

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



№ 3 октябрь 2013



WorldSkills 2013: уроки и перспективы

Формирование энергосберегающей компетентности учащихся профессиональной школы 12

Виртуальный учебный тренажер: эффективно и безопасно 18

Корпоративная подготовка и государственная система профессионального образования 22

Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе 26

Уважаемые читатели!

Оформить подписку на журнал «Профессиональное образование и рынок труда» теперь можно через подписное агентство «Урал-Пресс», имеющее свои представительства во всех регионах Российской Федерации.

Для оформления подписки достаточно позвонить в представительство Агентства, расположенное в вашем городе, и пригласить курьера.

Стоимость подписки на 1-е полугодие 2014 г. – 1800 рублей.

Адреса и телефоны представительств на Урале:

Екатеринбург: ул. Мамина-Сибиряка, 130, тел. (343) 26-26-543

Челябинск; ул. Комсомольский пр-кт, 32д., тел. (351) 225-22-91 (93,94)

Курган: ул. Карельцева, 13, тел. (3522) 41-24-12; 41-13-85

Тюмень: ул. Комсомольская, 58, тел. (3452) 63-14-11

Представительство в Москве: ул. Новодмитровская, 5а, стр. 4, 1 подъезд, тел. (495) 961-23-62.

Полный перечень представительств смотрите на сайте Агентства: www.ural-press.ru



Информация для авторов

Редакция журнала принимает к публикации оригинальные, ранее не публиковавшиеся статьи объемом до 16 000 знаков.

Критерии отбора статей для публикации: Актуальность. Проблемность. Авторская позиция.

Статьи направлять по электронной почте: po-rt@bk.ru.

Тематика, поддерживаемая журналом

- Профессиональное образование и профессиональное обучение.
- Корпоративная подготовка, внутрифирменное обучение и повышение квалификации.
- Развитие кадрового потенциала системы профессионального образования.
- Государственно-частное и сетевое партнерство.
- Международное сотрудничество в области профессионального образования.
- Качество профессионального образования: система оценки и контроля.
- Инновации в образовании.
- Компетенции и квалификации, сертификация квалификаций.
- Профессиональные стандарты: разработка, экспертиза, внедрение.
- Проблемы занятости.
- ПрофорIENTATION, социализация, профессиональная адаптация.

Критерии отбора статей для публикации: Актуальность. Проблемность. Авторская позиция.

Публикация бесплатна, за исключением рекламных и PR-материалов.

Подробнее о журнале на сайте 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

Федорова О. И.

Дизайн, верстка

Клещев О. И.

Корректор

Филиппова Л.

Редакционная коллегия:

Бухмастов А. В., к.т.н., директор Союза машиностроительных предприятий Свердловской области, первый заместитель председателя Свердловского РО Союза машиностроителей России;

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.т.н., зав. кафедрой материаловедения, технологии контроля в машиностроении и методики профессионального обучения;

Зеер Э.Ф., член-корреспондент РАО, д. псх. 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., заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ;

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 №

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 22.10.2013

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

Компетенции и квалификации

Селяхин А. Г. Зарубежный опыт построения системы национальных профессиональных стандартов в переводе на русский2

Салахов А.А. Противостояние (Национальная система компетенций и квалификаций в условиях искусственного администрирования) 6

WorldSkills 2013: уроки и перспективы10

Зеер Э.Ф. Формирование энергосберегающей компетентности учащихся профессиональной школы12

Николаева Т. А., Серкова Е. Г., Байдало Е. Н. Независимая сертификация квалификаций в сфере IT-технологий14

Образовательная политика

Грузман В.М. Литейное производство в контексте образовательной политики ...17

Инновации в образовании

Блинов А. Г. Виртуальный учебный тренажер: эффективно и безопасно.....18

Модели взаимодействия

Ребрин О. И. О подготовке кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса20

Коришнова Н. С. Корпоративная подготовка и государственная система профессионального образования: вместе или вместо? 22

Новокрещенова И. А. Регионализация: новые возможности 24

Рынок труда

Пахомов А. П., Жильцов В.А. Профессионализм идеального типа в работах Элиота Фридзона25

Камский В. В. Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе 26

Социализация

Мартышева О. А. О современном образовании и его стратегии (размышления педагога)32

Профориентация

Саломатов А.В. Чтобы эстафета поколений состоялась34

Журавлев С. Н., Чубарова Т. Н. Сопровождение профессионального самоопределения36

Хроника

Расширенное заседание Координационного совета Уральской системы компетенций и квалификаций, Нижний Тагил, 26 сентября4

Конкурс профессионального мастерства «Лучший пекарь и кондитер», Екатеринбург, 27 сентября.....9

Открытие Технического университета УГМК, Верхняя Пышма, 3 сентября.....17

Круглый стол «Подготовка кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса», Екатеринбург, 17 сентября20

Заседание комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СО СПП «Подготовка и адаптация молодых кадров на предприятиях стройкомплекса».....30

Зарубежный опыт построения системы национальных профессиональных стандартов в переводе на русский



Антон СЕЛЯХИН,
директор Центра технической
аттестации и обучения,
Екатеринбург

Характерная черта современной мировой экономики – переход передовых государств к новому развитию их производительных сил. Индустриальную стадию развития сменила постиндустриальная, в которой значительное место занимает сфера услуг, наука, здравоохранение и образование. В современном обществе главной производительной силой прогресса является наука, а это, в свою очередь, ведет за собой новые достижения, разработки и инновации в этой области. Жизненный цикл поколений техники стал короче периода активной трудовой деятельности человека. Подобная трансформация в значительной степени определяет требования к качеству рабочей силы и системе подготовки кадров.

... Мы, похоже, переживаем начало новой эры

Нетрудно догадаться, что научно-технический прогресс определенным образом повлиял на структуру рабочей силы. Современный работник сегодня приобретает черты информационного типа, где доминирующим становится высококвалифицированный труд. Революционные изменения в самой трудовой деятельности, которые повлекла за собой научно-техническая революция, потребовали быстрого развития высшего и значительного повышения уровня среднего образования.

В этой связи нельзя не привести цитату известного норвежского экономиста Одда Нордхога: «В настоящее время мы, похоже, переживаем начало эры, в которой организации все более интерпретируются не в качестве производственных, а в качестве обучающих экономических объединений... это правильно отражает сравнительно новый взгляд, что квалификация и ее рост является ядром перспектив развития организаций...».

Сегодня сферы труда и сферы профессиональной подготовки являются центральной темой всей системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Да и само понятие «квалификация» претерпело значительные изменения. Квалификация все чаще ассоциируется с компетенциями, кото-

рые имеются у человека и которые он может эффективно использовать в трудовой деятельности.

Подобные изменения обнажили целый ряд проблем и направлений деятельности по совершенствованию систем воспроизводства квалифицированной рабочей силы. На Западе довольно быстро осознали, что институционализация процесса воспроизводства квалифицированной рабочей силы, отвечающей современным требованиям, влечет за собой разработку национальных систем квалификаций и профессиональных стандартов. Это обусловлено, прежде всего, необходимостью установления согласованных требований к качеству труда, повышением производительности труда, повышением качества подготовки работников в системе профессионального образования, развитием обучения на производстве и повышением квалификации действующих работников.

Не вдаваясь в разбор конкретных определений профессионального стандарта, сформировавшихся как в нашей стране, так и в зарубежной практике, можно сказать, что по своему функциональному назначению профессиональный стандарт призван отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы. Кроме того, основной функцией, решаемой профессиональными стандартами во всем мире, является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям и трудовым действиям. Уже сегодня в странах Европейского союза и ОЭСР развертывание системы профессиональной стандартизации является важнейшим элементом разработки долгосрочных прогнозов потребности в квалификациях.

Основной функцией, решаемой профессиональными стандартами... является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров.

Развитие типологии компетенций важно для того, чтобы объединить образование и обучение, выравнять их с потребностями рынка труда и обеспечить мобильность трудовых ресурсов.

Универсальный кадр

Благодаря повышенному вниманию и бурному спросу на квалифицированную рабочую силу на Западе в 1980–90-х годах утвердилась модель непрерывного («пожизненного») развития профессионального и творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. При этом подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства.

Кроме того, с начала 1980-х годов во многих европейских странах разрабатывается и внедряется концепция обучения, основанная на компетенциях. Профессиональная компетенция – довольно емкое понятие, включающее не только профессиональные способности и умения (трудовая функция в рамках должности, профессии, специальности, квалификации), но и возможность предлагать самостоятельные решения в новых ситуациях при решении профессиональных проблем. Например, в качестве официального в работе Департамента занятости Великобритании при разработке профессиональных стандартов применяется следующее определение компетентности: «Способность применять знания, понимание и навыки в соответствии с требуемыми стандартами. Это включает решение проблем и соответствие изменяющимся требованиям».

Такой подход обеспечил широкий доступ к построению «карьерных лестниц» для тех, кто имел меньше возможностей для систематического образования и обучения, но, тем не менее, развил компетенции на основе собственного опыта.

Развитие соответствующей типологии компетенций важно для того, чтобы объединить образование и обучение, выравнять их с потребностями рынка труда и обеспечить мобильность трудовых ресурсов.

Классификаторы профессий

Нормативной базой в сфере труда, по опыту стран с развитой рыночной экономикой, служат классификаторы профессий, представляющие собой построенную на определенных принципах иерархию групп профессий, а также соответствующие им системы профессиональных стандартов.

Обзор опыта формирования и применения профессиональных стандартов в экономически развитых странах показал, что динамика экономического развития, социально-культурные особенности, исторически сложившиеся традиции в сфере труда напрямую влияют на содержание профессиональных стандартов. Национальные профстандарты формируются с

учетом специфики социально-экономического развития отраслей экономики страны.

Именно профессиональные стандарты рассматриваются в настоящее время зарубежными и российскими экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов и в конечном счете содействовать устойчивому развитию общества.

Чужой опыт

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов требует привлечения всех заинтересованных сторон к работе по формированию и использованию профессиональных стандартов, рационального распределения полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе.

Профессиональные стандарты — продукт коллективной деятельности работодателей, объединенных по видам экономической деятельности, отражающий минимально необходимые совокупные квалификационные требования к профессиям.

Использование профессиональных стандартов позволяет работодателям повышать производительность, улучшать качество производства и услуг и тем самым не только поддерживать, но и усиливать свою конкурентоспособность.

Это означает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание (обновление, развитие) предполагает:

- привлечение всех заинтересованных сторон, рациональное распределение полномочий между сторонами с учетом особой роли в данном процессе работодателей;
- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

На Западе в 1980–90-х годах утвердилась модель непрерывного («пожизненного») развития профессионального и творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. При этом подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства.

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов требует привлечения всех заинтересованных сторон к работе по формированию и использованию профессиональных стандартов, рационального распределения полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе.

Расширенное заседание Координационного совета Уральской системы компетенций и квалификаций Нижний Тагил, 26 сентября



26 сентября 2013 года в Нижнем Тагиле в рамках международной выставки «Russia Arms EXPO 2013» состоялось расширенное заседание Координационного совета Уральской системы компетенций и квалификаций в формате практической конференции «Система развития профессиональных квалификаций для инновационной промышленности Большого Урала». Модератором мероприятия выступил генеральный директор АНО «УРАРК», действительный член Европейской лиги управляющих Артур Салахов.

На мероприятии присутствовало более ста человек: руководителей профессиональных сообществ, профсоюзов, предприятий, торгово-промышленных палат и учебных заведений Уральского региона.

Главный акцент в обсуждаемых вопросах был сделан на эффективном развертывании институтов Национальной системы компетенций и квалификаций в Уральском регионе и на реализации практических действий по созданию системы развития инновационных квалификаций в рабочих и инженерно-технологических профессиях уральской промышленности.

В условиях объявленной на рубеже 2012–2013 годов. реиндустриализации Евросоюза проведение данного заседания нужно признать как нельзя более своевременным. Не случайно мероприятие привлекло внимание ведущих специалистов страны в области развития компетенций и квалификаций.

На заседании выступили: президент ТПП Нижнего Тагила Борис Соколов;

генеральный директор АНО «Урало-Сибирский центр компетенций и квалификаций», проректор Российского государственного профессионально-педагогического университета, кандидат педагогических наук Валерий Шевченко; заместитель генерального директора ОАО «НПК Уралвагонзавод» по персоналу Светлана Иванилова; генеральный директор АНО «УРАРК», директор АНО «Национальный центр сертификации управляющих», исполнительный секретарь Совета директоров агентств развития профессиональных квалификаций, вице-президент Экспертной лиги управляющих, кандидат психологических наук, член Международной академии профессионального образования IVETA Владимир Жильцов; заместитель директора на-



правления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов Борис Белков; председатель Ассоциации независимых профсоюзов УрФО, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области Андрей Ветлужских; директор Центра подготовки персонала ОАО «НПК Уралвагонзавод» Сергей Васильев; руководитель федерального проекта «Национальная биржа квалификаций – WageUp» Андрей Крылов и другие эксперты.

В результате делового и конструктивного разговора и обсуждения практического опыта и инструментария была принята взвешенная программа скоординированных действий, где ключевым моментом является реализация пилотных программ профстандартизации и сертификации квалификаций непосредственно на предприятиях региона.

Участники мероприятия были единодушны во мнении, что наступило время эффективных действий на конкретных предприятиях, стратегия которых нацелена на инновационный путь развития, где развитие профессиональных квалификаций и компетенций занимает ключевое место.

Борис СОКОЛОВ, президент ТПП Нижнего Тагила: «Возможности ТПП – это объединение под одной крышей разноотраслевых работодателей и профессиональных сообществ, различных по уровню и формам собственности профессиональных обучающих учреждений, научных организаций, общественных фондов – это уже является достаточным условием для наделения ТПП функциями территориальных агентств развития квалификаций»

Владимир ЖИЛЬЦОВ, вице-президент Экспертной лиги управляющих:

«Сеть развития квалификаций – это основа нашего проекта. Нельзя концентрировать внимание на столице, особенно в нашем государстве, нужно делать ставку на другой механизм развития – сетевой механизм.

...В замыслах у нас создать биржу квалификаций и компетенций.

Именно как рыночный инструмент управления, спроса и предложения на рынке труда»

Борис БЕЛКОВ, руководитель проектов «Молодые профессионалы» АСИ:

«Создание сети агентств сертификаций и квалификаций – это создание сбалансированной системы между бизнесом, обществом и государством. Система, которая позволяет поставлять в экономику профессиональные кадры с набором компетенций и квалификаций, необходимых для ее глобальной конкурентоспособности.

...Необходимо дать «слабину» бизнесу, инвестирующему в профессиональное образование со стороны правительства; сделать так, чтобы расходы на образование включались в полноценные операционные издержки как на производство товара, а не выплачивались из прибыли как сейчас»



Артур САЛАХОВ,
доктор экономики

Противостояние

Национальная система компетенций и квалификаций в условиях искусственного администрирования

Процессу создания и развития Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК), как показывает практика, оказывается организованное противодействие – силами, не желающими преобразования российского деструктурированного рынка непрофессиональных людей в национальный рынок квалифицированных востребованных профессионалов.

Что это за силы? Кто за ними стоит? Каким образом они мешают инновационному развитию общества и какими последствиями это грозит? Как этому противостоять?

На эти вопросы я постараюсь ответить в статье, которую предлагаю вниманию тех, кому не безразлична судьба нашей страны и жизнь будущих поколений.

Профессионал на рынке труда

Рынок начинает жить, когда появляется спрос. На рынке труда спрос определяет работодатель, ищущий профессиональную рабочую силу. Профессиональные параметры этой рабочей силы выражены в профессиональных стандартах, которые, в свою очередь, описывают носители профессии, объединенные в профессиональные сообщества. Именно профессиональные сообщества, так как стандарт будет объективен и признаваем в том случае, если он является результатом коллективного труда, обсуждения и признания. Профессиональная рабочая сила в лице конкретных людей выступает в качестве продавца самой себя, и цена ее зависит от наличия у нее профессиональных компетенций, обобщенных в профессиональной квалификации.

Профессиональные компетенции человек получает на другом рынке, который называется рынком образовательных услуг. Он представляет собой не только

систему государственных образовательных учреждений начального, среднего и высшего образования. Сюда относятся и негосударственные учебные заведения, и консалтинговые компании, и школы профессионального мастерства, и индивидуальные мастера-преподаватели, и наипростейшие мастер-классы. Этот рынок объединяет все субъекты, в той или иной степени «прививающие» профессиональные компетенции будущему или уже состоявшемуся профессионалу. Даже получение компетенций на рабочем месте в результате профессиональной деятельности является частью рынка образовательных услуг.

Человек, понимая реальные потребности рынка труда, самостоятельно выбирает профессию или недостающие компетенции, оптимальный вариант их освоения и предлагает себя как квалифицированную рабочую силу. При этом оптимальность заключается не столько в стоимости обучения, сколько в соответствии варианта действующим на рынке труда профессиональным стандартам и скорости освоения компетенций.

Вход на рынок труда сопровождается системой входного контроля качества, представленной **независимой от образования системой оценки и сертификации профессиональных компетенций и квалификаций**. Будучи независимой от образования, она полностью зависит и отвечает интересам работодателей и представляющих их профессиональных сообществ.

По принципу сообщающихся сосудов рынок труда и рынок образовательных услуг взаимодействуют и взаимно дополняют друг друга, создавая самокупаемый инновационный механизм, именуемый рынком квалифицированных востребованных профессионалов.

И никаких надстроек...

Административно управляемый свободный рынок

В нашей стране, к сожалению, такая надстройка есть, и роль сообщающихся сосудов выполняет административно-бюрократический аппарат управления системой образования, в том числе профессионального. В результате такого «управления» мы имеем не соответствующих требованиям рынка труда выпускников учебных заведений, дефицит инженеров и специалистов с «думающими руками», низкое или полностью отсутствующее качество специалистов мехатронных профессий, перенасыщение рынка дипломированными

Рынок труда и рынок образовательных услуг взаимодействуют и взаимно дополняют друг друга, создавая самокупаемый инновационный механизм, именуемый рынком квалифицированных востребованных профессионалов.

ми филологами (экономика, юриспруденция и прочее), отрицательный баланс между рабочими и дипломированными, но неквалифицированными управленцами.

Система образования, не имея реального представления о качестве и количестве спроса, продолжает вырабатывать на-гора Федеральные государственные образовательные стандарты, якобы согласованные с работодателями. Далее стандарты под жестким контролем Гособнадзора внедряются в практику профессионального образования. Потом образовательные учреждения сами у себя оценивают результаты обучения с последующим присвоением квалификаций. От такой практики, как показала реальность, разрыв между спросом и предложением на рынке труда только продолжает увеличиваться.

Административно-бюрократические и надзорно-дискриминационные функции укреплены системой государственного бюджетного финансирования, что обеспечивает безбедное существование даже тех учебных заведений, потребность в которых на рынке труда сведена к нулю.

Не меньший вклад в развитие рынка труда внесло и возрожденное Министерство труда, которому было отведено право формировать регистр из 800 профессиональных стандартов, количество, которое озвучил Президент. Я до сих пор не пойму, откуда взялась такая цифра и кто ее преподнес главе государства, но сама попытка связать рынок труда с системой образования через такой же административный аппарат вызывает недоумение. В результате чиновники, поняв, что к назначенному сроку нужного количества не будет, пошли уже проторенной дорожкой «очковтирательства», когда на рассмотрение стали принимать пачки бумаги, где на титульном листе означалось – профессиональный стандарт, а внутри содержимого – стандарт образовательный (иногда с приложенной должностной инструкцией). То есть Минтруд стал элементарно принимать эти бумаги от недобросовестных или заблуждающихся «разработчиков» стандартов, что противоречит здравому смыслу и идеям НСКК.

В итоге мы имеем совершенно неэффективную, давно изжившую себя, весьма сомнительную и уж совсем не инновационную систему управления, которая явно тормозит создание рынка квалифицированных востребованных профессионалов.

Профессиональная сертификация – независимая, добровольная... и подконтрольная

В самом начале разработки Дорожной карты НСКК автор статьи в числе многих экспертов-профессионалов не питал особых иллюзий относительно простого пути без малейшего сопротивления. Это озвучивалось и коллегам из Агентства стратегических инициатив, возглавивших процесс разработки.

Однако уже после написания экспертами основных и первоочередных мероприятий Дорожная карта была отдана на согласование в тот же самый административно-бюрократический аппарат. В результате через год мы получили совершенно растерзанный документ, не только возвращающий нас к исходной позиции, но и усугубляющий положение вещей. За период «согласования» мы получили по инициативе этого аппарата еще больший механизм надзора за образовательной деятельностью; появились организации, внешне напоминающие институты развития квалификаций, но по внутреннему содержанию полностью противоречащие здравому смыслу и идеологии НСКК; началась настоящая девальвация идеи независимой и добровольной сертификации.

Самый последний и яркий пример продемонстрировало Челябинское агентство.

За основу были взяты профессиональные стандарты профессионального сообщества «Федерация отельеров и рестораторов России». Это, казалось бы, хорошо, но при этом ни учебные программы, ни контрольно-измерительные материалы, ни назначенные эксперты никоим образом не были представлены самому профессиональному сообществу на экспертизу и дальнейшую аккредитацию. Причем сертификация подверглись выпускники учебных заведений, не имеющие практического опыта работы, а следовательно, и какой-либо квалификации. По прохождении так называемой сертификации, схожей с дополнительным экзаменом, за дополнительную плату, соискатели получили «сертификаты» на бланках Ростехрегулирования, которые не являются документом признания профессиональным сообществом. Налицо дискредитация идеи и девальвация самой процедуры независимой и добровольной сертификации. Когда же эта практика при содействии НАРК начинает рекламироваться как «правильный подход», то здесь уже возникает огромная опасность возникновения последствий.

Кстати, стоит упомянуть, что данная компания, взяв на себя функции системообразующей организации, так и не вышла за рамки развития профессиональных квалификаций парикмахеров и визажистов. Создается впечатление, что в Челябинской области именно в этих отраслях планируется создание сотен тысяч высококвалифицированных рабочих мест.

Более того, Челябинское агентство официально провозглашает обособленность областного рынка труда и административно препятствует вхождению на территорию региона других систем развития квалификаций. Видимо, до сих пор нет понимания, что рынок труда, как и рынок квалификаций, экстерриториален, и ценность сертификата о квалификации только возраста-

Система образования, не имея реального представления о качестве и количестве спроса, продолжает вырабатывать на-гора Федеральные государственные образовательные стандарты, якобы согласованные с работодателями.

ет с расширением географии профессионального признания. Региональный сепаратизм – еще один немаловажный фактор торможения НСКК на местах.

Высококвалифицированные иммигранты – реальные конкуренты

Размышляя над причинами противостояния и анализируя действия административной системы управления, я пришел к неутешительному выводу об определенной преднамеренности политики государственных органов власти в области трудовых ресурсов страны и ее граждан. Я не оговорился. Мы уже даже не замечаем, что постепенно понятия «трудовые ресурсы» и «граждане страны» расходятся в соответствии.

Меня удивляет модный тренд последней выборной кампании – борьба с нелегальной миграцией, достигающей сотенно-тысячных размеров. Это говорят представители власти, в распоряжении которой пограничные войска, миграционная служба, ФСБ, следственный комитет, прокуратура и Вооруженные силы, наконец.

Но даже и без «нелегалов» уже окончательно утвердился тренд на замещение высококвалифицированных рабочих мест иммигрантами из Средней Азии. В строительных компаниях до ста процентов рабочих – выходцы из южных республик, и среди них далеко не только разнорабочие. Все чаще они занимают вакансии, требующие высокой квалификации: например, машинистов башенных кранов или широкопрофильных сварщиков. Их профессионализм растет, и способствует этому не только спонтанная подготовка на рабочем месте, но и специализированная подготовка на родине. Как пример, Республика Кыргызстан, где для желающих выехать и гарантированно устроиться на работу организованы пункты быстрой подготовки по наиболее востребованным в России рабочим специальностям с обязательной оценкой и сертификацией по международным стандартам. Делается это по обоюдной договоренности с нашей миграционной службой и за счет самих соискателей профессий. Не делают ли они работу, которую мы давно должны делать у себя и для своих граждан?

В результате постепенно идет нарастание трудовых ресурсов, производящих ВВП и наполняющих государственный бюджет своими подоходными налогами, но не имеющих избирательных прав.

В то же время идет отчаянное сопротивление преобразованию российского деструктурированного рынка непрофессиональных людей трудоспособного возраста в национальный рынок квалифицированных востребованных профессионалов. Деграция профессионального образования продолжается, а разрыв между рынком труда и рынком образовательных услуг растет, что ведет в конечном счете к уничтожению профессионального потенциала граждан, имеющих те самые избирательные права.

Я далек от катастрофических прогнозов, но материальная зависимость граждан страны от армии иностранных трудящихся не способствует укреплению национальной безопасности государства.

Национальная система компетенций и квалификаций

Экспертное сообщество, предлагая план внедрения Национальной системы компетенций и квалификаций, уже в начале пути предложило конкретные шаги, которые могли бы кардинальным образом и позитивно изменить ситуацию. И самым эффективным шагом было и остается – **отмена записи о квалификации в дипломах об образовании и передача этой прерогативы независимой от образования системе оценки и сертификации профессиональных квалификаций.**

Сопутствующим шагом должна стать – **отмена лицензирования профессионального образования и ликвидация института Гособнадзора как атавизма административно-бюрократической системы управления образованием.**

Далее необходимо оставить **бюджетное финансирование профессионального образования только для самых востребованных и стратегически важных видов профессиональной деятельности, включая профессии, связанные со здоровьем и жизнью человека.**

Если Министерство образования действительно желает участвовать в развитии НСКК, то возможности есть. Почему бы не направить ежегодно выделяемые на повышение квалификации преподавателей средства на **обучение методистов по программе «Разработка профессионального стандарта»?** Участие в написании профстандарта в команде профессионалов позволит учебным заведениям в кратчайшие сроки укомплектовать свой состав специалистами, способными легко преобразовать учебные программы под требования профессионального сообщества.

Но самое главное, что должно стать незыблемым уже на стадии формирования НСКК, – **это исключение любого административного вмешательства в управление системой со стороны государственных органов управления.**

Национальная система компетенций и квалификаций, как любая рыночная экономическая категория не терпит искусственного администрирования со стороны государства.

Такой концепции с самого начала работы придерживалось и продолжает придерживаться Уральское региональное агентство развития квалификаций. Мы выстраиваем самокупаемую инновационную региональную систему, опираясь на работодателей, профессиональные сообщества, профсоюзы, продвинутое учебные заведения, практикующие профессиональные стандарты в обучающем процессе, и информационно-технологическую платформу «Национальная биржа квалификаций».

Противостояние, однако, продолжается...



Лучший пекарь и кондитер

27 сентября в Екатеринбургском экономико-технологическом колледже успешно состоялся областной конкурс профессионального мастерства «Славим человека труда!» в номинации «Лучший изготовитель хлебобулочных и кондитерских изделий».

Программу ежегодного конкурса по выпечке хлебобулочных и кондитерских изделий, проводимого под эгидой Союза хлебопеков и мукомолов Свердловской области и под патронажем полпреда Президента РФ в УрФО Игоря Холманских, утвердил министр агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области Михаил Копытов. Отличительная особенность нынешнего конкурса – проведение по идеологии международного движения WorldSkills International в компетенци-

ях «Кондитерское дело», «Производитель хлебобулочных изделий».

В рамках конкурса прошел также семинар-мастер-класс, посвященный инновационным технологиям в хлебопечении и выставке авторских тортов, кексов и хлебов.

Участники конкурса представляли 9 предприятий Свердловской области, специализирующихся на производстве хлебобулочных и кондитерских изделий. Каждый участник выполнял 4 достаточно сложных задания под наблюдением профессионалов высшего

класса – членов конкурсной комиссии.

Председатель конкурсной комиссии – начальник отдела пищевой и перерабатывающей промышленности областного Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Андрей Князев отметил, что «Славим человека труда!» – это состязание, которое определяет профессионализм конкретного человека, его практические навыки и знание технологий в отрасли пищевой промышленности. Победителя выявляют не по конечному результату, а в процессе изготовления продукта, по степени его владения теоретическими знаниями. Для этого специально была разработана балльная шкала.

По итогам конкурса первое место досталось инженеру-технологу ЕМУП «Екатеринбургский хлебокомбинат» Алене Яшиной. Второе место заняла техник-технолог из Краснотурьинска Ольга Захарова, а третье – студентка колледжа, на базе которого проводился конкурс, Анастасия Кондратьева.



WorldSkills 2013: уроки и перспективы

17 мая 2012 года Россия официально стала 60-м членом международной организации WorldSkills International (WSI). WSI – международное движение, целью которого является популяризация рабочих профессий, повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру. Со времени своего возникновения WSI обеспечивает экспертную оценку, разработку и формирование высочайшего уровня мировых профессиональных стандартов рабочих специальностей в промышленности и секторе обслуживания. Движение является самой быстрой и эффективной системой распространения международных профессиональных стандартов и лучших профессиональных практик по всей России. Это обеспечивается тем, что стандарты разрабатываются и актуализируются экспертами из 60 стран при поддержке глобальных промышленных партнеров (Festo, Basf, Bosch, Lincolnelectric, Cisco, Autodesk, Sumsung и других лидеров мировой экономики).

Следует отметить очевидный вклад WorldSkills в популяризацию рабочих профессий среди молодежи (возраст соревнующихся – 18–23 года). Соревнования по всему миру посещают тысячи учащихся, что делает движение мощнейшим механизмом профориентации молодежи.

Решением национального оператора WorldSkills Russia в сентябре 2012 г. функции регионального координационного центра в Свердловской области переданы АНО «Большой Евразийский университетский комплекс». Именно им была организована поездка и участие нашей команды во всемирном чемпионате рабочих профессий WorldSkills International – 2013, который проходил со 2 по 7 июля в Лейпциге.

Всемирный чемпионат рабочих профессий

Это было грандиозное событие, собравшее тысячи участников из 52 стран, соревнующихся по 46 компетенциям.

В десятку первых вошли Корея, Швейцария, Тайвань, Япония, Бразилия, Австрия, Германия, Франция, Финляндия, Великобритания. Все страны – ветераны WorldSkills. Самая юная из них – Финляндия, которая вошла в движение WorldSkills только в 1988 году, дольше всех находятся в движении Швейцария, Франция и Великобритания.

Российская команда принимала участие впервые... и заняла последнее место, набрав равное количество баллов с Чили, Эстонией, Исландией, Кувейтом, Оманом и Саудовской Аравией.

Некоторые СМИ уже поиронизировали над этим, хотя нужно благодарить молодых ребят, которые действительно сделали все от них зависящее и выдержали эти безумно трудные для них соревнования. Для всего российского профессионального сообщества основная цель пройденных соревнований – увидеть в зеркале WorldSkills International системные проблемы российского профессионального образования и рабочих квалификаций.

Каждые два года под эгидой WorldSkills International проходит чемпионат мира по профессиональному мастерству. Со времени проведения первого конкурса в 1946 году количество участников в мировых чемпионатах увеличилось до 1500. Сегодня в движение WSI входят более 60 стран.



Результаты чемпионата (указана позиция российских участников в общем рейтинге)

- | | |
|---|---|
| 1. Сварщик: 31 из 34 | 8. Столяр: 20 из 20 |
| 2. Мехатроник: 20 из 32
(не хватило всего 2 пункта до Medallion for Excellence, нужно 500, набрал 498) | 9. Каменотес: 10 из 10 |
| 3. Кузовной ремонтник: 19 из 20 | 10. Веб-дизайн: 19 из 26
(не хватило 9 пунктов до Medallion for Excellence, нужно 500, набрал 491) |
| 4. Автомеханик: 32 из 32 | 11. IT (системный администратор): 24 из 29 |
| 5. Покрасчик автомобилей: 24 из 24 | 12. Парикмахер: 24 из 27 |
| 6. Плиточник: 24 из 24 | 13. Косметолог: 21 из 21 |
| 7. Каменщик: 24 из 24 | 14. Повар: 30 из 32 |

О причинах низких результатов наших участников

Наталья Золотарева, директор департамента госполитики в сфере подготовки рабочих кадров Минобрнауки РФ:

«Основная претензия ребят – не вполне современное оборудование, на котором они проходили обучение».

Борис Белков, team-лидер российской команды: «Во-первых, целый ряд заданий для наших ребят был непривычен, они выполняли такие задания впервые.

Во-вторых, мы не уделяли достаточное внимание организации рабочего места».

Студенты из Екатеринбурга и Первоуральска – члены российской сборной

Александр Литвиненко и Артур Исламов – студенты Первоуральского металлургического колледжа (наставник: Николай Викторович Десятов)

Марат Салихов и Иван Поршаков – студенты Уральского колледжа технологий и предпринимательства (наставники: мастера ПО Вера Ивановна Якимович и Людмила Николаевна Афиногенова)

За вклад в развитие WorldSkills в Свердловской области следует поблагодарить:

Федорова Михаила Васильевича, президента АНО «Большой Евразийский университетский комплекс».

Доронина Николая Андреевича, директора Уральского колледжа технологии и предпринимательства.

Десятова Николая Викторовича, начальника образовательного центра ОАО «Первоуральский новотрубный завод» (группа ЧТПЗ).

Формирование энергосберегающей компетентности учащихся профессиональной школы*



Эвальд ЗЕЕР,
член-корреспондент РАО,
доктор психологических
наук, зав. кафедрой психологии
профессионального развития
РГППУ,
Екатеринбург

Повышение энергоэффективности использования природных ресурсов обуславливает необходимость освоения населением основ культуры потребления энергетических ресурсов. Необходимо преодоление стереотипа расточительства всех и во всем. Ведь все затраты на энергию, товары, услуги оплачивают потребители. Отсюда необходимость формирования нового мышления энергопотребления.

В современном постиндустриальном обществе проблема энергосбережения становится условием выживания всего человечества. Об этом свидетельствуют мировая практика нормирования энергосбережения: документы ООН, законодательные меры стран Европейского союза, США, Японии, а также Федеральный закон «Об энергосбережении» (1996 г.) и федеральная целевая программа «Энергосбережение России» (1998 г.).

Энергоемкость промышленного производства и социальных услуг в России в несколько раз выше общемировых показателей, что делает нашу продукцию неконкурентоспособной, а жизнь недопустимо энергорасточительной. Российский производитель затрачивает на производство продукции в среднем в три раза больше энергии, чем среднемировая страна.

Основные законодательные меры остаются нереализованными. Одна из основных причин – недооценка важности и своевременности формирования системы принудительного и добровольного регулирования потребления энергии на предприятиях, в организациях и каждым физическим лицом.

Факторы энергосбережения

Существуют две группы факторов, влияющих на энергосбережение: объективные и субъективные.

К объективным факторам энергосбережения относятся энерго- и ресурсосберегающие технологии, целенаправленное изменение структуры экономики, структуры личного и общественного потребления энергии.

Под субъективными понимают:

- расточительное отношение большинства населения к расходу топлива и энергии вследствие недостаточной энергоэкологической компетентности;
- отсутствие понимания (осознания) населением возрастающего дефицита топлива и энергии;
- отсутствие в мировой практике энергетического кодекса, то есть свода правил, норм профессионального поведения, регулирующих

производство и потребление энергии.

Каковы же причины равнодушного, психологически нейтрального отношения россиян к энергосбережению?

1. Огромная территория и «несметные» природные ресурсы.
2. Традиция игнорирования нормативных и законодательных актов.
3. Отсутствие системы энергосберегающего образования и воспитания.

Энергосбережение – это направленный комплекс мер, основной целью которого является сокращение объема энергии, потребляемой от внешних источников. Энергосбережение в любой сфере сводится по существу к снижению бесполезных потерь энергии за счет ее рационального использования. С учетом того, что 90% потерь приходится на сферу энергопотребления и лишь 9–10% теряются при передаче электроэнергии, основные усилия по энергосбережению сконцентрированы именно в сфере потребления электроэнергии.

Основная роль в увеличении эффективности использования энергии принадлежит объективным факторам. Но в меньшей степени обращается внимание на субъективный фактор: на отношении человека к энергосбережению, осознание его значимости для сохранения экологического равновесия на Земле.

Энергосбережение как компетентность

Реализация энергосбережения во всех сферах жизнедеятельности требует от человека адекватной компетентности, формировать которую необходимо уже в дошкольном детстве и сопровождать в течение всей жизни в системе непрерывного образования. Решающее значение в обеспечении этого процесса принадлежит педагогам, обладающим соответствующей психолого-педагогической подготовкой.

В содержании Экологической доктрины России и концепции модернизации российского образования, в которых в качестве приоритета указывается формирование целостного мировоззрения и экологической культуры личности, педагогу отводится очень значимая роль.

*Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 13-06-00490.

Осуществляя образовательно-воспитательный процесс, педагог является транслятором этических норм, ценностей, знаний и форм поведения, составляющих основу мировоззрения личности учащегося. С точки зрения академика Н. Н. Моисеева, именно от учителя, педагога в первую очередь зависит экологическая обстановка, «сохранение человека на планете». Модернизация высшего профессионально-педагогического образования, связанная с реализацией компетентного подхода, позволила ввести понятие «энергосберегающая компетентность» [2]. Введение и содержательная разработка этого конструкта, на наш взгляд, будет способствовать более пристальному изучению психологических основ энергосберегающего поведения и в конечном итоге предоставит возможность разработки новых и корректировки существующих образовательных программ с целью формирования у учащихся установок на энергосбережение и рациональное природопользование [3].

Повышение энергоэффективности природных ресурсов обуславливает необходимость освоения населением основ культуры потребления энергетических ресурсов, формирования нового мышления энергопотребления, что, в свою очередь, требует разработки технологий, средств и методов обучения и диагностики энергосберегающего поведения. Эти задачи должны решаться в рамках современного образования, которое в последние годы находится на стадии модернизации. Компетентностный подход предоставляет возможности для оценки сформированности социальных и философско-мировоззренческих установок, обеспечивающих деятельностную позицию рационального использования природных ресурсов. Энергосберегающая компетентность входит в состав так называемых ключевых компетенций и компетентностей, выходящих за рамки конкретных предметных областей и направленных на решение актуальных социально-экономических и экологических проблем, и относится к универсальным, или так называемым трансверсальным компетентностям. **Энергосберегающая компетентность – это область, глубина и осведомленность человека относительно энергосберегающей деятельности, при которой он выполняет компетенции, интегрированные в профессиональную квалификацию и опыт работы.**

Где и как формировать компетенции

Анализ энергосберегающей деятельности и поведения позволит определить примерный перечень компетенций, формирование которых целесообразно осуществлять в профессиональной школе. К ним относятся:

Общекультурные компетенции (ОК):

- знает основные источники энергии, способы ее передачи и потребления;
- знает основные способы и средства получения информации о технологиях энергосбережения;

- владеет моральными нормами и основами энергосберегающего поведения;

- способен понимать высокую социально-экономическую и природоохранительную значимость энергосбережения;

- готов выполнять требования гигиены и охраны труда по пользованию энерготехническими устройствами.

Общепрофессиональные компетенции (ПК):

- знает естественно-научные основы энергосберегающих технологий;

- способен использовать жилищно-бытовые энергосберегающие технологии в повседневной жизни;

- способен проявлять энергосберегающую деятельность в пределах своих должностных обязанностей и квалификации, учитывать риски энергопотребления;

- способен к рефлексии энергосберегающих действий и поведения;

- готов к инновациям в области энергосбережения;

- готов соблюдать нормы (требования) техники безопасности при работе с энергосберегающими установками, приборами и механизмами.

Формирование этих компетенций у учащихся профессиональной школы возможно при изучении естественно-научных предметов и необходимо при освоении общетехнических и специальных дисциплин. Благоприятные условия формирования энергосберегающей компетентности имеются в процессе производственных практик на предприятиях и в организациях. Чтобы реализовать эту цель, педагоги сами должны обладать этой компетентностью. Очевидно, формирование энергосберегающих компетенций оправдано отразить в образовательных программах подготовки педагогов профессионального обучения и конечно, на курсах повышения их квалификации, предусмотрев специальный модуль по энергосбережению.

Обучение учащихся энергосбережению в профессиональной школе и педагогов при их подготовке и повышении квалификации будет способствовать исполнению Федерального закона 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности» [1].

Литература

1. Закон РФ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 261-ФЗ от 23.11.2009.

2. Ракутько С. А. Обучение энергосбережению: компетентностный подход. Благовещенск: Изд-во ДальГАУ. 2010. 209 с.

3. Федорова С. В., Соколова Т. Б., Вуколова Е. Г. Разработка и внедрение модели «пошагового развития» специалиста электротехнической отрасли в системе «школа – колледж – вуз» / Наука и образование: поддержка инновационных процессов и профессионального партнерства. Мат-лы рег. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2010, декабрь. Т.1. С. 126–131.

Независимая сертификация квалификаций в сфере IT-технологий



Татьяна НИКОЛАЕВА,
методист по информационным технологиям,
Екатеринбург



Екатерина СЕРКОВА,
преподаватель специальных дисциплин,
Екатеринбург



Елена БАЙДАЛО,
заместитель директора по ИМП
Екатеринбургского экономико-технологического колледжа,
Екатеринбург

Использование возможностей компьютерной и вычислительной техники в эпоху цифровых технологий – требование, предъявляемое к специалистам всех сфер экономики. Каждое учреждение профессионального образования стремится не только максимально вооружить своих студентов практическим опытом, умениями, знаниями, необходимыми в дальнейшей профессиональной деятельности, в том числе и в области владения IT-технологиями, но и гарантировать качество их подготовки.

Лучшим способом проверки владения профессиональными компетенциями специалиста является независимая сертификация, то есть система независимой оценки его квалификации. Полученный сертификат международного образца – это неоспоримое свидетельство профессионализма. Исследование рынка труда показало, что 86% менеджеров по подбору персонала считают наличие сертификатов критерием высокой или средней важности в процессе оценки кандидатов.

Сертификация – трамплин к трудоустройству

В 2013 году в Екатеринбургском экономико-технологическом колледже был проведен ряд мероприятий по созданию системы независимой сертификации квалификации кадров на базе созданных Авторизованных учебных центров именно в области информационных технологий, поскольку колледж выпускает специалистов среднего звена по специальностям «Компьютерные системы и комплексы», «Информационные системы (по отраслям)», «Прикладная информатика».

Специалистов IT-сферы сегодня готовят многие образовательные учреждения города и области, и сертификация выпускников станет своего рода трамплином в дальнейшем их трудоустройстве, давая преимущество перед выпускниками, просто имеющими диплом о профессиональном образовании. Студенты других специальностей колледжа (технического и со-

циально-экономического профиля) получают возможность приобретения и сертификации профессиональных компетенций в области IT в рамках дополнительных образовательных услуг, что в итоге повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

От каждого – по способности, каждому – по потребностям

В 2012–2013 учебном году колледж получил статус Авторизованного учебного центра Microsoft IT Academy.

Для получения сертификата (сертификационного статуса) необходимо сдать один или несколько сертификационных экзаменов (в зависимости от уровня сертификации), большинство из которых проходят в виде компьютерных тестов и требуют не только хорошей теоретической подготовки, но и серьезных практических навыков и знаний.

Сдаче экзамена на получение сертификата предшествует обучение в Центре, предусматривающее разный уровень первоначальной подготовки обучающихся и в соответствии с ним предоставляющее равные возможности как начинающим, так и опытным пользователям:

- Microsoft Office Specialist (MOS) – программа нацелена на развитие практических навыков работы и эффективного использования с приложениями Microsoft Office и предназначена для пользователя с минимальным уровнем компьютерной грамотности;
- Microsoft Technology Associate – программа для специализированных IT-специалистов, учащихся колледжей и студентов технических специальностей вузов. Она подтверждает фун-

86% менеджеров по подбору персонала считают наличие сертификатов критерием высокой или средней важности в процессе оценки кандидатов.

даментальные знания компьютерного оборудования и IT-инфраструктуры, позволяет получить представление о работе в IT-сфере и подготовиться к более глубокому обучению и экзаменам на основные технические сертификаты Microsoft.

Обучение по программам ведут преподаватели колледжа, прошедшие сертификацию MOS (Microsoft Office Specialist), подтверждающую совершенное владение программами, входящими в состав Microsoft Office, и способность эффективно выполнять свои должностные обязанности, а также быть инструкторами по учебным курсам.

Каждый студент, используя службу Microsoft Live ID, имеет возможность освоить курс дистанционно, что повышает доступность образования, в том числе и для студентов с ограниченными возможностями здоровья. По завершении изучения курса обучающийся сдает экзамен на портале сертификации Certiport, являющейся общепризнанным лидером в области технической сертификации специалистов. Сертификаты Certiport дают возможность официальной аккредитации специалистов по программным продуктам таких компаний, как Microsoft, Adobe, Autodesk и ряда других.

В 2012–2013 учебном году наряду с реализацией вышеперечисленных проектов, в колледже начал работу Авторизованный учебный центр D-Link.

Программы курсов Центра дают возможность расширить профессиональные компетенции студентов за счет сопряжения различных курсов и методик и совмещения их с обучением по основной специальности.

Сертификация онлайн

Сетевая академия при ГБОУ СПО «ЕЭТК» – это совместный проект всемирно известной IT-компании Cisco Systems и нашего колледжа. Данный проект направлен на подготовку профессионалов в области компьютерных сетевых технологий. Два преподавателя колледжа прошли международную сертификацию и получили право преподавания по образовательным программам «CCNA Discovery» и «CCNA Exploration».

Программа «Cisco Networking Academy» является моделью дистанционного образования (e-learning), полностью ориентированной на Web-технологии, включая доступ к учебным материалам через Интернет, тестирование в режиме онлайн, текущий удаленный централизованный контроль успеваемости, повышение квалификации преподавателей. При этом она сохраняет достоинства аудиторных занятий за счет лабораторного практикума на реальном сетевом оборудовании. Программы, предложенные сетевой академией, предназначены для студентов, обучающихся по специальностям информационной направленности.

Средства онлайн-тестирования и проверки успеваемости, выбор темпа и формы обучения, регулярно обновляемый теоретиче-

ский материал позволяют каждому студенту выбрать собственную траекторию обучения. Весь теоретический материал систематизирован в отдельные главы. После каждой главы студент сдает контрольный тест. При успешном завершении курса слушатель имеет 4 промежуточных Сертификата Cisco (по итогам освоения каждого раздела), зарегистрированных на сайте компании Cisco Systems. По окончании изучения четырех разделов слушатель имеет возможность сдать экзамен на получение международного сертификата Cisco Systems. Для студентов, обучающихся в сетевой академии, предоставлена возможность работы с реальным сетевым оборудованием компании Cisco Systems.

Преимущества интеграции

Анализ интеграции программ сертификации в образовательный процесс колледжа выявил ряд преимуществ:

- практический характер тестов позволяет оценить уровень сформированности профессиональных компетенций студентов в соответствии с новыми требованиями, заложенными в Федеральных государственных образовательных стандартах;
- профессиональные сертификаты подтверждают независимую и объективную оценку уровня сформированности профессиональной компетентности студентов;
- поднимается профессиональный уровень студентов до мировых стандартов, принятых в IT-сообществе;
- повышается уровень профессиональной компетентности преподавателей колледжа;
- растет престиж образовательного учреждения – конкурс на специальности информационной направленности стабильно высокий.

Сертификация в Авторизованных центрах – связующее звено между обучением по программам ФГОС и реальными потребностями работодателей, дающее представление о тех компетенциях, которые будут востребованы на рынке труда. Набор сертификатов об освоении разных программ – это серьезная заявка со стороны студента в плане его конкурентоспособности.

Литература

1. Руководство по программе. Основные ресурсы, предоставляемые участникам программы Microsoft IT Academy. URL: <http://www.microsoft.com/education/itacademy/Pages/index.aspx>

2. Сертификация URL: <http://www.microsoft.com/learning/ru/ru/certification/cert-default.aspx>

Профессиональные сертификаты подтверждают независимую и объективную оценку уровня сформированности профессиональной компетентности студентов.

Набор сертификатов об освоении разных программ – серьезная заявка со стороны студента в плане его конкурентоспособности

Литейное производство в контексте образовательной политики



Вячеслав ГРУЗМАН
доктор технических наук,
профессор,
зав. кафедрой автоматизации
технологии литейного
производства
Нижнетагильского
технологического института
(филиал УрФУ),
Нижний Тагил

Литейное производство сегодня в гораздо большей степени относится к машиностроению, чем к металлургии, и является его основой, в чем легко убедиться. В Нижнем Тагиле на металлургическом комбинате единственный литейный цех – вспомогательный, на Уралвагонзаводе несколько литейных цехов, и все – основные.

Литейное производство дает возможность получать детали сложной конфигурации с наименьшими затратами материала, труда и энергии. Эта возможность реализуется в достаточной мере только при успешной борьбе с браком отливок. На сегодняшний день для 85% дефектов отливок источником является форма, а не расплав. Она же – источник вредных выделений в окружающую среду. А уровень его в настоящее время зашкаливает. Одной из главных причин сложившейся ситуации является недостаток специалистов литейщиков данного направления всех уровней.

Однако ни в Нижнетагильском технологическом институте – филиале УрФУ, ни в машиностроительном техникуме в течение последних лет не объявляется прием на дневное отделение по специальности «Литейное производство». А ведь последний, будучи структурным подразделением института, является основным поставщиком рабочих кадров для Уралвагонзавода со дня его основания.

Как известно, литейное производство по условиям труда – одно из самых тяжелых. Кроме того, в школьных программах о нем практически не упоминается. Естественно, что мотивации для поступления в вуз на эту специальность у выпускников практически нет.

Выпускникам девятых классов, поступающим в техникумы... нужно дать гарантию, что при успешном обучении они автоматически зачисляются в вуз на аналогичную специальность.

Укрупнение кафедр литейного производства должно проходить за счет включения в сферу их образовательной деятельности не только студентов вуза, но и учащихся техникумов.

Уроки истории

В дореволюционной России школьники обучались в классических гимназиях и в реальных училищах. Классическая гимназия готовила будущих студентов гуманитарных университетов, а реальное училище

– студентов технических вузов. Для литейного производства аналогом реальных училищ могут стать машиностроительные техникумы. Они смогут создать устойчивую мотивацию к

продолжению учебы в сфере литейного производства и подготовить востребованных экономикой специалистов высокой квалификации.

Единственный целесообразный выход в данной ситуации в следующем: выпускникам девятых классов, поступающим в техникумы на специальность «Литейное производство», нужно дать гарантию, что при успешном обучении они автоматически зачисляются в вуз на аналогичную специальность. Такая система подготовки литейщиков, помимо всего прочего, решит проблему экономической оптимизации образования, сведенной в настоящее время к укрупнению кафедр, а не к сокращению раздутого обслуживающего персонала институтов. На мой взгляд, укрупнение кафедр литейного производства должно проходить за счет включения в сферу их образовательной деятельности не только студентов вуза, но и учащихся техникумов.

Господдержка

И конечно, говоря о подготовке специалистов-литейщиков, нельзя не затронуть вопрос о необходимости поддержки высшего литейного образования на фоне экспансии в сферу литейного производства западных технологий и оборудования двадцатилетней давности. На сегодняшний день требуется серьезная государственная поддержка на стадии промышленной реализации проектов и разработок в литейном секторе экономики, а также внушительные «вливания» в научные разработки ученых, в том числе вузовских. Вот, к примеру, не так давно кафедрой автоматизации технологии литейного производства в НТИ (филиале УрФУ) было опубликовано две монографии: «Минимизация расхода связующих» и «Разработка информационных отвалов литейного производства». Работы нацелены на решение двух основных проблем литейного производства: проблемы качества литья и экологической проблемы. Подобные проекты и работы должны всесторонне поддерживаться из-за их исключительной важности, быть подспорьем для решения насущных региональных проблем и обсуждаться на высшем уровне.

Открытие Технического университета УГМК



3 сентября этого года состоялось торжественное открытие Технического университета УГМК.

В символическом перерезании красной ленты приняли участие: генеральный директор УГМК-Холдинг Андрей Козицын, губернатор Свердловской области, Евгений Куйвашев, заместитель министра образования и науки РФ Александр Климов, главный федеральный инспектор Свердловской области аппарата полномочного представителя Президента РФ в УрФО Владимир Шабанов, академик, вице-президент Российской академии наук, председатель президиума УрО РАН Валерий Чарушин, президент региона Центральная и Восточная Европа компании SAP Майкл Кляйнмайер, ректор Уральско-

го федерального университета им. Б.Н. Ельцина Виктор Кокшаров.

Андрей Козицын: «Смысл того, что мы делаем сегодня, мы поймем, наверное, гораздо позже. Потому что вещь, которая называется образование, – она сначала непонятна, а потом понимаешь, зачем это нужно».

Евгений Куйвашев: «То, что сегодня происходит, лишний раз подтверждает, что, когда совпадают интересы бизнеса, желание людей, возможности федеральной, региональной и местной власти, нам под силу любые проекты».

Александр Климов: «...Многое сделано для того, чтобы взаимодействие реального сектора экономики и образования стало не просто словами, а реальностью. Это и базовые кафедры на предприятии, и обязательства выпускников и студентов по работе на предприятиях в рамках договоров о целевом обучении, это целевые образовательные программы, в рамках которых вузы могут взаимодействовать с предприятиями. Фактически мы сформировали ту базу, которая позволяет в настоящее время делать такие важнейшие проекты, как этот».

Владимир Шабанов: «Сегодняшнее открытие техникума УГМК – это важный и востребованный шаг. Мы видим, что руководство УГМК тонко чувствует ситуацию, потребности общества и государства».

Валерий Чарушин: «...Я не могу не вспомнить слова, начертанные на гербе Демидовых: «Делами, а не словами». Мы видим, что УГМК и ее руководство, следуя этим замечательным традициям лучших уральских промышленников, реализуют шаг за шагом все новые и новые инновационные проекты, демонстрируя этим пример всей России».

Майкл Кляйнмайер: «Воспитание, поиск талантов и их дальнейшее сохранение – это самая важная задача, которую нам приходится решать. И создание подобного университета – это по-настоящему новаторская работа».

Виктор Кокшаров: «...Это не просто открытие очередной образовательной структуры. На самом деле это качественный прорыв в реализации компетентного практико-ориентированного подхода к подготовке высококвалифицированных специалистов для нужд российской промышленности».



Виртуальный учебный тренажер: эффективно и безопасно



Алексей БЛИНОВ,
руководитель направления
виртуальных систем
ООО «Большие системы»,
Екатеринбург

Одним из самых перспективных и эффективных инновационных методов подготовки квалифицированных рабочих, а также повышения безопасности процесса профессионального обучения в сфере промышленного производства является использование в образовательном процессе виртуального учебного тренажера.

Так, ООО «Большие системы» по заказу ОАО «СинТЗ» были разработаны виртуальные учебные тренажеры для отработки практических навыков в процессе подготовки и/или повышении квалификации, а также для автоматизированной оценки знаний и умений по разным уровням сложности для рабочих профессий «наладчик автоматических линий и агрегатных станков» и вальцовщик стана холодной прокатки труб».

Тренажеры представляют собой программно-технический комплекс, взаимодействующий с пользователем через средства интерактивного диалога (мышь, клавиатура), модель пульта управления с визуализацией состояния технологического процесса, оборудования и механизмов на базе современных мультимедиа-технологий представления информации (текст, графика, звук). Интерфейс программ обеспечивает работу комплекса при условии работы на нем персонала, не являющегося квалифицированным пользователем ПЭВМ.

Обучение обеспечивает имитацию технологического процесса применительно к технологии производства на данных станках, предусматривает лаконичную, удобную для быстрого усвоения форму представления на дисплее основной и вспомогательной информации.

При работе с тренажерами обеспечиваются основные дидактические принципы познавательной деятельности, доступ к справочному и учебному материалу, тренинг для выработки навыков практической работы и контроль степени усвоения теоретических и практических знаний. Программный продукт содержит методические и дидактические материалы для обучения на тренажере в соответствии с образовательными программами.

Модули тренажера

При разработке программного обеспечения тренажеров были предусмотрены модульные принципы построения программ, обеспечивающие возможность наращивания и модернизации функциональных возможностей тренажеров. Программное обеспечение тренажеров функционирует как в автономном режиме (на отдельной локальной машине), так и в локальной сети предприятия-заказчика. При работе в локальной сети несколько (до 20) учебных мест тренажера взаимодействуют с рабочим местом преподавателя.

1. Модуль «Устройство оборудования и пульта управления» предназначен для изучения:

- устройства станка;
- устройства пультов управления и назначения органов управления станком;
- порядка проведения настройки и переналадки станка;
- способов контроля выпускаемой продукции;
- видов несоответствия качества продукции с указанием причин и способов устранения.

2. В модуле «Технологический процесс» реализована виртуальная модель станка и пультов управления, взаимодействуя с которыми



Учебное место станка ТТМ-16 с пультом управления

ученик может выполнить все действия на станке в течение рабочей смены:

- выбор инструмента в соответствии с текущим заданием;
- запуск станка;
- выполнение технологических операций;
- остановка станка;
- контроль качества полученной продукции;
- корректировка параметров настройки станка в зависимости от полученного несоответствия качества (вид несоответствия выбирается случайно).

Модуль может работать в режиме обучения (выдаются подсказки и пояснения в процессе работы) и в режиме проверки знаний (подсказки не выдаются, производится оценка правильности работы на станке).

3. Модуль «Аварийные ситуации» реализует демонстрацию и описание основных видов аварийных ситуаций, методы их предотвращения и устранения последствий в соответствии с технологическими инструкциями и инструкциями по безопасности труда. Для каждой аварийной ситуации показывается:

- описание аварийной ситуации;
- визуальные проявления;
- причины возникновения;
- способы устранения.

4. Модуль «Проверка знаний, полученных в процессе обучения» состоит из теоретической и практической части. В конце каждой части выставляется оценка по 5-балльной шкале. Теоретическая часть представляет собой вопросы с вариантами ответов, вопросы выбираются случайно из базы вопросов. Предусмотрен механизм изменения базы вопросов с вариантами ответов с рабочего места преподавателя. Практическая часть – это модуль «Технологический процесс» в режиме проверки знаний. Проверка знаний возможна на нескольких уровнях сложности. Список уровней сложности и соответствие вопросов разным уровням задаются с места преподавателя.

Функционал рабочего места преподавателя

- отображение состояния учебных мест (работающий ученик, текущий модуль и раздел, содержимое экрана учебного места);
- редактирование списка вопросов и вариантов ответов на них;
- редактирование списка учеников;
- редактирование списка преподавателей и их прав;
- редактирование списка уровней сложности при проверке знаний;
- редактирование заданий для практической части проверки знаний;
- хранение, показ, печать отчетов о проверке знаний.

Преимущества виртуальных тренажеров

Использование виртуальных учебных тренажеров, разработанных ОАО «Большие си-

стемы», позволит обеспечить отработку практических навыков, контроля знаний и умений обучающихся с наименьшими финансовыми и материальными затратами (стоимость тренажеров значительно меньше стоимости станков/станов); с наилучшим психоэмоциональным состоянием обучаемых (боязнь испортить дорогостоящее оборудование зачастую приводит к ухудшению качества обучения).

Модульно-блочное построение учебного материала позволяет выборочно изучать (доизучать, повторять) в индивидуальном режиме, что также важно в лично-ориентированном подходе к обучению. А наличие модуля «Проверка знаний», составленного в тестовом формате, позволит проверить степень усвоения материала как в окончательной стадии, так и в промежуточных.

Следует отметить, что использование подобных учебных тренажеров наиболее эффективно при подготовке рабочих строительных, металлургических и машиностроительных профессий.

Срок разработки виртуальных учебных тренажеров по одной рабочей профессии составляет 3–4 месяца с момента согласования технического задания. Стоимость разработки – от 700 тыс. рублей.

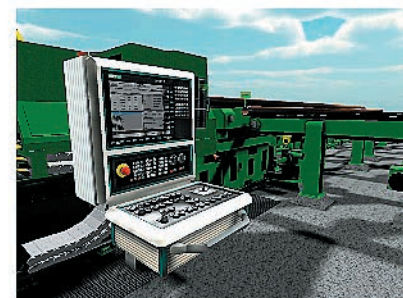
ООО «Большие системы»

Екатеринбург,
ул. Вилонова, 18, оф. 2
Тел.: (343) 278-93-39,
278-93-33.

E-mail: blinov@bigsys.ru
www.bigsys.ru

**Видеопрезентации
тренажеров:**
www.bigsys.ru/3d.php

Технологический процесс в виртуальном режиме



Подготовка кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса



17–18 сентября 2013 года в Екатеринбурге на площадке выставочного центра «Екатеринбург-Экспо» прошел VIII Международный научно-промышленный форум «Техническое перевооружение машиностроительных предприятий России», программа которого включала ряд крупных научно-практических мероприятий.

Выделим три из них, на которых обсуждались проблемы кадрового обеспечения и профессионального образования: это конференция «Техническое перевооружение машиностроительных предприятий России», модератором которой выступил Андрей Бухмастов, директор Союза машиностроительных предприятий Свердловской области, первый заместитель председателя Свердловского отделения Союза машиностроителей России; XI съезд литейщиков и «Открытый отдел кадров предприятий ОПК и машиностроения Свердловской области».



В рамках последнего из перечисленных мероприятий состоялся круглый стол «О концепции создания образовательного кластера по подготовке кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса». С описанием круглого стола и текстом резолюции можно ознакомиться на сайте Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области (www.souzor.ru) и Союза машиностроительных предприятий Свердловской области (www.mashsouz-so.ru).

Тема, заявленная на круглом столе, – стратегически важная как для России в целом, так и Свердловской области в частности. Редакция журнала совместно с непосредственным организатором и ведущим круглого стола *Владимиром Щелоковым*, кандидатом социологических наук, генеральным директором Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, приняла решение опубликовать доклады участников. Первым слово предоставляется автору концептуального доклада *Ребрину Олегу Иринарховичу*, директору высшей инженерной школы УрФУ, заместителю проректора по учебной работе УрФУ, доктору химических наук, профессору.

В следующих номерах мы планируем опубликовать материалы и других участников круглого стола: заместителя министра общего и профессионального образования Свердловской области *Алексея Пахомова*; директора Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области *Феликса Исламгалиева*; главного специалиста отдела государственной службы, кадров, правовой и организационной

работы Министерства промышленности и науки Свердловской области *Людмилы Старковой*; зав. кафедрой «Организация машиностроительного производства» УрФУ *Елены Кузнецовой* и профессора этой же кафедры *Ирины Еришовой*; заместителя генерального директора ОАО «Машиностроительный завод им. М. И. Калинина» по работе с персоналом *Сергея Свинина* директора Центра организации внеучебной и воспитательной работы механико-машиностроительного института УрФУ *Валентины Овчинниковой*; аспиранта РГППУ *Антон Лыжина*.

Приглашаем всех заинтересованных читателей присоединиться к обсуждению проблем подготовки кадров для промышленных предприятий

О. Ребрин: О подготовке кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса

Сегодня накоплен большой положительный опыт взаимодействия образовательных организаций и промышленных предприятий в совместной разработке и реализации различных типов образовательных программ. Уже второй год в Уральском регионе в рамках «Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров» проходят обучение технические специалисты более 50 промышленных предприятий и организаций. В рамках дополнительного профессионального образования отлажены основные организационно-финансовые механизмы, технологии достижения заданных результатов обучения. Полученные

результаты в ближайшем времени будут использованы в исполнении другой федеральной программы «Подготовка квалифицированных кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса в 2014–2020 годах», ориентированной на высшее образование.

Расширить взаимодействие: зачем и как?

Наша боль и забота – неудовлетворенность работодателя качеством подготовки выпускников. Основные нарекания – слабая практическая подготовка, неактуальность профессиональных знаний и умений, неразвитость организаторских компетенций.

Видимое решение – привлечение заказчика программы, потенциального работодателя, к совместной работе на самой ранней стадии – стадии проектирования образовательной программы. Как конкретно это реализуется? Мы начинаем проектирование с генерирования и согласования того, что хотим получить на выходе, и называем это результатами обучения. Что учитывается на этой стадии? Требования работодателя. В идеале – через актуальные и востребованные предприятием профессиональные стандарты, содержащие понятные и работодателю и работнику вуза формулировки тех самых результатов обучения, которых мы будем стремиться достичь в процессе реализации программы.

Для достижения результата, пользуясь правом, предоставленным федеральным университетам, мы разработали линейку образовательных стандартов практико-ориентированной деятельности (бакалавриат, магистратура, аспирантура), закрепляющих ряд важных положений. Прежде всего – программы по этим стандартам могут разрабатываться, только если имеется конкретный заинтересованный работодатель, готовый и морально и материально эти программы поддерживать.

Программы производственно-технологического бакалавриата, например, предусматривают существенно увеличенный объем производственных практик, необходимость получения в процессе обучения квалификации по профессии рабочего, в качестве итоговой работы – решение конкретных производственных проблем. Понятно, что без тесного сотрудничества с производственниками эти условия невыполнимы.

Профессиональный кадровый центр

Теперь аспект организационный. Наши новые программы предполагают обучение целевых групп – готовящихся под заказ конкретного предприятия или группы родственных предприятий. Именно это позволяет создать адресную актуальную и гибко настраиваемую программу. Обучение таких групп весьма эффективно вести на так называемых базовых кафедрах университета, открытых на территории предприятий-партнеров. Такую возможность дал новый закон об образовании.

Сегодня мы планируем дальнейшие шаги в направлении интеграции образования и промышленности и говорим о необходимости создания «профессиональных кадровых центров», объединяющих на договорной основе образовательные организации различных уровней. Цель – кадровое обеспечение корпорации, предприятия или группы предприятий.

Условие функционирования такого центра – координирующая роль промышленного предприятия, общая методология разработки и реализации образовательных программ, обеспечивающая их преемственность, а следовательно, непрерывность образования, заинтересованную общекомандную работу.

К реализации таких программ могут быть привлечены и организации, не входящие в данный профессиональный кадровый центр, в том числе и расположенные в других странах. Новый закон об образовании такую сетевую форму обучения также предусматривает.

И наконец, еще одно соображение. Наша страна, и в первую очередь ОПК, нуждается в пополнении подрастаченного к настоящему времени научно-технического задела (НТЗ), а для этого нужны совершенно особые, суперкреативные специалисты, способные решать задачи высочайшего уровня.

Суперфизики

В этой связи хочу поделиться нашим новым проектом, связанным с подготовкой «суперфизиков» под заказ Российского федерального ядерного центра – Всероссийского научно-исследовательского института технической физики им. академика Е. И. Забабахина. Физико-технологическим институтом совместно с Высшей инженерной школой УрФУ и учеными Снежинского центра разрабатывается фактически интегрированная программа подготовки «бакалавриат – магистратура». Выпускники программы будут обладать компетенциями, необходимыми для решения нетрадиционных междисциплинарных задач, требующих не только исключительной по сложности фундаментальной подготовки, но и креативного мышления, умения работать в команде, способности к полной самоотдаче и высокой мотивации к такой работе. Физтехи успешно провели первый набор на эту экспериментальную программу ребят с весьма высоким средним баллом ЕГЭ. Для дальнейшего совершенствования этой программы и подготовки других аналогичных программ в настоящее время разрабатывается линейка рамочных стандартов по научно-исследовательскому виду профессиональной деятельности.

Потому мы готовы к сотрудничеству и в этой очень непростой и нетипичной области подготовки кадров.

В заключение обозначу вопрос, ответ на который мы должны искать вместе. *Кадров какой квалификации и области профессиональной деятельности нужны сегодня, а также понадобятся в средне- и долгосрочной перспективе ОПК?*



Олег РЕБРИН,
доктор химических наук,
профессор,
директор Высшей
инженерной школы УрФУ

Корпоративная подготовка и государственная система профессионального образования: вместе или вместо?



Наталья КОРШУНОВА,
директор НОУ
«Международный институт
технических инноваций»,
Екатеринбург

В настоящее время профессиональный «фундамент» в подготовке молодого специалиста однозначно необходим, без него никуда. Но уже после обучения в вузе бывший выпускник, придя на производство, может столкнуться с нехваткой необходимых профессиональных знаний и навыков. В этом случае работодателю приходится дополнительно обучать такого специалиста, брать его на свой контроль и создавать профессионала, который необходим на данный момент, исходя из специфики требований предприятия.

Понимая это, некоторые работодатели сегодня начинают искать молодых и талантливых специалистов уже среди первокурсников и держат их на контроле в течение всего периода обучения, затем «доводят до ума» и отправляют, что называется, «в поле».

Иными словами, корпоративная и государственная система образования никогда не станут соперниками. Они могут либо дополнять друг друга, либо на каком-то этапе расходиться с точки зрения широты и специфичности преподаваемых знаний, необходимых для «выращивания» компетентного специалиста, соответствующего задачам и потребностям конкретного предприятия.

Ощутимый дефицит

Не секрет, что истинный «дефицит» в квалифицированных специалистах ощущают и понимают в основном промышленные предприятия. Для достижения конкурентного преимущества и развития они вынуждены постоянно обновлять свою производственную базу, нередко применять новейшие зарубежные технологии и оборудование. Но обладая современной высокопроизводительной техникой и не имея высококвалифицированного персонала, умеющего на этой технике работать, невозможно прогнозировать хороший результат и быть конкурентоспособным в своей области.

При всем желании государственное образование не успевает за стремительным развитием технологий. Поэтому в университетах, колледжах, техникумах далеко не всегда есть возможность получить то, что нужно работодателю именно сейчас: современные, специализиро-

ванные, узконаправленные знания и реальные производственные навыки.

Да и высокопроизводительное оборудование, и новейшие технологии не терпят старой системы образования, они требуют подключения инноваций как в методиках «обогащения» знаниями, так и в современном оснащении лабораторий, которые наиболее приближенно воспроизводят реальный производственный процесс. Поэтому в настоящее время становятся весьма популярными современные, оснащенные по последнему слову техники учебные центры предприятий.

Большая работа по модернизации учебных программ и оснащению лабораторных классов ведется в НОУ «Международный институт технических инноваций». Обладая современными практическими инструментами обучения, институт помогает как молодым, так и более опытным специалистам получить те современные умения, знания и навыки, которые им потребуются в наше высокотехнологичное время. Институт долгое время ведет сотрудничество с отделами подготовки и развития персонала, а также с корпоративными университетами предприятий и зарекомендовал себя как один из лучших в этом деле.

Одним из недавних проектов НОУ «МИТИ» был реализован для НОУ ДП «Корпоративный университет УГМК». Совместно с экспертами из УРФУ были разработаны учебные модули для подготовки персонала предприятий, которые проводят диагностику и отвечают за ремонт гидравлического, технологического оборудования, используемого на предприятиях УГМК.

Специалистами института была проделана большая работа, которая заключалась в под-

готовке учебных планов в соответствии с новыми требованиями образования, подготовке методической базы, разработке практических заданий с учетом применения в процессе обучения современного учебного оборудования, внедрение программы контроля полученных знаний – все это должно соответствовать четко поставленному ожидаемому результату от данного обучения.

Связанные одной цепью

Почему на сегодняшний день так популярны курсы по переподготовке специалистов и корпоративные курсы? Дело ли в том, что наша система профессионального образования плохо справляется со своими обязанностями в плане подготовки кадров из-за устаревших методов работы и парка оборудования, или же студенты на сегодняшний день выбирают бюджетные места обучения, лишь бы получить корочки об окончании, ведь переобучиться потом проще и дешевле? Скорее всего, и первое, и второе. Это в западных странах можно поступить в университет корпорации и посвятить всю жизнь этому предприятию. У нас подобные университеты являются пока продолжением основной специальности. Да, на 4–5 курсе можно войти в линейку «перспективных лидеров» и профессионально расти в учебном заведении при предприятии. Но таких программ в нашей стране не много. Поэтому сегодня проще получить корочки, а затем целенаправленно закончить ряд специализированных курсов, которые позволят устроиться на конкретную должность с определенными требованиями.

А вот чего действительно нужно добиваться в существующих условиях нехватки кадров на ведущих предприятиях области, так это совершенно другого развития данной ситуации: работодатель на этапе собеседования видит необходимый потенциал выпускника вуза и начинает вкладывать в него время, деньги, развивать, повышать его квалификацию, «подгонять под себя». На сегодняшний день подобные ситуации не редкость, но говорить о массовости пока еще рано. Поэтому дефицит перспективных молодых специалистов, приходящих на завод, сегодня огромен.

Учебные заведения со своей стороны также должны прилагать усилия по взаимодействию с предприятиями по «поставке» квалифицированных кадров. Их выпускники – это их товар, показатель качества предлагаемых ими образовательных услуг. Выпускниками, которые в процессе обучения заслужили доверие университета и добились немалых успехов, нужно гордиться, заявлять о них предприятиям и помогать двигаться дальше.

Таким образом, выстраивать цепочку взаимодействия между образовательным учреждением, работодателями и выпускниками нужно сообща. Только когда каждый из участников внесет свой вклад, приложит усилия, будет результат, который устроит всех.

Негосударственное образовательное учреждение
Международный институт технических инноваций
International Institute of Technical Innovations



ОБУЧЕНИЕ В ЛУЧШЕЙ ТРАДИЦИИ ИНЖЕНЕРНОЙ ШКОЛЫ

ОТРАСЛИ



**НАПРАВЛЕНИЯ
ОБУЧЕНИЯ**



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ТЕХНИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

ГИДРАВЛИКА
ДИСКРЕТНАЯ, МОБИЛЬНАЯ,
ПРОПОРЦИОНАЛЬНЫЙ
СЕРОВОПРИВОД



SIEMENS
КОНТРОЛЛЕРЫ
ПРИВОДЫ
ВИЗУАЛИЗАЦИЯ
СЕТИ



**ПНЕВМАТИЧЕСКИЕ
И ВАКУУМНЫЕ
СИСТЕМЫ**



ЧПУ
ПРОГРАММИРОВАНИЕ
ОБРАБОТКИ
Sinumeric, Fanuc, Heidenhain



**ДИАГНОСТИКА
И РЕМОНТ
ЦЕХОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ**



Лицензия Министерства общего и профессионального образования Свердловской области Серия 66 № 001321 от № 3744 от 23 июня 2011 г., ежегодно

iiti.ru

620078 г. Екатеринбург, ул. Коминтерна, 16, офис 421
Тел.: (343) 213-4-213, 379-42-24, 379-42-23






Регионализация: новые возможности



Ирина НОВОКРЕЩЕНОВА,
методист Баранчинского
электромеханического
техникума,
Екатеринбург

Система среднего профессионального образования в силу особого социально направленного характера своей деятельности может и должна играть одну из ключевых ролей в развитии территории. Принцип регионализации образования открывает новые возможности развития профессионального образования на местах.

Первым шагом к проведению активной политики развития для образовательного учреждения является анализ ситуации в сфере профессионального образования и рынка труда, а также прогнозы на будущее с учетом региональных и субрегиональных особенностей развития территории.

Совместно с социальными партнерами

Баранчинский электромеханический техникум расположен в Кушвинском городском округе. В округе действует 12 промышленных предприятий, более 600 предприятий малого бизнеса. Ключевую роль в промышленности играет машиностроение и металлообработка, составляя 65,5% экономики.

Баранчинский техникум является единственным профессиональным образовательным учреждением, которое готовит специалистов для всех предприятий округа.

Необходимым условием успеха модернизации системы профессиональной подготовки и развития кадрового потенциала в округе является сотрудничество техникума с работодателями и муниципальными органами власти. Совместно с социальными партнерами Кушвинским заводом прокатных валков и ООО «Торговый Дом «Антей» создаются учебные центры: «Центр подготовки специалистов металлургического и машиностроительного профиля» и «Учебный инновационный технологический центр».

Центры располагаются на территории предприятий. Их создание и дальнейшее функционирование позволят удовлетворить потребности в кадрах основных социальных партнеров, а также готовить специалистов для предприятий города и Горнозаводского округа с учетом требований различных работодателей для работы, как на универсаль-

ных металлорежущих станках, так и на современных обрабатывающих станках с числовым программным управлением.

Вектор развития

В перспективе с началом работы экспертно-методических центров региональной системы развития квалификаций и по мере введения в действие профессиональных стандартов на базе учебного технологического центра целесообразно будет создать центр оценки и сертификации квалификаций специалистов и выпускников техникума машиностроительного профиля.

В федеральной программе развития образования на 2011–2015 годы отмечается необходимость «развития системы оценки качества профессионального образования на основе создания и внедрения механизмов сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений с учетом интеграции требований федерального государственного образовательного стандарта и профессиональных стандартов».

Образовательная организация среднего профессионального образования является социальной средой, формирующей личность в ее отношении к труду в целом и к своей профессиональной квалификации в частности. Выпускник должен не только обладать соответствующей квалификацией, но и являться носителем мировоззрения профессиональной среды, формирующего профессиональную культуру, культуру производства, обладать общими компетенциями по требованиям образовательного стандарта.

На сегодняшний день если образовательная организация хочет успешно конкурировать на рынке услуг в сфере профессионального образования, в ее образовательных программах и контрольно-оценочных средствах должны быть отражены требования к квалификациям, заложенные в соответствующих профессиональных стандартах, а выпускники должны быть готовы подтвердить полученную в результате обучения квалификацию в независимых центрах оценки и сертификации квалификаций.

Необходимым условием успеха модернизации системы профессиональной подготовки и развития кадрового потенциала является сотрудничество с работодателями и муниципальными органами власти.

Если образовательная организация хочет успешно конкурировать на рынке услуг в сфере профессионального образования, в ее программах должны быть отражены требования к квалификациям, заложенные в соответствующих профессиональных стандартах.

статов для предприятий города и Горнозаводского округа с учетом требований различных работодателей для работы, как на универсаль-

Профессионализм идеального типа в работах Элиота Фридзона

В отечественной научной литературе проблемы профессии, профессионализации не находят должного отражения. В то же время в зарубежной литературе эти проблемы исследуются с первой трети прошлого века. Одним из ведущих теоретиков в этой области был американский исследователь Элиот Фридзон.



Алексей ПАХОМОВ,
кандидат психологических наук, доцент Российского университета дружбы народов, Москва



Владимир ЖИЛЬЦОВ,
кандидат психологических наук, член-корреспондент МАПН, директор Национального центра сертификации управляющих, Москва

Сименом Фридзона связан целый ряд классических работ в области профессионализации, публиковавшихся в последней трети прошлого века. Последней можно считать опубликованную в 2001 г. книгу «Профессионализм, третья логика» [1]. Эта книга интересна во многих отношениях, и в последующем изложение основывается на материалах этой книги.

По Фридзону профессионализм соответствует идеальному типу, когда организация работы и контроль ее реализуется самим родом занятий, а не рынком или иерархией. Он рассматривал профессионализм как третий идеальный тип организации работы, сходный со «свободным рынком» Адама Смита и «бюрократией» Макса Вебера.

Существуют «две самые общие главные идеи, лежащие в основе профессионализма: вера в то, что определенная работа так специализирована, что недоступна для тех, кто не прошел необходимую подготовку и не получил опыта, и вера в то, что она не может быть стандартизирована, рационализирована или... превращена в товар».

Профессионализм является наиболее эффективным способом организовать работу, когда подлежащие решению задачи, которые надо решать, не обладают единообразием и, таким образом, требуют «специализации по своему усмотрению», то есть профессионалы должны быть готовы работать и в случаях, когда требуются самим оценивать ситуацию и действовать по своему усмотрению. Это «по своему усмотрению» дается профессионалу «по доверию». Доверие предусматривает, что профессионал использует свои знания и умения «в интересах клиента», имеет обязанности перед клиентом или «руководствуется этикой». Поскольку предполагается, что неудачи в работе не являются следствием умышленных ошибочных действий, то число правил для работы профессионала ограничено.

Идеальный тип профессионализма подразумевает контроль, осуществляемый родом занятий, когда только квалифицированным профессионалам по закону позволено выполнять определенные задачи. Также важно, что «институты профессионализма формируют и предписывают использование соответствующих учебных дисциплин, контролируя тем самым подготовку, сертификацию и практику деятельности, с одной стороны, и поддерживая и организуя создание и уточнение необходимых знаний и умений, с другой». Это также делает профессию ответственной перед потребителем за «качество подготовки» профессионала и информацию о профессии.

Фридзон определяет главную проблему профессионализма: «Что серьезно подверглось разрушению – это идеология... которая заявляет о правах и даже обязанностях профессионалов быть независимыми от тех, кто на законных основаниях может давать им полномочия и обеспечивает им существование. Функциональная ценность корпуса специализированного знания и умения является не столь важной для профессиональной идеологии, как преданность системе ценностей, которая придает смысл идеологии и подтверждает ее независимость. Благодаря этой независимости члены профессии заявляют о своем праве на оценку и критику требований работодателей и государства. Такой отказ основан не на желании индивида, а на основе профессиональных базисных ценностей или целей преподаваемой дисциплины».

Профессионалы заявляют о своем моральном и «техническом» праве контролировать учебные дисциплины, и, несмотря на то что не должны иметь прав быть собственниками знаний, обязаны соблюдать этику их использования.

Литература

1. Freidson E. Professionalism: The Third Logic. Chicago: The University of Chicago Press, 2001.

Элиот ФРИДЗОН

(1923–2005) – лауреат премии имени Питирима Сорокина, был почетным профессором социологии Высшей школы искусств и наук Нью-Йоркского университета, председателем исследовательского комитета медицинской социологии Международной социологической ассоциации, научным руководителем Национального института здравоохранения и Национального центра исследования оказания медицинских услуг. В США учреждена премия Фридзона, которая присваивается за выдающиеся публикации в области медицинской социологии.

Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе



Владислав КАМСКИЙ,
доцент кафедры экономики
труда и управления персоналом
УрГЭУ, руководитель
регионального центра World-
Skills Russia,
Екатеринбург

Каждый двадцатый трудоспособный россиянин занимается фрилансом. За прошлый год эта пятимиллионная армия заработала 600 млн, а в этом году уже 700 млн долл. С 2008-го рынок стабильно растет на 100% в год. Как показали исследования, к услугам «свободных художников» прибегают почти 60% российских компаний. Причем живут они по всей России, всего 30% – из столицы. Обобщенный портрет фрилансера таков: молодой мужчина с высшим образованием, зарабатывающий 45 000 рублей в месяц. А это в два раза больше, чем средняя заработная плата по России [2].

Дистанционная занятость сегодня органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда. Фактически труд стал глобальным ресурсом, так как благодаря информационно-коммуникационным системам (ИКТ) резко повышается мобильность рабочей силы, и рынок труда переходит национальные границы.

Сегодня организовать рабочее место по многим специальностям стало возможно в любом месте, где имеется Интернет либо иные современные коммуникационные ресурсы. Фактически происходит постепенное замещение «реальных» механизмов и практик занятости на виртуальные аналоги [3].

Виртуальное пространство в настоящее время успешно осваивается практически всеми

категориями населения, что обусловлено как относительной его доступностью, информационной насыщенностью, визуальной привлекательностью, так и возможностью осуществления вполне реальных социальных взаимодействий,

построения устойчивых коммуникативных связей, выполнения работы. В результате если пять лет назад человек, «живущий в Интернете», был либо существенно более образованным, чем среднестатистический россиянин, либо существенно более молодым, то сейчас разница в том, что дети сидят «ВКонтакте», а родители в «Одноклассниках». Чуть более

образованные коммуницируют в «Фейсбуке», а более старшее поколение – в «Живом журнале», но это все несущественные различия. Для многих подростков и молодых людей реальный и виртуальный миры стали идентичными. По статистике, более 90% подростков имеют доступ к Интернету и большую часть времени проводят в виртуальном пространстве [3].

Вольный художник

Для работников, осуществляющих свою деятельность дистанционно от работодателя, в правовом поле до недавнего времени было зафиксировано понятие надомники (ТК РФ, ст. 310), в то же время на рынке труда сформировалась отдельная категория специалистов – фрилансеры.

Фрилансер (англ. freelancer — вольный копеечник, свободный копьеносец, наемник; в переносном значении — вольный художник) – человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник). Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов.

Постиндустриальное общество расширяет само пространство занятости человека, а в определенные моменты делает его границы «прозрачными». Занятость на основе информационно-цифровых технологий (дистанционная занятость) становится транснациональной, потенциально глобализированной. Распро-

Постиндустриальное общество расширяет само пространство занятости человека, а в определенные моменты делает его границы «прозрачными».

странение новых форм профессиональной деятельности, видов ее реализации выступает по существу основной тенденцией в развитии социально-трудовых отношений, начиная с 1980-х годов. Конкретные формы этих инновационных изменений в занятости зависят от определяющих их факторов. Так, переход к информационно-цифровому обществу, которое продолжает формироваться на стыке изменений в коммуникационных технологиях и мотивации трудового поведения людей, обуславливает существенные преобразования трудовых отношений, а именно появление «дистанционных отношений» между работодателем и его сотрудниками, которые являются частью процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, – то есть процесса формирования полиморфного, гибкого, виртуального рынка труда [3].

Несомненно, с социологических позиций это выступает фактором изменения социальной и гендерной структуры занятого традиционным трудом населения, появления принципиально новых групп работников, трансформации их социальных статусов, функций социальных институтов, и в целом – распространения тенденций виртуализации трудовой деятельности человека.

Каковы преимущества дистанционной занятости?

Благодаря этой технологии исключаются непроизводительные потери времени из-за плохой погоды, болезней и проблем с транспортом. Так, компания ReNet (Лондон), специализирующаяся на консультациях по вопросам дистанционной занятости, подсчитала, что специалист, который приносит предприятию прибыль 100 долл. в час, повысил бы доход еще на 10 тыс. долл. в год, если бы мог работать дома те два часа в неделю, которые пропадают в дорожных пробках. Кроме того, такая форма организации труда позволяет снизить затраты (на помещение, оборудование, персонал и т. д.), применять гибкую организацию бизнес-процессов и штата, снижать доли «серого» бизнеса и «серых» зарплат, понижать уровень безработицы в отдельных регионах и социально-демографических группах населения.

Удаленная работа выгодна и работникам. Согласно данным той же компании, средне-статистический европеец, который регулярно проезжает 40 км до офиса и обратно, экономит более 1200 долл. в год, если будет трудиться половину своего рабочего времени дома, да еще сделает благое дело, помогая снизить концентрацию выхлопных газов в воздухе.

Ресурсы дистанционной занятости открывают возможность сотрудничества с зарубежными компаниями.

Дистанционная занятость сегодня органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда. Фактически труд стал глобальным ресурсом, так как благодаря Ин-

тернету резко повышается мобильность рабочей силы, и рынок труда переходит национальные границы (трансграничная тенденция). Несомненно, высокая степень мобильности присуща для большинства молодых. Молодые люди первыми осваивают и выступают основными потребителями новых технологий, гаджетов, сервисов (в т. ч. Wi-Fi, Skype, IP-телефония), являющихся фактически коммуникационной базой виртуальной занятости.

При этом в качестве популярных направлений занятости, реализуемой посредством современных средств коммуникации, выступают дизайн и мультимедиа, Web-дизайн (в т. ч. разработка веб-приложений, сайтов), образование, программирование, редактирование текстов, предоставление услуг оператора контактного центра, оптимизация информационного контента.

Для молодых людей это особенно актуально. Они являются так называемыми специфическими безработными, особой категорией на рынке рабочей силы. Это связано с социальным конструированием, со специфическим отношением к ним самого общества. Молодежь конструируется как особая роль, структурная позиция или институт рыночными силами, политикой государства, бизнеса и прочими условиями. Причиной такого социетального отношения выступает отсутствие у молодых людей необходимого для эффективной социально-трудовой деятельности опыта, способностей, профессионального мастерства, профессиональных знаний и умений. В данной ситуации дистанционная занятость способствует реализации социальной функции профессиональной социализации молодых, их профессиональной адаптации. Виртуальная занятость позволяет получить первичные знания о действительных, реальных социально-трудовых отношениях, их регулировании, о механизмах взаимодействия работника и руководителя, заказчика и исполнителя. При этом дистанционный режим в определенной степени является щадящим для молодых людей. Тем более что в Интернете имеется множество ценных ресурсов, выполняющих наставническую и образовательную функции, раскрывающих специфику нового для многих дистанционного труда, проблемы его организации.

На сегодняшний день феномен дистанционного труда в контексте занятости современной молодежи позволяет рассматривать его в качестве инновации для российского общества. Расширение пространства социально-трудовых отношений на основе дистантности содей-

Ресурсы дистанционной занятости открывают возможность сотрудничества с зарубежными компаниями.

Дистанционная занятость способствует реализации социальной функции профессиональной социализации молодых, их профессиональной адаптации.

Расширение пространства социально-трудовых отношений на основе дистантности содействует развитию инновационных тенденций в занятости населения.

ствует развитию инновационных тенденций в занятости населения [3].

Несмотря на плюсы, пока дистанционные социально-трудовые практики в большинстве случаев реализуются эпизодически (в качестве подработки), позволяют получить дополнительный источник доходов, возможность реализовать себя, повысить индивидуальную конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках труда. В целом специфика организации дистанционных социально-трудовых отношений вписывается в ценностные представления о занятости российского населения. Что же касается минусов такого рода деятельности, то здесь выступает на первый план социальная незащищенность. По данным всероссийской переписи фрилансеров, нестабильность и непредсказуемость заработка тревожит 59% опрошенных [1].

Сдерживающие факторы

Одной из проблем, сдерживающей развитие дистанционной занятости, является отсутствие должной нормативной базы. Понятие трудового договора неприменимо к трудовым отношениям между субъектами трудовых отношений, работодателем и работником, который трудится вне организации. В гл. 49 «Особенности регулирования труда надомников» ТК РФ определено, что «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет». Исходя из этой формулировки, мы не можем приравнивать труд дистанционных работников к труду надомников. У надомных работников преобладает физический труд. А дистанционная занятость предполагает высококвалифицированный труд с высокой интеллектуальной составляющей.

Из-за того, что дистанционный труд законодательно не был закреплен, большинство работников остаются в тени и являются формально не занятыми. Работодатель и работник, не имея возможности оформить трудовые отношения правильно, уводят свои трудовые отношения в тень. Довольно часто работодатели заключают с работником гражданско-правовой договор, предусматривающий существенную независимость работника в выборе способа, места и времени выполнения своей работы. Но тогда отношения субъектов труда регулируются не трудовым, а гражданским законодательством, а работник не вправе рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ.

22 марта 2013 года Госдумой в третьем чтении был принят проект федерального закона

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (об особенностях правового регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя)». Данный закон определяет понятие дистанционной работы (ДР). ДР является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

К особенностям заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе согласно новому закону относятся:

- возможность обмена при заключении трудового договора документами в электронной форме между работодателем и работниками;
- возможность по соглашению сторон трудового договора не вносить в трудовую книжку дистанционного работника сведения о дистанционной работе, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе [4].

Выход из тени

Законопроект был воспринят как долгожданная легализация фриланса в стране, однако, по мнению «Эксперт Online», таким не оказался. Он регулирует отношения в сфере «основной дистанционной занятости», однако затрагивает интересы лишь так называемых надомных работников (которые являются штатными сотрудниками компаний) и не касается фрилансеров. «Такие сотрудники не состоят в штате компании и в то же время по ряду причин не желают открывать юридическое лицо. Зачастую это объясняется тем,

Одной из проблем, сдерживающей развитие дистанционной занятости, является отсутствие должной нормативной базы.

Из-за того, что дистанционный труд законодательно не закреплен, большинство работников остаются в тени.

что при регистрации «индивидуального предпринимателя» фрилансер получает нагрузку в виде 6% налога на доход, выплаты за открытие юрлица, страховых взносов, ведения документации и общения с налоговой. Ни один из существующих видов договора не подходит для фрилансеров и не решает их главных проблем», – сообщили «Эксперту Online» в Агентстве стратегических инициатив.

Рабочая группа Агентства стратегических инициатив (АСИ) еще до принятия законопроекта о дистанционной работе внесла в него свои коррективы. Однако в Госдуме их предложили сформулировать в виде отдельных поправок в Гражданский, а не только Трудовой кодекс.

Ключевая новация предложений Агентства состоит во введении так называемого гражданско-правового договора с дистанционными работниками. Правда, кто и в каком объеме должен оплачивать налоги фрилансера, пока не установлено. Возможно, это будет упрощенный вариант уплаты налогов самим фрилансером без организации юридического лица.

Также АСИ предложило урегулировать «проблему обмана» в договоре фриланса за счет создания института «операторов дистанционной занятости» (таких как Free-lance.ru или Workle.ru) и реализации ими схемы Escrow (трехсторонний договор работодатель — оператор — работник по страхованию выполнения условия сделки обеими сторонами). В роли эскроу-агентов сегодня могут выступать только банки и финансовые учреждения, потому что на эскроу-агента возлагается обязанность по принятию денежных средств и их последующему переводу фрилансеру.

Зампред комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаил Терентьев считает, что отрегулировать фриланс можно и в рамках действующего законодательства. «Регулирование электронного документооборота, закрепление в понятийном аппарате дистанционной внештатной занятости требует доработки», – говорит депутат.

Значимыми в данном контексте являются слова Дмитрия Медведева о необходимости законодательно прописать возможность дистанционной работы и что «давным-давно пора это сделать, это правильно, потому что многие люди хотели бы так работать». Тем не менее на современном российском рынке труда данный вид занятости уже занял свою особую нишу. Несколько лет уже существуют российские фриланс-биржи, ряд компаний создает своим работникам дистанционный режим профессиональной деятельности (например, в России: Виртуальный университет СГСЭУ, ДОМТЕК, Yota, Vega-Такс, СладКо, КОНТАКТ-ПРЕМИУМ, WorkleRU, ПРОПАГАНДА, Москомпри-

ватбанк, ИнтерЛабс). При этом основную когорту дистанционных работников составляют молодые люди [3].

В условиях сложной экономической ситуации фрилансер во многих случаях может быть выгоднее и полезнее формального работника, поскольку демонстрирует более высокую производительность труда.

В исследовании директора Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Владимира Гимпельсона и его заместителя Ростислава Капелюшникова выявлена интересная закономерность: в неформальном секторе зарплата сильнее, чем в формальном, коррелирует с качеством работы. У самозанятых рост премии реагирует на прирост их способностей (с +20% до +50–90%). «Мы можем говорить о том, что структурные изменения, происходящие вдоль распределения заработной платы, связаны с улучшением производительных характеристик неформальных работников в большей мере, чем формальных... и что рынок труда в формальном и неформальном секторах по-разному оценивает одни и те же характеристики работников», – делают вывод экономисты [5].

С принятием закона сделан первый шаг в области регулирования дистанционной занятости. Вместе с тем нормативная база нуждается в доработке, особенно в части определения типа договорных отношений заказчик – фрилансер, с отражением соответствующих механизмов регулирования в ГК РФ и ТК РФ в части социальных гарантий для данной категории работников, порядка налогообложения, страхования выполнения условия сделки и т. д.

Литература

1 Горянникова В. Дистанционный коллектив – от коттеджа до кочевья // Библиотека Интернет Индустрии I2R.ru. URL: http://www.i2r.ru/static/314/out_16096.shtml.

2 Китаева М. Черно-белый фриланс // Коммерсантъ Деньги, № 39 (896). URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2033836>.

3 Правкина Я. Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. Апрель 2012. № 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168>.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2013. 198 с.

5. Шохина Е. Фрилансер вне закона. URL: <http://expert.ru/2013/04/2/frilanser-vne-zakona>.

Кто и в каком объеме должен оплачивать налоги фрилансера, пока не установлено.

В условиях сложной экономической ситуации фрилансер может быть выгоднее и полезнее формального работника, поскольку демонстрирует более высокую производительность труда.

Подготовка и адаптация молодых кадров на предприятиях стройкомплекса Среднего Урала

Выездное заседание Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СО СПП

19 сентября в Нижнем Тагиле на площадке НТЗМК состоялось выездное заседание Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СО СПП на тему «Подготовка и адаптация молодых кадров на предприятиях стройкомплекса Среднего Урала: механизмы контроля и обеспечения качества обучения»

В работе совещания приняли участие представители власти, бизнес-сообщества, научных организаций, учреждений общего и профессионального образования.

В соответствии с программой совещания были заслушаны доклады и выступления, обсуждены перспективы формирования модели инновационно-образовательного кластера в сфере строительства и стройиндустрии Среднего Урала, основные методики определения потребности в кадровом обеспечении

строительной отрасли, контроля и обеспечения качества подготовки рабочих кадров и кадров высшего звена, актуальность профессиональных стандартов и сертификации квалификаций в строительной отрасли, представлен опыт предприятий строительства и стройиндустрии, рассмотрены программы софинансирования инновационного развития строительной отрасли.

По итогам работы участниками совещания были сделаны следующие выводы:

В условиях постоянного совершенствования технологических процессов, возрастающих требований к качеству рабочей силы образование носит непрерывный характер и не заканчивается с принятием на работу, поскольку знания быстро устаревают, а квалификационные требования постоянно растут, изменяется набор компетенций, необходимых для выполнения соответствующих работ.

Таким образом, модернизация экономики и создание новых высокопроизводительных рабочих мест неразрывно связаны с подготовкой профессиональных кадров требуемой квалификации, в том числе для строительной отрасли.

Следовательно, необходимо обеспечивать перестройку системы профессионального образования всех уровней под реальные потребности рынка труда с учетом перспектив экономического развития, в том числе строительной отрасли, на основе прогноза баланса трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, что предполагает:



1) развитие системы заказа работодателя (с долевым участием в финансировании) на профессиональную подготовку рабочих и специалистов под конкретные рабочие места; это позволит повысить качество профессионального обучения, обеспечить потребности рынка труда в конкретных рабочих, специалистах с обязательным прохождением производственной практики (на предприятии-заказчике);

2) участие работодателей в формировании учебных программ профессионального образования и профессиональных стандартов;

3) создание системы сертификации работников, желающих подтвердить свой профессиональный уровень, что будет способствовать стимулированию получения профессиональных знаний.

Перспективным способом решения кадровых проблем является кластерный подход, который позволит:

- формировать заказы и согласовывать направления подготовки кадров с предприятиями;

- формировать требования кадровых служб предприятий к выпускникам и контролировать выполнение этих требований при подготовке специалистов;

- организовать учебным заведениям совместно с предприятиями кластер системных практик учащихся, а также трудоустройство выпускников, что обеспечит их закрепление на предприятиях;

- формировать на предприятиях целевые заказы для вузов с целью решения производственных проблем, выполнения научно-исследовательских работ.

Для формирования модели инновационно-образовательного кластера в сфере строительства и стройиндустрии Среднего Урала, совершенствования системы подготовки кадров строительной отрасли участники видят целесообразными следующие действия.

1. Законодательному собранию Свердловской области:

- в целях комплексного развития института государственно-частного партнерства в сфере подготовки кадров рассмотреть возможность усовершенствования нормативной базы в части привлечения бизнеса к подготовке инженерных, рабочих и других кадров.

2. Правительству Свердловской области:

- в целях обеспечения взаимодействия системы образования и бизнес-сообщества региона внести на обсуждение Координационного совета по кадровому обеспечению экономики Свердловской области вопрос о реализации пилотного проекта «Формирование модели инновационно-образовательного кластера в сфере строительства и стройиндустрии Среднего Урала»;

- развивать и стимулировать государственно-частное партнерство в сфере подготовки персонала между строительными организациями, компаниями стройиндустрии и образовательными учреждениями.

3. Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, Региональному объединению работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей», Совету ректоров вузов Свердловской области, Со-

вету директоров учреждений среднего профессионального образования Свердловской области продолжить работу:

- по оптимизации сети учреждений профессионального образования на основе кластерного подхода, обеспечив приведение структуры подготовки квалифицированных кадров в соответствии с актуальными потребностями региональной экономики;

- по поддержке лучших мастеров производственного обучения и преподавателей специализированных образовательных учреждений строительной отрасли.

4. Исполнительным органам государственной власти Свердловской области во взаимодействии с работодателями (их объединениями):

- определить основные механизмы софинансирования инновационного развития строительной отрасли на основании программ, реализуемых в Свердловской области.

5. Отраслевым Союзам:

- активизировать деятельность по разработке и адаптации профессиональных стандартов в сфере строительства и стройиндустрии.

6. Межотраслевому экспертно-методическому центру независимой оценки сертификации компетенций и квалификаций Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина:

- продолжить сопровождение процессов разработки профессиональных стандартов, диагностических и оценочных материалов, а также подготовки экспертного сообщества системы независимой оценки и сертификации квалификаций в строительной отрасли.





Ольга МАРТЫШЕВА,
председатель предметной
комиссии экономических
дисциплин,
Екатеринбург

О современном образовании и его стратегии (размышления педагога)

В начале третьего тысячелетия происходит переход от индустриального к информационному обществу, в котором знания и информация становятся основными производительными силами. В информационном обществе существенным образом изменяется стратегия образования.

О ситуативных знаниях

Сегодня невозможно предсказать, какие специальные знания могут понадобиться завтра, поэтому разнообразие путей обретения знаний является необходимым условием соответствия образовательной системы требованиям современности. Если раньше наука производила «вечное знание», а практика пользовалась этим «вечным знанием», законы, принципы, теории жили и «работали» столетия или, в худшем случае, десятилетия, то в последнее время наука в значительной мере переклочилась, особенно в гуманитарных, общественных и технологических отраслях, на знание «ситуативное».

Значительная часть прикладных научных исследований – в экономике, технологиях, образовании – посвящена разработке ситуативных моделей, оптимальных в данное время и в данных конкретных условиях. Подобные исследования характерны и для учебной науки. Результаты таких исследований актуальны непродолжительное время, тем не менее сами исследования являются научными и способствуют формированию у будущих специалистов научного способа мышления, умения проектировать, строить гипотезы, ставить эксперименты.

О социализации

Потребность общества в инициативных, творчески мыслящих, самостоятельных, способных к успешной социализации и активно

адаптирующихся к изменяющимся условиям молодых людей по-прежнему сталкивается с традиционной направленностью массовой школы на воспитание послушного, исполнительного выпускника.

Гражданам высокоразвитых стран, приученным своей цивилизационной традицией к бескомпромиссному законопослушанию, гарантирующему и карьерный рост, и социальную защиту, вполне естественно готовиться к решению грядущих проблем своего благополучия еще на школьной скамье. Осознание своей защищенности и поддержки со стороны государства не нуждается в образовательном подкреплении, достаточно знать историю установления и реализации конституционных прав и свобод в процессе изучения соответствующих дисциплин.

Одной из задач, вменяемой нашему образованию и представленной отдельным направлением воспитательной работы, является формирование патриотизма. «Там» эта задача снимается самой организацией жизни. В связи с чем разделять воспитание и обучение там не принято. Зато принято оказывать информационную, психологическую, адаптационную, консультативную и другую поддержку молодым людям, стоящим на пороге выбора жизненного пути, через разветвленную сеть специальных подразделений, имеющих более чем косвенное отношение к образовательным учреждениям.

Однако не будем идеализировать западное образование и западноевропейских или американских выпускников. У них – свои проблемы, в том числе – и с проблемным мышлением.

У нас, в России, важнейшим показателем качества подготовки выпускника к жизни является его способность к социализации. В самом широком смысле — способность войти во взрослую жизнь, ожидающую за порогом школы. Качество социализации зависит от способности к адаптации, которая, помимо внешних, объективных факторов, определяется факторами субъективными: личностными качествами

Одной из задач, вменяемой нашему образованию и представленной отдельным направлением воспитательной работы, является формирование патриотизма. «Там» эта задача снимается самой организацией жизни. В связи с чем разделять воспитание и обучение там не принято.

Особенности развития нашего образования таковы, что базовые ценности локомотивной стратегии – субъективность, активность, творчество – стали реализовываться средствами адаптивных стратегий.

и различными уровнями компетентности. Главная проблема отечественной социализации – отсутствие осознанной стратегии.

По мнению философа-педагога А. Л. Андреева, существуют две основные социальные стратегии: адаптивная и локомотивная [1].

Адаптивные стратегии предлагают решение социальных задач, требующих приспособления граждан к обстоятельствам, диктуемым властью. Эти стратегии (например, введение ЕГЭ, замена льгот денежными компенсациями и т. д.) не подлежат обсуждению, а их субъекты (т. е. граждане, мы с вами) предстают в качестве функционеров, осуществляющих предписанные или разрешенные «ходы» и функции.

Локомотивные стратегии предлагают решение социальных задач посредством создания перспективных целей и соответствующих им средств. Такая стратегия определяется стратегической целью: подготовкой ученика как субъекта жизнедеятельности.

Локомотивная стратегия не привязывает человека к «существующим условиям», а «вывозит» его на перспективные возможности своего развития с точки зрения их целенаправленного преобразования.

Очевидно, что локомотивные стратегии являются базовыми, а адаптивные – частными, дополнительными. Но особенности развития нашего образования оказались таковы, что базовые ценности локомотивной стратегии – субъективность, активность, творчество – стали реализовываться средствами адаптивных стратегий. Смысл провозглашенных ценностей образования незаметно изменил вектор в сторону приспособления, а не творческого преобразования.

Если мы все-таки озабочены подготовкой специалиста, как субъекта, то есть личности с достаточно ярко выраженными творческими позициями, адаптивная стратегия формирования здесь бесполезна. Не будем забывать, что глубина, систематичность – не качества личности, а качества ее мышления, работающего с определенным объемом знаний. Благодаря наращиванию этих качеств можно получить человека осведомленного (компетентного), неплохого специалиста, но «одного из...».

Средние специалисты с личностными качествами типа «один из...» интересуют работодателя в последнюю очередь. Здесь уже формулируются качества совсем другого уровня: способность находить проблемы и самостоятельно решать поставленные задачи, обнаруживать «узкие места» в деятельности предприятия и ликвидировать их, наращивая конкурентоспособность фирмы, работать на перспективу, содействовать формированию позитивного имиджа фирмы, обеспечивать возможности для саморазвития коллектива предприятия.

О непрерывном образовании

В результате перехода экономики России к рыночным отношениям многие специалисты оказались невостребованными. В условиях рынка они вынуждены менять квалификацию с учетом потребностей экономики, поэтому потребителями образовательных услуг все чаще становятся не только школьники и студенты, но и значительная часть взрослого населения.

Время актуальности знаний сокращается, а продолжительность жизни человека увеличивается, и поэтому сейчас первое профессиональное образование не является разовой инвестицией в будущее, время от времени вклад необходимо пополнять. Непрерывное образование, включающее в себя и обучение на рабочем месте, постепенно становится привычной частью жизни человека, что даже нашло отражение в новом «Законе об образовании»: «Обучение – целенаправленный процесс организации деятельности по формированию... мотивации получения образования в течение всей жизни».

Непрерывное образование становится все более актуальным, так как активно воздействует как на экономику, так и на социальную и нравственную стороны жизни. Поскольку без педагогической составляющей недостижимы социальный и экономический эффект образования, педагогический аспект является преобладающим даже в рыночных условиях и в условиях стремительно меняющегося мира.

Успех страны и благосостояние индивида не могут измеряться только в деньгах. Доход, разумеется, имеет огромное значение: без ресурсов любой прогресс будет затруднен, но люди должны иметь возможность вести долгую и здоровую жизнь, получать образование и использовать свои знания и таланты для формирования собственной судьбы.

Литература

Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. 2005. № 4.

Главная проблема отечественной социализации – отсутствие осознанной стратегии.

Средние специалисты с личностными качествами типа «один из...» интересуют работодателя в последнюю очередь.

Потребителями образовательных услуг все чаще становятся не только школьники и студенты, но и значительная часть взрослого населения.

Время актуальности знаний сокращается, а продолжительность жизни человека увеличивается, и поэтому сейчас первое профессиональное образование не является разовой инвестицией в будущее.

Чтобы эстафета поколений состоялась...



Александр САЛОМАТОВ, заместитель председателя Молодежного правительства Свердловской области, руководитель комплексного профориентационного проекта «Эстафета поколений»

На данный момент существует серьезная угроза кадровой безопасности Уральского региона: из-за «демографической ямы» количество молодых людей 20–30 лет в период с 2010 по 2020 год. сократится вдвое, количество трудоспособного населения в целом – на 8,7%, демографическая нагрузка (количество нетрудоспособных на 1000 человек трудоспособного населения) вырастет на 28%. Уже сейчас средний возраст рабочих в промышленности далеко за 40.

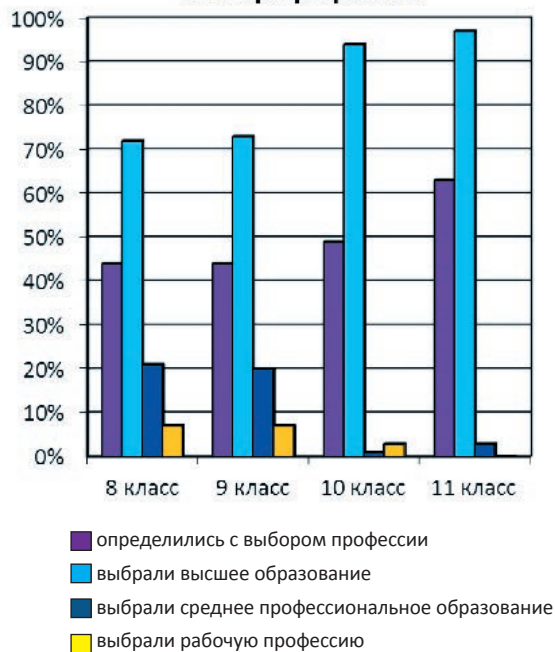
Производственные предприятия сталкиваются с дефицитом квалифицированных кадров, в ближайшие годы из-за снижения численности молодежи проблема станет только острее, и за счет трудовых мигрантов из-за рубежа ее не решить. К тому же перед Свердловской областью поставлена задача к 2018 году довести количество высокопроизводительных рабочих мест до 700 000.

Несистемная профориентация и ее последствия

После распада Советского Союза в течение почти 20 лет профориентационная работа велась несистемно. Как показывают исследования, проведенные Издательским домом «Классный час», старшеклассники знают недостаточно и о мире профессий в целом, и о востребованных в регионе специальностях в частности. В Свердловской области только 7% выпускников 9-х классов выбирают рабочие профессии, только 20% девятиклассников – специальности среднего профессионального образования. 73% девятиклассников и 97% учащихся 11-х классов планируют получать высшее образование, почти треть из выбравших профессию предпочитают экономические и юридические направления.

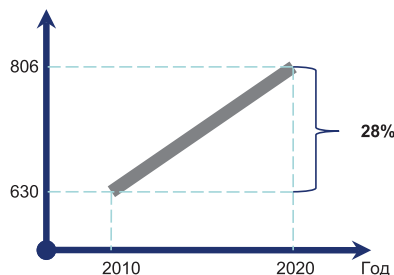


Выбор профессии



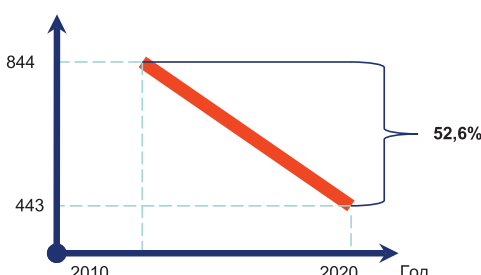
Демографическая нагрузка

Кол-во нетрудоспособных на 1000 человек трудоспособного населения, тыс. чел.



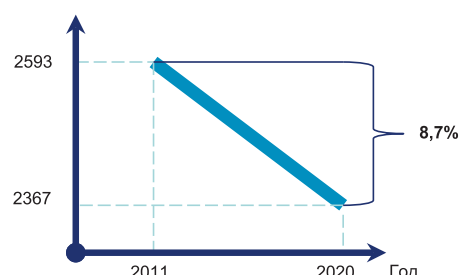
Численность молодежи

Кол-во жителей Свердловской области в возрасте от 20 до 30 лет, тыс. чел.



Численность трудоспособного населения

Кол-во жителей Свердловской области в возрасте от 18 до 59 лет мужчины и от 18 до 54 лет женщины тыс. чел.



Данные взяты:

Областная целевая программа «Молодежь Свердловской области» на 2011–2015 гг.

При этом выпускники уральских колледжей и техникумов востребованы предприятиями-работодателями, 90% выпускников трудоустраиваются по специальности, в то время как для вузов эта цифра составляет лишь 10%. Причины – недостаток информации о востребованных профессиях, низкий уровень профессионального самоопределения молодежи, отсутствие взаимодействия между школьниками, выбирающими профессию, их родителями и предприятиями-работодателями.

Профориентация в новом формате

Данное проблемное поле частично удалось исследовать и обобщить на прошедшей 5 июня 2013 года в Екатеринбурге Первой сессии Молодежного международного конгресса «Профессионал планеты. Эстафета поколений», проводимой силами молодежных объединений Свердловской области под эгидой профильных министерств.

В итоговую резолюцию Первой сессии были включены вопросы развития профессионализма в молодежной среде, воссоздания системы передачи опыта через преемственность поколений, подготовки высококвалифицированных инженерных и рабочих кадров для промышленных производств, выработки средств и методов решения проблем профессиональной ориентации и самоопределения, повышения престижа рабочих и инженерных специальностей, формирования единой информационной среды.

В июле 2013 года молодежными объединениями Свердловской области была сформирована рабочая группа для решения указанных проблем. Одной из инициатив является создание информационного профориентационного комплекса «Эстафета поколений». В качестве базовой площадки комплекса был выбран профориентационный портал Издательского дома «Классный час», который в 2012 году вошел в ТОП-10 лучших проектов Президентской программы подготовки управленческих кадров.

Концепция проекта «Эстафета поколений» основана на современных информационных технологиях применительно к профориентации: школьники получают возможность прохождения профориентационного онлайн-те-

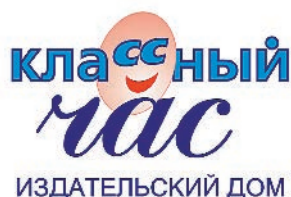
стирования по уникальной методике, привязку результатов тестирования к востребованным профессиям, к профильным образовательным учреждениям, а также к предприятиям-работодателям. Посетитель портала сможет получить информацию о промышленных и сельскохозяйственных предприятиях области: вакансии, социальные льготы и программы поддержки для сотрудников, программы взаимодействия предприятия со старшеклассниками и студентами профильных учебных заведений. Комплекс даст возможность отправиться на видеозаписи по предприятиям и учебным заведениям региона, увидеть их особенности и преимущества, не отходя от компьютера.

Анкетные школьники формируют Банк юных талантов, позволяющий учебным заведениям и предприятиям ознакомиться с интересами и достижениями старшеклассников, подобрать кандидатов для будущей учебы и работы, направить школьникам, их родителям и педагогам приглашения на свои мероприятия и образовательные программы. Новейшие информационные технологии позволяют сделать взаимодействие всех участников профориентационного процесса удобным и оперативным. Школьники, стоящие перед выбором профессии, смогут принять столь важное решение, основываясь на объективной и достоверной информации о ситуации на рынке труда и о собственных возможностях. Помощь в профессиональном самоопределении в таком формате предоставляется старшеклассникам безвозмездно, профориентационная работа из героических усилий отдельных подвижников превращается в простую общедоступную систему.

Проект «Эстафета поколений» получил поддержку Правительства Свердловской области и реализуется в составе проектов Молодежного правительства Свердловской области. Но такая поддержка эффективна только при включенности в решение этих задач всех заинтересованных сторон: общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, центров профориентации, предприятий-работодателей, муниципалитетов, профсоюзов, общественных организаций и учреждений. Мы приглашаем всех присоединиться к открытому диалогу и сотрудничеству!



Дирекция проекта:
тел. 8 (343) 219-17-78,
e-mail: salomatova-irina@yandex.ru,
www.эстафетапоколений.рф.



**ЛИГА
КЛУБНОЙ
ЭКОНОМИКИ**
СВЕРДЛОВСКАЯ
РЕГИОНАЛЬНАЯ
ОБЩЕСТВЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ

Сопровождение профессионального самоопределения школьников



Сергей ЖУРАВЛЕВ,
директор Каменск-Уральского техникума строительства и жилищно-коммунального хозяйства



Татьяна ЧУБАРОВА,
заместитель директора по учебно-производственной работе, Каменск-Уральский

В системе непрерывного профессионального образования процесс сопровождения профессионального самоопределения человека приобретает черты непрерывности, сопровождая его всю жизнь. По мере взросления школьника постепенно расширяются его представления о возможностях выбора, что требует постепенного расширения содержания информационной работы в системе сопровождения профессионального самоопределения.

Система профориентационной деятельности в КУМТС и ЖКХ

В Каменск-Уральском техникуме строительства и жилищно-коммунального хозяйства (КУМТС и ЖКХ) сформирована система информационного сопровождения профессионального самоопределения человека, которая включает:

- использование сайта образовательного учреждения;
- подготовку и распространение видеоматериалов профориентационной направленности, popularизирующих профессии и специальности образовательного учреждения;
- проведение Дней открытых дверей на базе социально-культурного центра г. Каменска-Уральского и непосредственно в техникуме.

В сформированной системе информационного сопровождения техникума упор сделан на планомерную и систематичную работу, основанную на развитии субъекта самоопределения. При этом особое внимание уделяется переходу субъекта из общеобразовательной школы – в учреждение профессионального образования, из учреждения профессионального образования – в сферу профессиональной деятельности.

По мере развития субъекта самоопределения возрастает степень его самостоятельности, что требует постепенного перехода от информационных технологий к практико-ориентированным.

Практико-ориентированные мероприятия

1. Проведение профессиональных проб, которые дают возможность школьнику испытать себя в реализации определенной практической деятельности и состоят из следующих этапов:

- экскурсия по образовательному учреждению;
- уроки практического обучения в учебных мастерских техникума;
- собеседование с сопровождающими школьников педагогами;
- тестирование, анкетирование на предмет выявления профессионально-значимых качеств учащихся.

2. Организация и проведение предпрофильной подготовки школьников. Для этого в образовательном учреждении создан банк элективных курсов профильной направленности: «Создание архитектурной красоты», «Дерево – тепло твоей души», «Дизайн помещений», «Текстильный дизайн интерьера», «Дизайн в одежде», «Современный библиотекарь».

3. Организация и проведение мастер-классов по программе «Профориентация» для учащихся 7–11 классов, которые проводят мастера производственного обучения, студенты старших курсов, представители работодателей.

4. Организация и проведение практик-шоу «Уральские мастера» с участием общеобразовательных школ и предприятий города, где работодатели демонстрируют результаты своего труда, а также технологию изготовления продукции.

5. Фестиваль профессий «Шаг к мечте!», в рамках которого проводится фотоквест – соревнование по тематической фотографии с временными ограничениями.

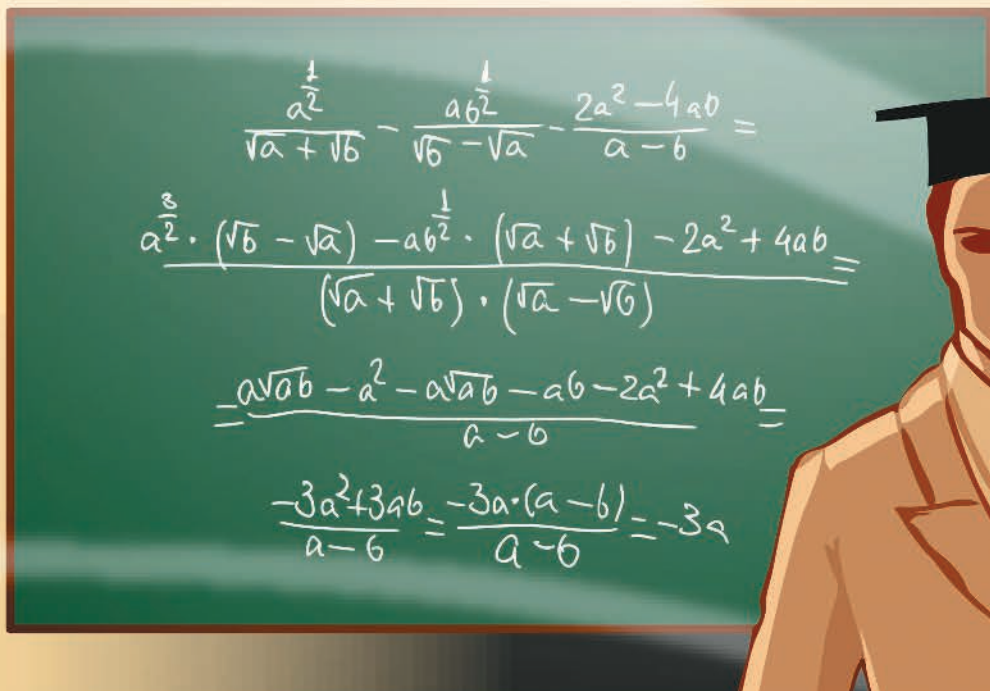
Использование практико-ориентированных профориентационных технологий в единстве с психолого-педагогическим сопровождением профессионального самоопределения делает профессиональный выбор субъекта осознанным и осмысленным.

Психолого-педагогическое сопровождение

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения школьников включает:

- проведение психологической, психофизиологической, медицинской диагностики для выработки рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности;
- тестирование, анкетирование, социологический опрос школьников на предмет выявления профессионально-значимых качеств;
- проведение социологических исследований и мониторинга профессиональных намерений, предпочтений.

Всесторонняя профориентационная работа позволяет образовательному учреждению демонстрировать свою индивидуальность, которая транслируется через определенный стиль и уникальный набор признаков, по которым образовательное учреждение быстро и безошибочно распознается потребителями образовательных услуг.



ВЫСТАВКА:

ОБРАЗОВАНИЕ. РАБОТА. КАРЬЕРА

Место проведения:

МВЦ «Екатеринбург-ЭКСПО»

29 - 31 ОКТЯБРЯ

Организатор:
УРАЛЬСКИЕ ВЫСТАВКИ
Тел.: (343) 385-35-35
www.uv66.ru

