг от друга структурой, глубиной разработки, критериями оценивания. Задача образовательного учреждения заключается не только в выборе «правильного» макета из всего этого многообразия, но и в разработке собственных критериев оценивания сформированности общих и профессиональных компетенций.

В Свердловской области **региональная система оценки образовательных достижений выпускника** была разработана кандидатом педагогических наук О. В. Темняткиной. Ее подход основан на разделении профессиональной деятельности специалиста **по уровням учебной деятельности**, таким как: эмоционально-психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий, самосовершенствования (таблица) [4].

Такой подход, когда вид профессиональной деятельности, представленный профессиональными компетенциями, раскладывается на уровни, облегчает разработку критериев оценивания, но в то же время делает компетенцию «расплывчатой» между этими уровнями. В итоге на квалификационном экзамене можно

сделать вывод о том, освоен или не освоен вид профессиональной деятельности, однако сложно выявить «западающие» компетенции, чтобы сделать акцент при работе со следующей группой. В то же время применение данной системы оценивания позволяет понять, какие виды деятельности и в каком

объеме развиты, каких видов деятельности недостаточно для формирования профессионала по конкретной специальности / профессии. Полученная информация помогает выстроить образовательную траекторию, способствующую развитию способностей личности: твор-

ческих, аналитических, коммуникативных, что и требуется по Концепции образования 2020 [3].

Описываемая система оценивания была апробирована на II и III этапах Всероссийской олимпиады профессионального мастерства Свердловской области среди обучающихся по программам НПО в 2012 году.

Анализ показал, что участники олимпиады продемонстрировали высокий уровень сформированности регулятивных компетенций (100%), хороший уровень социальных компетенций (80%). Значительно ниже были результаты на эмоционально-психологическом, аналитическом уровне и уровне самосовершенствования (60%), еще ниже – на творческом уровне (50%) [1].

Данные результаты демонстрируют профессиональные особенности рабочих профессий (уровень НПО): работники должны четко следовать инструкции (регулятивный уровень), иметь навыки общения с клиентом, руководством, коллегами (коммуникативный уровень), особенно для профессий сервиса (парикмахер, водитель, слесарь), творческая составляющая здесь крайне ограничена. Анализом проделанной работы работники на месте занимаются мало, чаще всего осуществляют только проверку соответствия продукта образцу, а совершенствуют свою деятельность только в расстановке инструментов, приспособлений на рабочем месте. Показатели эмоционально-психологического уровня проявляются у участников конкурса не в полном объеме, возможно, это связано с особенностями абитуриентов, поступающих на профессии НПО.

Выяснив, какие уровни являются «западающими», особенно на процедуре государственной итоговой аттестации, образовательные учреждения могут скорректировать свою образовательную деятельность.

Проанализировав результаты оценивания по уровням деятельности, можно дать индивидуальные рекомендации обучающимся: в

Полученная информация помогает выстроить образовательную траекторию, способствующую развитию способностей личности: творческих, аналитических, коммуникативных.

каком направлении необходимо заниматься саморазвитием или на какие должности претендовать при поиске работы (чисто исполнительские, творческого или экспериментального характера; с личной ответственностью, требующие постоянного общения с клиентами или, наоборот, работу с документами, обработку статистической информации).

Литература

1. Аналитическая записка по итогам экспертизы условий и организации государственной итоговой аттестации выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования Свердловской области, ана-

лиза ее результатов в 2012 году. Екатеринбург: РРЦ РПО СО, 2012. 19 с.

2. Листы экспертной оценки по должностям. Документы о переходе на новый инструментарий. Екатеринбург: ГБОУ ДПО ИРО, 2012. 75 с.

3. Старцев Б., Реморенко И. Модель «Российское образование – 2020» создается в интересах потребителей образовательных услуг. – Электрон. журнал Опес.Ру от 18. 07. 2008 г. URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/4793>.

4. Темняткина О. В. Методика разработки Фонда оценочных средств основной профессиональной образовательной программы на основе ФГОС: метод. рекомендации. Екатеринбург: ГБОУ ДПО ИРО, 2011. 113 с.

Показатели уровней деятельности обучающихся с примерами их развития

Уровень деятельности	Обобщенные показатели	Примеры развития данных показателей
Эмоционально-психологический	Оценка эстетического качества продукта, готовность к выполнению задания, проявление личной позиции и эмоциональной устойчивости при выполнении задания и его защиты перед комиссией	Применение системы контроля, направленного на самооценку или взаимооценку выполненного задания, проведенного мероприятия, обучение студентов выступать перед аудиторией (вначале в рамках занятия, затем на мероприятиях образовательного учреждения, далее на городских, областных конкурсах, конференциях, олимпиадах)
Социальный	Соблюдение технологических требований и операций, систематизация материалов, обоснование собственной точки зрения, ведение диалога, последовательного логического рассуждения	
Регулятивный	Планирование деятельности, подготовка материалов и оборудования, соблюдение требований техники безопасности, санитарии и охраны труда, а также соблюдение норм времени и правил речевого этикета, организация сбора и оформление документов	Внедрение лабораторно-практических работ, направленных на отработку навыков выполнения профессиональных действий, на умение читать техническую документацию, составлять чертежи, схемы (что является проблемой из-за отсутствия в школах предмета «Черчение»); развитие концентрации внимания, ответственности через увеличение частоты смены деятельности в течение занятия, увеличение доли заданий для самостоятельного выполнения, а также участие в различных организациях (студенческий совет, творческие лаборатории, клуб политиков) и мероприятиях (КВН, конкурсы, спартакиады); разработка обучающимися картотеки по профессиональному вопросу, списка литературы на определенную тему, оформление «стандартных» документов для данной профессиональной отрасли
Аналитический	Отсутствие неисправимых дефектов, аргументация и теоретическое обоснование выполненных операций, сформированность научного аппарата, применение методов, адекватных учебной задаче, а также информированность и гибкость мышления	Применение различных форм самостоятельной работы для анализа различных параметров (проведение анализа представленных материалов в сети Интернет по интересующему вопросу, анализ проведенного мероприятия или созданного продукта деятельности), написание рефератов, сообщений, статей, проведение сравнительной характеристики аналогичных продуктов / услуг
Творческий	Использование инновационных подходов, применение знаний, умений в нестандартной ситуации, оригинальность выполнения заданий	Применение инновационных подходов, технологий, в том числе знакомство с патентами по профилю, разработка новых продуктов и услуг, анализ разработанного продукта / услуги по параметрам оригинальности и новизны; обучение поиску решения нестандартных заданий или заданий в необычных условиях; участие обучающихся в научно-исследовательской и творческой деятельности
Самосовершенствование	Оценка продукта деятельности, анализа дефектов и способов их устранения, а также проявление самостоятельности при выполнении задания и усвоение материала выше программного	Введение системы портфолио студента, отражающего уровень развития компетенций на разных сроках обучения, овладение новыми программами (например, дополнительного образования), выполнение заданий повышенного уровня сложности или больше программной нормы; указание процента самостоятельного выполнения заданий на разных дисциплинах / модулях или на разных сроках обучения; применение практических заданий, направленных на разработку плана / программы при анализе качества продукта / деятельности, выявление и устранение ошибок, дефектов производства

Возрожденное ремесленничество, или история одного эксперимента



С. Н. ЖУРАВЛЕВ
директор Каменск-Уральского
техникума строительства
и ЖКХ,
Каменск-Уральский

Учреждения профессионального образования России по-прежнему ориентированы на подготовку рабочего-операционщика с достаточно узкой квалификацией, что не соответствует реалиям российского общества. Жизнь настоятельно диктует необходимость воспроизводить работников «автономного типа», каким является мастер-ремесленник, поскольку современная ремесленная деятельность основывается на трех факторах: высоком качестве работы, т.е. потенциальной конкурентоспособности человека, самостоятельности работника и высокой ответственности.

Экспериментальная площадка по реализации проекта «Содержание и технологии обучения в системе НПО» была открыта на базе Каменск-Уральского техникума строительства и ЖКХ в 2005 году. Техникум защитил проект по образовательной программе «Плиточник-мозаичник (ремесленник)». В результате успешной защиты было предложено осуществлять мультипликацию профессиональной образовательной программы по профессии «Плиточник-мозаичник (ремесленник)», разработанной на основе опыта профессионального образования ремесленников в Германии, результатов реализации модельного проекта «Поддержка ремесел путем профессионального образования».

Основной целью проекта стало создание необходимых условий для успешной мультипликации образовательного процесса профессии

«Плиточник-мозаичник (ремесленник)» и кадрового восполнения строительной отрасли специалистами, обладающими компетенциями ремесленника.

Для реализации данного проекта необходимо было прежде всего разработать и скорректировать нормативно-правовые основы управления образовательным процессом с учетом специфики возрождения

ремесленничества в малом городе; повысить квалификацию педагогических кадров; развить материально-техническую базу (учебные мастерские и кабинеты); обновить содержание и программно-методическое обеспечение.

В основу модели образовательной деятельности нашего учреждения был положен опыт техникума ремесленников-предпринимателей, который позволил повысить степень точности, надежности и перспективности изучения организационно-педагогических условий профессионального образования ремесленника.

В течение трех лет (с 2005 по 2008 год) практически все задачи были решены: получена лицензия на образовательную деятельность по профессии плиточник-мозаичник (ремесленник); разработана единая рабочая карта, которая позволила определить место общеобразовательных дисциплин в преподавании предмета «Технология и организация плиточно-мозаичных работ»; изменилось содержание стандарта НПО; создана материально-техническая база, включающая учебные мастерские, рабочие места учащихся и педагогов; приобретены комплекты инструментов, оборудование, инвентарь, приспособления для организации практического обучения, расходные материалы для проведения практических занятий.

В процессе реализации профессиональной образовательной программы «Плиточник-мозаичник (ремесленник)» было достигнуто качественное формирование профессиональных компетенций обучающихся через принцип дидактического единства; мотивация на самозанятость и материальную независимость как условие повышения качества жизни; ориентация на профессиональный карьерный рост (непрерывное профессиональное образование).

Реализация проекта оказалась немаловажной и для профессионального роста педагогов, которые прошли стажировку и курсы повышения квалификации с 2005 по 2011 год. Это позволило формировать профессиональные ком-

Основной целью проекта стало создание необходимых условий для успешной мультипликации образовательного процесса профессии «Плиточник-мозаичник (ремесленник)» и кадрового восполнения строительной отрасли специалистами, обладающими компетенциями ремесленника.

петенции обучающихся с 2005 года, применять методы информационно-коммуникационных, лично ориентированных проектов, формировать культуру производства работ.

«Мультипликация мультипликаций»

Главным замыслом российско-германского эксперимента являлось повышение качества профессиональной подготовки, которое лежит в основе конкурентоспособности выпускника. Более того, прорабатывались сценарии профессиональной карьеры выпускника с выходом на малое предпринимательство, а это и есть ремесленничество в европейском смысле.

Реализация программы подготовки ремесленников-плиточников с целью выхода на европейские стандарты качества подготовки сопровождалась все возрастающим интересом всего коллектива нашего образовательного учреждения. И это обстоятельство стало основой мотивации педагогов, учащихся и даже выпускников на модернизацию образовательного процесса по всем другим профессиям. Получилось что-то вроде «мультипликации мультипликаций».

Так, швейный профиль разработал концепцию фирменного стиля одежды участников образовательного процесса, т.е. по каждой профессии были разработаны свои модели с учетом специфики занятости учащихся и педагогов; строительный профиль участвовал в переустройстве и ремонте мастерских, кабинетов спецдисциплин и общеобразовательных предметов; творческие группы педагогов общеобразовательных дисциплин разрабатывали межпредметные связи по каждой профессии. Социально-психологическая служба организовывала мероприятия по формированию и продвижению нового имиджа образовательного учреждения на рынке образовательных услуг.

Подводя итоги нашего участия в мультипликации с позиции образовательной политики сегодняшнего дня, можно сказать, что это было полноценное инвестирование образовательного процесса с целью модернизации подготовки профессиональных кадров, что сегодня очень

актуально. Это, по сути, готовая модель инвестирования профессионально-образовательного процесса с целью его модернизации.

Возникает вопрос: сколько это стоило в денежном выражении? Если исходить из сметы, предусматривающей затраты на приобретение оборудования и устройство инфраструктуры в двух мастерских и одном кабинете спецдисциплин, – это 1 млн. 466 тыс. рублей. Здесь, правда, не учтены затраты, связанные с обучением мастеров производственного обучения, методиста, преподавателей и администрации.

Не берусь судить, много это или мало, наверное, резервы для оптимизации затрат можно найти, но многое зависит от стоимости оборудования, создания соответствующей среды и инфраструктуры.

Опыт есть. Будет ли продолжение?

Участвуя в мультипликации, наше образовательное учреждение приобрело ценный опыт. Теперь важно, опираясь на него, идти дальше.

Однако даже если мы найдем партнеров-инвесторов, заинтересованных в качественной подготовке профессиональных кадров, есть проблемы, которые без государственного вмешательства не решить.

Во-первых, необходимо разработать отдельные стандарты на ремесленные профессии – в рамках ФГОС это сделать невозможно, так как сокращение сроков освоения программ НПО на полгода привело к сокращению производственного обучения в разы. Дуальный же принцип профессионального образования, который лежит в основе подготовки ремесленников, требует существенного перераспределения соотношении часов теории и практики в пользу последней.

Во-вторых, необходимо ввести ремесленные профессии в Общероссийский классификатор. К примеру, на сегодняшний день техникум не может продолжать обучение по профессии «плиточник-мозаичник» (лицензия, полученная во время проведения эксперимента, изъята!), так как в перечне такой профессии нет.

Уральская школа по изучению проблем развития ремесленничества и профессионального ремесленного образования

За 1998–2013 гг. учеными и специалистами Уральской школы проведены 5 международных научно-практических конференций, получены 1 грант Президента России, 1 грант Минобрнауки и 9 грантов РГНФ, подготовлено 22 научных отчета и разработки, защищено 5 диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, выпущено 8 тематических сборников научных и научно-методических трудов, разработано 11 экспериментальных государственных образовательных стандартов, программ и проектов, опубликовано 12 монографий, 12 учебных и учебно-методических пособий, более 160 научных статей и 430 тезисов выступлений. Общий объем научных, учебных и научно-методических работ составил более 8500 страниц или 500 печатных листов. В марте 2013 г. вышла из печати коллективная монография Г. М. Романцева, Э. Ф. Зеера, А. В. Ефанова, Е. Д. Тельмановой и др. «Проблемы становления профессионального ремесленного образования в России».

Система корпоративного образования на Уралвагонзаводе



С. В. КЛИМАН
начальник отдела
подготовки кадров ОАО «НПК
«Уралвагонзавод»,
Нижний Тагил

Центр подготовки персонала ОАО «НПК «Уралвагонзавод» в рамках корпоративной системы профессионального образования осуществляет образовательную деятельность по 137 программам с диапазоном тарифных разрядов 1–7, со сроком обучения от 2 до 6 месяцев.

В соответствии с требованиями руководящих и нормативных документов весь персонал проходит профессиональное обучение не реже одного раза в 3–5 лет по основным видам профессионального обучения:

- профессиональное обучение руководителей и специалистов (повышение квалификации, целевая профподготовка и переподготовка, предаттестационная подготовка);
- профессиональное обучение рабочих (подготовка, переподготовка, обучение второй (смежной) профессии, повышение квалификации).

В 2012 году было обучено более 24 000 работников предприятия. Параллельно была организована и эффективно функционирует система привлечения и адаптации молодых специалистов, в том числе пришедших на завод после целевой подготовки в вузах.

Социальное партнерство

НПК «Уралвагонзавод», участвуя в реализации национального проекта «Образование», создал эффективную систему взаимодействия с образовательными учреждениями (ОУ) всех типов, которая строится в форме социального партнерства и включает в себя:

- наличие договорных отношений с ОУ;
- оказание безвозмездной помощи ОУ в целях укрепления материальной базы;
- материальную поддержку в осуществлении образовательных программ и проектов, способствующих профориентации учащихся и студентов для работы на предприятии (действует Совет по социальному партнерству);
- организацию всех видов практик учащихся техникумов и вузов;
- оказание помощи в организации участия одаренных детей в конкурсах и олимпиадах.

Корпоративный университет

Новой формой социального партнерства является созданный в декабре 2005 года корпоративный университет. Его соучредителями являются 25 образовательных учреждений, в том числе 19 высших (УрГУПС, МИСИ, УрФУ и другие).

Целями корпоративного университета являются: повышение качества обучения персо-

нала предприятия, организация эффективной подготовки молодых специалистов, развитие вузовской науки, организация совместных НИОКР.

В структуру Центра подготовки персонала входит также учебно-производственный цех, в котором организуется обучение молодежи в возрасте от 18 лет по востребованным рабочим профессиям: токарь, фрезеровщик, оператор станков с ПУ, слесарь, электросварщик, машинист крана. Обучение организовано на условиях участия в выпуске товарной продукции по заказу предприятия.

Самореализация и социальная адаптация

На предприятии планомерно проводится работа по повышению статуса профессии, которая реализуется в следующем:

- действует Совет молодых специалистов, основной целью которого является создание условий для реализации научного и творческого потенциала молодых специалистов;
- ежегодно проводятся общезаводские конкурсы профессионального мастерства;
- регулярно проводятся научно-практические конференции молодых специалистов по актуальной для производства проблематике.

Такие конференции дают возможность не только получить новые идеи повышения эффективности бизнес-процессов, но и способствуют самореализации молодежи, их профессиональному и карьерному росту.

В рамках реализации областного проекта «Славим человека труда!» в 2012 году проведено 101 цеховых и 27 общезаводских конкурсов профессионального мастерства.

Неотъемлемой частью процедуры адаптации персонала, составной частью корпоративной культуры является система наставничества, которая на Уралвагонзаводе имеет давние традиции и оформлена документально еще в 1970-е годы. Конкурс на звание «Лучший наставник молодежи» проводится ежегодно.

Описанная система корпоративного образования строится на таких базовых принципах, как комплексность, планомерность, контроль качества, гибкость, централизованная координация, стандартизация знаний.

Международное сотрудничество в профессиональном образовании



А. В. ИВАНОВА
методист Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области, куратор направления «Международное сотрудничество в профессиональном образовании»
Екатеринбург

Международное сотрудничество в профессиональном образовании – тема чрезвычайно актуальная, тем более сейчас, когда Россия вступила в ВТО. Уровень качества и конкурентоспособности отечественной продукции находится в прямой зависимости от соответствия уровня подготовки квалифицированных кадров мировым стандартам.

Для Свердловской области, которая ориентирована на промышленное производство и, как следствие, включена в глобальные экономические процессы, сотрудничество с зарубежными коллегами, как на уровне Министерства образования, так и на уровне отдельных образовательных учреждений, должно стать нормой. Схожей позиции придерживаются и зарубежные партнеры, доказательством чего служит визит представителя Европейского фонда образования Петри Лемпинена в Екатеринбург в феврале 2013 года, организованный при содействии Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области.

Главной целью визита стало приглашение Свердловской области к участию в Туринском процессе. По словам господина Лемпинена, Туринский процесс – это возможность сформировать прочную основу для диалога, в ходе которого представители заинтересованных сторон – властей, работодателей, образовательных учреждений – смогут научиться слушать и слышать друг друга, принимать решения, выгодные для всех участников процесса. Туринский процесс может стать еще одним шагом на пути создания прочной и конкурентоспособной системы формирования рабочих кадров.

В ходе двухдневного семинара «Международное сотрудничество в области профессионального образования» Петри Лемпинен поделился опытом работы в системе професси-

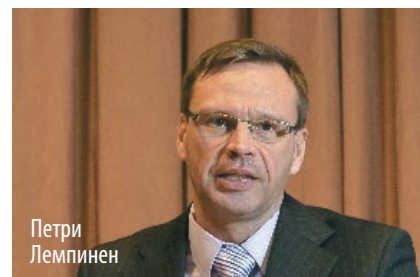
онального образования Финляндии, рассказал об особенностях финского среднего профессионального образования, о процедурах итоговой сертификации и присвоения квалификаций, моделях взаимодействия с предприятиями.

В Финляндии сотрудничество колледж – работодатель происходит на взаимном доверии без формального закрепления в виде каких-либо финансовых обязательств. Колледж доверяет работодателю в том, что тот в ходе производственной практики привьет студенту необходимые профессиональные навыки, а работодатель, в свою очередь, уверен в способности колледжа обеспечить необходимый уровень теоретической подготовки. Такие неформальные отношения в России вряд ли возможны. Тем не менее тот факт, что решение вопросов, связанных с профессиональным образованием, происходит в рамках непрерывного диалога работодателей с колледжами, может служить хорошим примером для подражания.

Важным фактором успешности финских образовательных учреждений является их активность в области международного сотрудничества: большинство колледжей предлагают студентам стажировки за границей, что повышает престиж и привлекательность данного вида образования для студента.

Конечно, в Свердловской области немало факторов, которые препятствуют развитию международного сотрудничества. Однако первые шаги в этом направлении уже сделаны.

Европейский фонд образования – это агентство Европейского Союза, учрежденное с целью содействия развитию систем образования и обучения в странах-партнерах ЕС. Его задача – содействовать странам переходного периода и развивающимся странам в использовании их человеческого потенциала путем реформы систем образования, обучения и рынка труда в контексте внешней политики ЕС

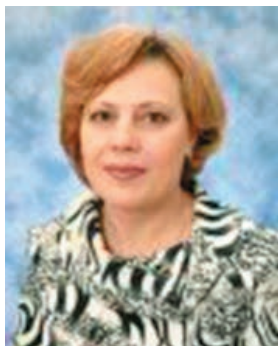


Петри Лемпинен

Предпрофильная подготовка школьников: ориентация на рабочие профессии



Э. А. БАБИЧ
директор МБОУ СОШ № 167,
Екатеринбург



А. А. КОРЯКОВА
зам. директора по УМР МБОУ
СОШ № 167, Екатеринбург

На современном рынке труда наблюдается серьезное перепроизводство юристов, экономистов, менеджеров при дефиците рабочих и технических специальностей. Для устранения дисбаланса требуются новые подходы к школьному образованию, прежде всего в части предпрофильной подготовки.

Сегодня учащиеся идут получать начальное профессиональное образование в соответствии с «остаточным принципом»: в школе учиться не может или не хочет, а продолжать образование не получается. Удовлетворительных результатов в системе начального профессионального образования добиться с таким контингентом достаточно трудно, отчето проигрывают и учащиеся, и учебные заведения, и, в конечном итоге, государство. Необходимо создавать систему мотиваций для помощи современному ученику школы в выборе будущей профессии.

Процесс обучения и воспитания в старших классах может рассматриваться как адаптация учащихся к уже выбранной профессии.

Уже к моменту окончания основной ступени общеобразовательной школы ученик должен быть готов к осознанному выбору профессии. При таком подходе процесс обучения и воспитания в старших классах может рассматриваться как адаптация учащихся к уже выбранной профессии. Более того, должны быть созданы такие условия, чтобы к моменту сдачи ЕГЭ или ГИА выпускники были готовы к квалификационному экзамену по соответствующей профилю их будущей деятельности рабочей профессии и вместе с аттестатом могли получить первый в своей взрослой жизни профессиональный сертификат.

Проект научно-образовательного консорциума

Для решения вышеизложенных проблем наша школа (МБОУ СОШ № 167) совместно с Екатеринбургским промышленно-технологическим техникумом им. В. М. Курочкина,

Уральским техникумом автомобильного транспорта и Российским государственным профессионально-педагогическим университетом предлагают проект создания научно-образовательного консорциума в интересах организации и определения содержания предпрофильной подготовки школьников, ориентированных на рабочие профессии.

Цель предлагаемого проекта – создание новой схемы взаимодействия общеобразовательных и профессиональных учреждений в форме научно-образовательного консорциума, позволяющего обеспечить:

- выполнение ФГОС основного общего образования по предмету «Технология» для общеобразовательных школ;
- качественное проведение профориентационной работы для учреждений профессионального образования;
- возможность получения рабочей профессии школьниками в период обучения в школе.

Задачи проекта:

- разработка теоретической модели определения содержания предпрофильной подготовки школьников, ориентированных на рабочие профессии, с учетом содержания начального профессионального образования и требований работодателей;
- определение критериев эффективности содержания предпрофильной подготовки школьников, ориентированных на рабочие профессии;
- разработка алгоритма определения содержания предпрофильной подготовки школьников;
- опытно-экспериментальная проверка эффективности предлагаемой модели предпро-

фильной и профильной подготовки школьников.

Для решения поставленных задач необходимо разработать:

- нормативную документацию, обеспечивающую функционирование научно-образовательного консорциума;

- профессиональные модули по направлениям «Современное производство и профессиональное самоопределение», «Технологии исследовательской и опытнической деятельности» в рамках предмета «Технология» ФГОС.

Прогнозируемые результаты:

- эффективное использование материальной базы участников консорциума;

- изменение в лучшую сторону отношения общества к системе профессионального образования и рабочим профессиям (при условии создания материальной базы для обучения школьников, соответствующей современным требованиям);

- создание системы взаимодействия учреждений общего и профессионального образования в условиях новой формы взаимодействия – научно-образовательного консорциума;

- включение в рабочую программу по предмету «Технология» ФГОС основного общего образования профессиональных модулей по направлениям «Современное производство и профессиональное самоопределение», «Технологии исследовательской и опытнической деятельности»;

- введение в образовательную программу выпускных классов школы элективных курсов подготовки к сдаче сертификационного экзамена на получение профессионального сертификата, разработка процедуры прохождения сертификационных испытаний и порядок формирования независимой сертификационной комиссии из числа работодателей, наделенной полномочиями присвоения рабочей квалификации, подтвержденной документом установленного образца.

Научная новизна проекта:

- обоснование нового подхода к содержанию предпрофильной подготовки школьников, ориентированных на рабочие профессии, в рамках парадигмы: требования работодателей – содержание начального профессионального образования – содержание предпрофильной подготовки в общеобразовательной школе;

- разработка комплекса технологий организации и определения содержания предпрофильной подготовки школьников, ориентированных на рабочие профессии;

- разработка процесса организации и определения содержания предпрофильной подготовки школьников на основе алгоритма определения содержания профессионально ориентированных общеобразовательных предметов с учетом требований практической деятельности по рабочей профессии.

В декабре 2012 года учащимся 9-х классов МБОУ СОШ № 167 впервые были вручены свидетельства об окончании элективных курсов «Электрик в доме», организованных Профессиональным лицеем им. В. М. Курочкина (ныне – Екатеринбургский промышленно-технологический техникум). В марте 2013 года вручены свидетельства об окончании элективного курса «Я и мой автомобиль» школьникам, прошедшим обучение в техникуме автомобильного транспорта и сервиса.

В июне этого года начнет работу первый городской оздоровительно-профориентационный лагерь «КРУТО», который планируют посещать 20 учеников 7 и 8 классов. Во время первой лагерной смены школьники будут знакомиться с профессиями, которые можно получить в Екатеринбургском промышленно-технологическом техникуме им. Курочкина, посетят профессиональные колледжи Екатеринбурга, совершат экскурсии на предприятия Орджоникидзевского района, примут участие в благотворительных акциях и трудовых десантах. В свободное время – футбол, кино, прогулки по любимому городу. Мы надеемся, что в течение лагерной смены у ребят будет сформировано положительное отношение к выбору будущей профессии.

Международная олимпиада профессионального мастерства студентов учреждений ВПО и СПО по направлению «Основы сетевых технологий» памяти преподавателя Уральского радиотехнического колледжа им. А. С. Попова Аверина Владимира Григорьевича

4 апреля в лабораториях УРТК им. А. С. Попова завершился практический этап олимпиады, которая проводится второй год подряд и уже получила статус международной. В теоретическом этапе участвовали 822 команды (1644 человека) из учебных заведений России, Украины, Белоруссии, Таджикистана и Казахстана. Этот этап проводился заочно как компьютерное тестирование на сервере дистанционного обучения авторизованного учебно-производственного центра D-Link УРТК им. А. С. Попова.

В финал олимпиады вышли команды Волжского политехнического института, Салаватского промышленного колледжа, Курганского института железнодорожного транспорта, Уральского федерального университета им. Б. Н. Ельцина,

Уральского радиотехнического колледжа им. А. С. Попова и его Качканарского филиала, Владимирского государственного университета им. Столетовых, Тернопольского национального технического университета им. И. Пулюя (Украина), Челябинского энергетического колледжа им. С. М. Кирова, Краснодарского гуманитарно-технологического колледжа, Уральского государственного колледжа им. И. И. Ползунова, Харьковского национального университета радиоэлектроники (Украина), Марийского радиомеханического техникума, Рязанского государственного университета радиоэлектроники, Альметьевского политехнического техникума, Российского государственного гидрометеорологического университета (С.-Петербург).

Студенты осуществляли монтаж

установку и настройку сетевых операционных систем, разворачивали сетевые сервисы и обеспечивали их работу в мультисервисной сети.

Олимпиада продемонстрировала высокий интерес студентов к будущей профессии, показала их способность к системному действию в профессиональной ситуации, анализу и проектированию деятельности.

Отрадно, что все учреждения Екатеринбурга вошли в десятку сильнейших: команда Уральского федерального университета им. Б. Н. Ельцина заняла 2 место, Уральского радиотехнического колледжа им. А. С. Попова – 3 место и Уральского государственного колледжа им. И. И. Ползунова – 7 место.

Победителями олимпиады стали студенты Волжского политехнического института – филиала Волгоградского технического университета.



VI Межрегиональная научно-практическая конференция «Среднее профессиональное образование Уральского региона в условиях активного государственного реформирования: состояние, перспективы развития»

18 апреля 2013 года в соответствии с планом работы Совета директоров учреждений СПО Свердловской области состоялась VI Межрегиональная научно-практическая конференция «Среднее профессиональное образование Уральского региона в условиях активного государственного реформирования: состояние, перспективы развития».

Организаторы конференции: ГБОУ СПО СО «Уральский государственный колледж им. И. И. Ползунова» и ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж».

Основные темы, вынесенные на обсуждение: «Совершенствование организационно-экономического механизма функционирования и развития ОУ», «Обучение и воспитание: методики и практика в условиях реализации ФГОС СПО».

В работе конференции приняли участие 78 человек, в том числе представители 22 учебных заведений Свердловской области.

По итогам конференции была принята резолюция, в которой участники конференции отметили, что государственное реформирование образовательных учреждений системы СПО затрагивает разные аспекты деятельности: организационно-правовую и нормативно-методическую базу, систему управления, образовательные технологии и воспитательную работу.

В качестве практических мер по модернизации образовательной деятельности участники конференции рекомендовали:

1. Министерству общего и профессионального образования Свердловской области

- создать систему профессионального образования, которая позволяет гибко и адекватно реагировать на потребности рынка труда, управлять содержанием профессионального образования в реальном времени;

- обеспечить системное взаимодействие и оптимальные организационные формы взаимодействия работодателей и образовательных учреждений;

- ускорить процессы сертификации и стандартизации квалификаций, унифицировать процедуру сертификации по рабочим специальностям;

- провести общественное обсуждение системы оценки деятельности учебных заведений через индикаторы конкурентоспособности;

- выступить организатором создания сетевого взаимодействия учебных заведений разного уровня с целью формирования единого образовательного пространства Свердловской области, подготовить нормативно-правовую базу создания системы сетевого взаимодействия и использования материально-технической базы учебных заведений.

2. Руководителям образовательных учреждений СПО

- формировать и реализовывать в учебном процессе новое содержание, организацию, инновационные образовательные технологии;

- усиливать практическую подготовку студентов на основе системного, деятельностного, практико-ориентированного обучения, что позволит сту-

денту получить необходимые навыки и компетенции в процессе обучения и сократит период адаптации выпускника СПО на производстве;

- сконцентрировать внимание на общеобразовательных, культурологических, экологических, правовых и других знаниях, без которых профессиональное образование в современных условиях невозможно;

- предоставлять возможность студентам участвовать в процессе самопроектирования в качестве специалистов, влиять на формирование образовательного пространства в условиях инновационных изменений в учебных заведениях;

- целенаправленно работать по развитию кадрового потенциала образовательных учреждений, используя разные формы и площадки для повышения квалификации педагогических работников.

3. Педагогическому сообществу

- продолжить работу по осуществлению поиска новых ресурсов развития современного учебного занятия, организации практики на основе внедрения новых образовательных технологий;

- представлять профессиональному сообществу Свердловской области педагогический опыт реализации ФГОС специальностей СПО;

- сосредоточить внимание на проведении мониторинга эффективности применяемых педагогических технологий, оценке достижений обучаемых по учебным дисциплинам и профессиональным модулям.



90-летний юбилей Нижнетагильского техникума промышленных технологий и транспорта

5 апреля 2013 года в Центре культуры и искусства НТМК собрались около 500 гостей по случаю 90-летнего юбилея Нижнетагильского техникума промышленных технологий и транспорта. С приветствиями в адрес юбиляров выступили: начальник отдела Министерства общего и профессионального образования Свердловской области А. Н. Шавалиев, директор Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Ф. Г. Исламгалиев, начальник Управления образования Нижнего Тагила И. Е. Юрлов, глава Ленинского района города Г. Г. Мальцев, руководители и профсоюзные лидеры ОАО «ЕВРАЗ НТМК», руководители НПО и СПО Горнозаводского округа, ветераны и выпускники техникума разных лет.

За почти вековую историю техникум прошел славный и достойный путь от школы ФЗУ до техникума, специальности которого всегда востребованы промышленными предприятиями Нижнего Тагила и всего Урала. Первые годы в школе ФЗУ готовили токарей, слесарей, электриков, чуть позднее подручных сталевара, листопрокатчиков, кровельщиков. Через 9 лет недалеко от завода им. Куйбышева было построено четырехэтажное здание школы ФЗУ, что позволило уве-



личить количество учащихся до 400 человек и расширить число специальностей.

В 1940 году на базе нижнетагильской школы ФЗУ было образовано ремесленное училище № 4. В то время в городе активно росли предприятия черной металлургии, срочно требовались молодые специалисты, количество обучающихся увеличилось в три раза.

Даже в годы войны техникум (в то время ремесленное училище) не прекращал свою работу. На место мастеров, ушедших на фронт, встали вчерашние выпускники, многие из которых даже не достигли совершеннолетия. Работали без выходных, в три смены, обеспечивая бесперебойную работу станочного оборудования. Контингент учащихся состоял в основном из эвакуированных. Техникум для них стал родным домом, и после войны многие остались здесь навсегда.

За 90 лет работы НТПТиТ несколько раз менял свое название, переехал в новое здание, открывал новые специальности. Одно только оставалось неизменным – качество образования, высокий статус и солидная репутация.

«...ПромТех готовит отличных, высокопрофессиональных специалистов, они более чем достойно трудятся в цехах ОАО «ЕВРАЗ НТМК» на благо развития предприятия, металлургической промышленности в целом, престижа и завоевания высокого доверия к металлургии России» – это слова А. В. Кушнарера, управляющего директора ОАО «ЕВРАЗ НТМК», социального партнера техникума.

Наталья Данилова





I МЕЖДУНАРОДНЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ КОНГРЕСС «ПРОФЕССИОНАЛ ПЛАНЕТЫ»

6–7 июня 2013 г.

Дом Правительства Свердловской области (Октябрьская площадь, 1)

Сегодня все мировое сообщество находится в поисках новой экономической парадигмы, которая бы помогла преодолеть глобальный кризис. Высококвалифицированные кадры, менеджеры новой волны будут опираться на прорывные технологии, созданные нашими талантливыми интеллектуальными кадрами. ВВП страны нужно увеличить не в два, а десять и более раз, причем за считанные годы. Поэтому наше поколение переходит от слов к делу и инициирует решение ключевых проблем экономики и общества и проводит Первый международный молодежный конгресс «Профессионал Планеты».

Цели Конгресса:

- Сформировать развивающую среду для молодежи, поставить проблематику профессионализма как ключевого фактора развития общества и модернизации экономики;
- Выработать механизмы создания благоприятной среды развития человеческого потенциала, творческих инженерных и рабочих кадров, поделиться методиками определения точек социально-экономического роста предприятий;
- Рассказать молодежным лидерам, бизнес-сообществу, органам власти Свердловской области, Урала, России и зарубежья о конкретных шагах, способных решить ключевые проблемы современного общества.

В программной части Конгресса пройдут Пленарное заседание, две научно-практические конференции «Эстафета поколений. Роль профессиональной ориентации, наставничества, передачи опыта и интеллектуального капитала в развитии общества и экономики» и «Инновационные социальные технологии развития общества. Концепция государственной и региональной стратегии развития человеческого потенциала и интеллектуальной собственности», круглые столы «Открытое информационное общество», «Клубная экономика как новая парадигма в управлении социальным телом и экономическим развитием», «Профорентация и научно-техническое творчество детей и молодежи», «Социально-экономические гарантии трудящейся молодежи в коллективных соглашениях», «Человеческий потенциал и интеллектуальная собственность в России при вступлении в ВТО», «Законодательное регулирование вопросов развития человеческого потенциала, интеллектуальных ресурсов и интеллектуальной собственности», состоятся выезды в территории муниципальных образований Свердловской области.

Предприятия-участники Конгресса получат возможность определить для себя эффективную стратегию развития интеллектуальных ресурсов, привлечения молодых профессионалов на свои предприятия, построения эффективных систем возвращивания ориентированных на развитие предприятия кадров; в неформальной обстановке узнать из первых уст о новых возможностях для своего предприятия в пространстве развивающегося общества и подготовиться к рискам, связанным с неблагоприятными сценариями вступления России в ВТО, ожидаемой демографической «ямой» и регулярно растущим миграционным потоком.

Мероприятия Конгресса реализуются при официальной поддержке полномочного представителя РФ в УрФО, губернатора Свердловской области, Законодательного собрания Свердловской области, Министерства промышленности и науки Свердловской области, Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Министерства образования Свердловской области, Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области, Межрегионального общественного движения «В Защиту Человека Труда», Общественной палаты Екатеринбурга, комиссии по проблемам молодежи, Общественной молодежной палаты при Екатеринбургской городской Думе, Федерального института сертификации и оценки интеллектуальной собственности и бизнеса, Центра общественных связей Свердловской области, Института развития образования Свердловской области, Высшей инженерной школы, Уральского окружного опорного представительства Всероссийской электронной биржи интеллектуальной собственности, Патентного центра «Бренд Урала».

Подробную информацию по участию можно узнать по телефонам +7 (922) 104-58-78 Вера Васильевна, +7 (912) 047-44-17 Александр Владимирович, а также на сайте www.ural-vebis.ru