

Профессиональное образование в УрФО (Челябинская область)

Ресурс для возрождения былой значимости профессиональной подготовки и переподготовки в Челябинской области – есть!

19

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения

Уровень квалификации педагогических работников не отвечает задачам обновления системы профобразования

28

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



№ 1 (5) январь 2014



Заседание Межрегионального совета профессионального образования УрФО

Проблемы российского профессионального образования	2	Профессиональное образование и бизнес	24
Нужно отпустить образование на свободу....	6	Корпоративные профессиональные стандарты	32
Кто же нужен АПК	8	Студенческая занятость	34
Подготовка кадров для машиностроения и ОПК	12	Профессиональное самоопределение человека	36

Дорогие читатели!

Выходит в свет первый в этом году номер нашего журнала. Впереди еще 9. Именно такое количество номеров в год определено редакционным планом. Журнал будет выходить ежемесячно с перерывом на летние каникулы. Продолжится традиция выпуска тематических номеров. Так, следующий номер будет посвящен профориентации. Готовится выпуск по кадровым проблемам потребительского рынка.

Теперь о событиях минувшего года, которые произошли с момента выхода последнего номера. Как мы и прогнозировали, журнал расширил географию. Это касается как читателей, так и авторов журнала. Налаживаются связи с другими регионами. Теперь помощь в издании и распространении журнала нам оказывает не только Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, но и Межрегиональный совет по профессиональному образованию Уральского федерального округа. Расширение партнерских связей отразилось и на организационной структуре редакции. Помимо редколлегии в планировании деятельности журнала будет принимать участие «Редакционный совет», в состав которого вошли представители всех субъектов Федерации УрФО.



Не обошли нас и награды. По итогам прошедшего года журнал стал лауреатом XIII выставки-конкурса «Периодические издания Екатеринбурга» и награжден дипломом в солидной номинации «Для пользы дела» – «За поддержку и развитие образовательного и научного пространства Урала». Но в этом, конечно, большая заслуга наших авторов, с которыми мы с радостью делим бремя победы и надеемся на продолжение сотрудничества. Будут хорошие авторы, будут и читатели, которые, уверенны, с удовольствием подпишутся на наш журнал, если не успели это сделать раньше.

С пожеланием успехов

Александр Вайнштейн, главный редактор



ПОДПИСКА – 2014

Оформить подписку на журнал можно через подписное агентство «Урал-Пресс», имеющего свои представительства во всех регионах Российской Федерации.

Для оформления подписки вам достаточно позвонить в представительство Агентства, расположенное в Вашем городе (регионе), и пригласить курьера.

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

Если по каким-либо причинам Вам не удастся оформить подписку через Агентство, пришлите заявку в произвольной форме на адрес редакции: po-rt@bk.ru.

Стоимость **редакционной подписки** на первое полугодие: 1800 рублей (без доставки) и 2040 рублей (с доставкой по России).

Информация для авторов

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

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.
- Профориентация, 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»

Журнал выходит при поддержке Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Межрегионального совета профессионального образования УрФО

Адрес редакции:

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

Главный редактор Вайштейн А. М.

Заместитель гл. редактора Федорова О. И.

Дизайн, верстка Клецев О. И.

Корректор Филиппова Л.

Редакционный совет:

Беззубская В. А., к. п. н., заместитель директора, начальник управления профессионального образования Департамента образования и молодежной политики ХМАО-ЮГРЫ

Исламгалиев Ф. Г., к. соц. н., директор Областного центра координации профессионального образования Свердловской области

Казакова Г. М., доктор культурологии, заместитель министра образования и науки Челябинской области

Ларченко И. Н., к. п. н., начальник отдела профессионального образования Департамента образования и науки Тюменской области

Михайлищева М. А., к. п. н., руководитель Центра развития профессионального образования Института развития образования и социальных технологий (Курган)

Паховов А. А., к. э. н., первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области

Сичинский Е. П., д. ист. н., ректор Челябинского института развития регионального образования

Фомин А. А., ист. н., заместитель директора Регионального института развития образования (Салехард)

Редакционная коллегия:

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

Вайштейн М. Л., к. п. н., академик АГО, советник министра образования Свердловской области;

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

Голыгин 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. псих. н., зав. кафедрой психологии профессионального развития РГППУ;

Коковихин А. Ю., к. э. н., заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ;

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 «Урал-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»;

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

Отпечатано в типографии

ООО «АлтерПринт»

Заказ № 106

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 31.01.2014

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

Актуальные проблемы

Антропов В. А. Проблемы российского профессионального образования 2

Аграрное образование

Некрасов С. И., Позднякова Ю. А. Кто же нужен АПК? 8

Подготовка кадров для машиностроения и ОПК

Аржанухин С. В., Ключев А. К., Щёлоков В. Ф. Переведем промышленную политику на язык образовательных программ.. 12

Гузанов Б. Н., Соколова Т. Б. Подготовка магистров для предприятий машиностроения и металлургии в условиях многоуровневой модели образования 14

Кузнецова Е. Ю., Еришова И. В. Подготовка кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса 16

Лыжгин А. И. Инновационные средства повышения компетентности рабочего персонала машиностроительных производств 18

Образование в Уральском регионе

Казакова Г. М. Профессиональное образование Челябинской области в 2013 году: результаты и достижения 19

Заседание Межрегионального совета профессионального образования УрФО 20

Модели взаимодействия

Обрыскова Н. И. Роль предприятия в привлечении молодежи на рабочие профессии 23

Уймин А. Г., Терентьева О. А. Профессиональное образование и бизнес: опыт взаимодействия 24

Компетенции и квалификации

Дорожкин Е. М., Тарасюк О. В., Осипова И. В. Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения как современный нормативный документ ориентиров профессионально-педагогической деятельности 28

Командиров М. А. Корпоративные профессиональные стандарты (на примере предприятия розничной торговли) 32

Михайлова Н. К. Студенческая занятость как фактор формирования профессиональных компетенций будущих специалистов 34

Профориентация

Зеер Э. Ф. Профессиональное самоопределение человека: смена парадигмы в профориентационной деятельности 36

Авторское право

Литвинчук И. Л. Право интеллектуальной собственности на учебно-методическое обеспечение: конфликт интересов 38

Неформат

Константин Киселев. Нужно отпустить образование на свободу 6

События

Неделя профессионального образования в Асбестовском политехникуме 5

II Педагогические чтения имени первого министра общего и профессионального образования Свердловской области Валерия Вениаминовича Нестерова 26

Областной семинар «Изменяющееся воспитание в изменяющейся России» 31

Соревнования монтажных бригад 40

Проблемы российского профессионального образования



АНТРОПОВ
Владимир Алексеевич,
 профессор кафедры
 «Управление в социальных
 и экономических системах»
 УрГУПС, доктор экономических
 наук, кандидат физико-
 математических наук,
 почетный работник ВПО
 РФ, академик Академии
 профессионального
 образования и Международной
 академии наук высшей школы,
 Екатеринбург

Осенью прошлого года мне удалось стать участником нескольких конференций различного уровня, где прямо или косвенно (как без этого!) обсуждались проблемы профессионального образования. Анализ их материалов, пленарные выступления, дискуссии на круглых столах, мой предыдущий опыт работы в российских вузах позволили сформулировать те проблемы (вызовы), которые в настоящее время стоят перед системой профессионального образования. Свои сугубо личностные и откровенно субъективные оценки я выношу на суд заинтересованных читателей в надежде пробудить дискуссию, услышать критику, понять свою неправоту или убедиться в правоте своих позиций.

1. Профессиональные образовательные учреждения готовят не тех, кто нужен производству.

Одна из главных функций профессионального образования – подготовка кадров для нужд производства «здесь и теперь», нужного количества и качества. Она в полной мере не реализуется. Ушел уровень начального профессионального образования, механически «принтегрированный» в СПО (зачем? кто от этого выиграл?), свернута подготовка инженеров, бакалавров не ждут на производстве (нужно их обязательное доучивание), рабочих завозят вахтовым методом, так как своих не хватает.

Хотя, будем откровенны, в последнее время ситуация стала меняться к лучшему. Создаются центры развития квалификаций, активнее идут процессы интеграции образовательных учреждений с предприятиями. Совершенствуются системы внутрифирменного обучения, корпоративные университеты (Норильский никель, УВЗ, УГМК и другие). Решен вопрос подготовки «бакалавров прикладных» и «бакалавров академических», что частично снимает проблему подготовки рабочих кадров.

2. Двухуровневая система подготовки «бакалавриат–магистратура» пока в полной мере не оправдывает себя.

Нет четкого понимания модели бакалавра, как прикладного, так и академического. Опрос показал, что практически все студенты-бака-

лавры хотели бы продолжить обучение и получить дипломы специалистов, понимая преимущества последних на рынке труда.

Магистратура – пока место для решения собственных проблем (получение общежития, уклонение от армии, возможность хоть как-то завершить обучение и устроиться на работу, так как «магистр» звучит круче, чем «бакалавр»).

3. Аспирантура как образовательный уровень.

Законом «Об образовании» введен еще один уровень – аспирантура, но пока он не вписался в единую систему профессионального образования.

Ни аспиранты, ни преподаватели не готовы участвовать в учебном процессе. Ранее цель обучения в аспирантуре была заключена в написании диссертации, и это не было обучением. Такая точка зрения есть и сейчас: чему еще учить будущего кандидата наук, это индивидуальная подготовка, он сам разберется! Однако в реальности аспирант зачастую не готов к самостоятельной исследовательской работе, и современные учебные планы подготовки аспирантов включают в себя такие необходимые дисциплины, как методология исследований, организация труда ученого и другие. Осталось отладить учебный процесс. Но и здесь трудности: нерентабельность обучения в малых группах, нехватка подготовленных преподавателей, отсутствие мотивации у аспирантов, неправильная расстановка акцентов (что важнее, ходить на занятия ради сдачи зачетов, без которых ранее обходились, написание диссертации или поиски заработка средств для семьи).

Как уже сказано, учебные планы написаны, но остается невыясненным вопрос: кого бу-

Практически все студенты-бакалавры хотели бы продолжить обучение и получить дипломы специалистов, понимая преимущества последних на рынке труда.

дут готовить в аспирантурах – исследователя или педагога-исследователя? Вроде бы ясно: в РАН – исследователя, в вузах – педагога. Но правильно ли это? И где их профессиональные стандарты, чем они должны отличаться? Весомыми пропорциями исследований?

Обобщая пункты 1–3, можно сделать промежуточный вывод о том, что введенная Законом «Об образовании в РФ» многоуровневая система подготовки кадров от бакалавров до аспирантов не настроена на выполнение своей главной функции – своевременной качественной подготовки кадров.

4. Внедряемая и реализуемая многоуровневая система профессионального образования не затронула основ собственно учебного процесса, технологии.

Устарела технология образования по всей цепочке:

- предметно-пространственная среда учебного процесса диктует лишь авторитарную систему управления;

- архитектурная планировка не соответствует провозглашенной педагогике сотрудничества;

- время используется лишь как некоеместилище, а не активатор успешной учебной деятельности;

- временные промежутки организации учебного процесса научно не обоснованы;

- цели не определены, так как не выстроена модель личности (пока неясно, кого готовить и подо что? под профессиональные компетенции, под рабочее место, конкретную отрасль и последующую заточку на предприятии?);

- содержание профессионального образования – это вообще открытая и в должной мере не обсуждаемая проблема, дисциплины по выбору не работают, факультативы становятся «обязаловкой», возможности изучить ту или иную дисциплину в другом вузе отсутствуют, в целом нет возможности обучаться по индивидуальной траектории, хотя все предпосылки для этого имеются;

- методы обучения остались те же, что и ранее, только подкрепленные информационными технологиями;

- средства обучения – те же, разве что появились интерактивные доски да видеопроекторы;

- формы обучения – тоже проблема (насколько сейчас нужны лекции?);

- не отлажена система контроля качества (чем дальше в лес, тем больше контроля, включая тесты, а ведь они лишь вырванный кусок из науки тестирования);

- оценка эффективности функционирования кафедр, вуза только отлаживается.

5. Резко изменился студент на входе в вуз.

Сейчас это студент-тусовщик, а не жаждущий обучения человек; первокурсники ис-

кренне не понимают требований вуза, что это уже не школа, здесь другие требования, другая нагрузка, другой ритм. Держать внимание потока в 150 студентов на лекции стало практически невозможно.

Далеко не все студенты готовы к самостоятельной работе. Этому надо учить сразу как обязательному первому предмету, а лучше ввести дисциплину «Введение в профессию», если ее пока нет.

Однако уже на входе студенты готовы работать в микрогруппе, умело и с удовольствием пользуются компьютерами. Надо этим пользоваться и менять формат учебного процесса.

На этапе уже первого знакомства со студентами очевидно, что нужен постоянный мониторинг успешности их продвижения в учебной деятельности, своевременная коррекция. Отчисление студента – это потеря для вуза до 100 тысяч рублей в год. За эти деньги можно отладить всю систему мониторинга, проинтегрировав в нее рейтинг, тестирование и другие контрольные мероприятия, не имеющие пока системного, логического завершения.

Нужно внедрение активной мотивирующей соревновательности студентов – рейтинг пока не используется как мотивация к обучению, хотя для этого уже есть все возможности.

Необходима перестройка всего учебного процесса, его научная организация как вида трудовой деятельности, учитывающей модель современного студента.

6. Профессиональные компетенции – это вчерашний день,

это снова пропаганда подготовки винтиков, так как обучаем обслуживанию станков, приделке к ним, а надо творчеству, работе в группе, умению переобучаться. Если сопоставить профессиональные компетенции и предметное обучение, очевиден парадокс их явной несовместимости.

Один из академиков РАО на одной из конференций сказал, что «профессиональные компетенции» – это плохой перевод «знаний – умений – навыков», пора уже переходить от ЗУНов к креативному подходу.

Введенная Законом «Об образовании в РФ» многоуровневая система подготовки кадров от бакалавров до аспирантов не настроена на выполнение своей главной функции – своевременной качественной подготовки кадров.

Внедряемая и реализуемая многоуровневая система профессионального образования не затронула основ собственно учебного процесса, технологии.

Отчисление студента – это потеря для вуза до 100 тысяч рублей в год. За эти деньги можно отладить всю систему мониторинга, проинтегрировав в нее рейтинг, тестирование и другие контрольные мероприятия, не имеющие пока системного, логического завершения.

Если сопоставить профессиональные компетенции и предметное обучение, очевиден парадокс их явной несовместимости.

7. Нужно современное понимание эффективной организации процесса обучения,

что невозможно без создания непротиворечивого понятийного аппарата, без четкого понимания, что такое «инновация», «эффективность образования», его обеспечение, качество и т. д.

В современном российском образовании инноваций нет. Все или старо, или привнесено, или не подтверждено патентами, или не востребовано рынком.

Возьмем центральное в этом ряду понятие инновации. В чем разница между инновациями и модернизацией, трансформацией, реформированием? И что особенно жаль – за новым понятием «инновация» пропало давно известное и очень когда-то значимое – «изобретательство».

Одно лишь ясно, что, следуя общепризнанной в мире методологии оценки инноваций, известной как «Руководство Осло», в современном российском образовании инноваций нет. Все или старо, или привнесено извне, или не подтверждено патентами, или не востребовано рынком.

8. Прогноз в образовании,

может, самая важная проблема. Должен ли прогноз обязательно следовать за экономикой и может ли образование само себя прогнозировать?

Образование может задавать тренд экономике, но для этого нужно видеть человека будущего и те отношения, в которых он будет жить.

У образования две функции: обеспечения кадрами конкретной экономики и опережающая функция, прогностическая. Для обеспечивающей функции образование должно быть консервативно. Оно аккумулирует опыт поколений, готовит на основании этого кадры «здесь и теперь». На этом строятся краткосрочные планы. Образование может задавать тренд экономике, но для этого нужно видеть человека будущего и те отношения, в которых он будет жить. При построении экономических прогнозов нужен интегративный подход: экономика + профессиональная педагогика. У нас такого единения не получается. Вспомните для примера схему развития и размещения производительных сил

Свердловской области до 2015 года. Где там кадровое прогнозирование под схему и соответствующие заказы образовательным учреждениям? Как сказал мне один из кадровиков: «Пока мы прогнозируем на уровне здравого смысла и прошлого опыта».

В одной статье невозможно даже кратко осветить все проблемы современного российского образования. Тезисно перечислим более частные, но не менее актуальные.

Методика создания УМКД – в современном исполнении нивелировала значение педагогического мастерства, значимость авторской педагогической технологии. Профессор должен иметь право на авторство, а не на утвержденную проректором технологию обучения.

Тестирование в реальной ситуации убивает качество обучения; преподаватель настроен не на качество усвоения, а на успешное отгадывание правильных ответов. Не секрет, что 25% правильных ответов студент получает без всякого знания, – это элементарная матстатистика.

Преподаватель не стал тьютором (консультантом), он «вталкивает» знания, а не студенты «рвут» его у нас.

Неутешительный вывод

Отмеченные в статье проблемы многоаспектны и решаются на стыке экономической, педагогической, психологической, технической сфер знаний. Без их решения вся наша образовательная деятельность – это имитация. Мы готовим как бы востребованные кадры. А нужно работать по-настоящему, тщательно выстраивая весь учебный процесс, постепенно подводя абитуриента к его будущему рабочему месту. Разный абитуриент, разные рабочие места, разные образовательные технологии.

И самое важное: начало преобразования положено, как бы они ни назывались: реформирование, модернизация, инновации и т. д. Все высказанные недостатки видны именно по этой причине. Но нужна ясно сформулированная и четко понимаемая на всех уровнях управления образованием система изменений: что, зачем, когда, в какой последовательности и что ожидается в результате.

Готов обсудить каждую из перечисленных проблем более подробно.

СОБЫТИЯ

Министерство образования и науки РФ готовит реформы в СПО

Директор департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки Наталья Золотарева прокомментировала «Известиям» направления реформ, причиной которых послужил анализ результатов выступления российской команды на WorldSkills International в Лейпциге. Оказалось, что стандарты чемпионата включают все уровни профессионального образования: НПО, СПО,

ВПО, а значительная часть нашего ВПО — это в действительности СПО по меркам WSI.

В связи с этим определены три направления будущих изменений:

- увеличение практической части профессионального образования примерно до 80% от всего времени пребывания студента в стенах учебного заведения;
- максимизация включения бизнеса в профес-

сиональное образование на принципах государственно-частного партнерства;

- программа стажировок для обучения экспертов, мастеров производственного обучения, преподавателей, студентов в учебных центрах — лидерах движения WSI — Германии, Франции, Финляндии, Швейцарии.

На проведение реформ планируется выделить из бюджета около 75 миллионов рублей.

Неделя профессионального образования в Асбестовском политехникуме

С 1 по 4 октября в Асбестовском политехникуме прошла Неделя профессионального образования, приуроченная к Дню профессионального образования, который празднуется 2 октября. Уникальный проект, цель которого адаптация студентов-первокурсников и профориентация школьников, стал возможен благодаря взаимодействию техникума с ОАО «Ураласбест».

Торжественное собрание, посвященное Дню профессионального образования, посетило более 700 человек. В числе гостей были депутат Заксобрания Свердловской области Михаил Зубарев, глава Асбестовского городского округа Владимир Суслопаров, зам. гендиректора ОАО «Ураласбест» Валерий Юстус, депутаты Асбестовской город-

ской думы и руководители городских предприятий.

В актовом зале прошла церемония чествования студентов-стипендиатов Правительства РФ: Людмилы Кадочниковой, Сергея Дубовцева, Ильи Мифтахова, Олега Сердитых, Дарьи Шестаковой и Германа Самохвалова. Поздравление стипендиатов проходило в присутствии 260 студентов нового набора, которые увидели, что отличная учеба и ответственное отношение к делу приносят плоды. На церемонию также были приглашены и родители стипендиатов, которым были вручены благодарственные письма.

Особое место в этот день было отведено первокурсникам – студенческие билеты из рук руководителей предприятий получили студенты 11 групп

нового набора. Благодаря ОАО «Ураласбест» для трех групп были организованы экскурсии на предприятие.

В фойе техникума были организованы мастер-классы по столярному делу, художественной отделке помещений, карвингу, транспортному логистике и программированию, участниками которых стали более 100 асбестовских школьников.

4 октября на торжественном мероприятии, посвященном Дню учителя, грамотами и благодарственными письмами были отмечены педагогические работники техникума, пятерым из которых – Вере Корюкаловой, Веронике Петровой, Наталье Караваевой, Нине Равиловой и Алене Семеновой – представителю ОАО «Ураласбест» вручили именные премии.





Константин КИСЕЛЕВ,
кандидат философских наук, заместитель
директора по научной работе Института
философии и права УрО РАН, депутат
Екатеринбургской городской Думы

Нужно отпустить образование на свободу...

Интервью с Константином Киселевым, уральским политологом, а теперь и активным политиком, мы открываем новую рубрику – «Неформат». В этой рубрике мы будем беседовать с известными людьми, чья деятельность непосредственно не связана с профессиональным образованием и чьи взгляды на обсуждаемые в журнале проблемы небесспорны, а порой явно противоречат общепринятым.

– Вам приходится сотрудничать и общаться со многими людьми. Как вы оцениваете уровень профессионализма в нашем обществе?

Очевидно, что нельзя говорить за все общество. Должна быть осознанная экспертная скромность. Можно говорить, во-первых, о своем круге общения, оценивать уровень тех, с кем сталкиваешься. Во-вторых, стоит говорить о том, что знаешь, или о том, что можно оценить. Например, оценить профессионализм повара я могу, попробовав то, что он приготовил, но оценить профессионализм физика-экспериментатора я уже не в состоянии. Наконец, стоит различать профессионализм и халтуру профессионала.

Речь о том, что очень часто профессионалы «гонят халтуру», халтурят. Например, прекрасный писатель на потребу публике и за хороший гонорар выпускает откровенно слабый текст, но с откровенно заказным политическим окрасом. Это – халтура профессионала. Великолепный преподаватель может читать халтурные лекции, ибо нужно заработать, аудитории его лекции не нужны, а тратить свою энергию в пустоту он не желает. Строитель, который может сделать все хорошо, но делает плохо, – вообще норма. Все это примеры халтуры профессионалов. Мне могут возразить, что тогда эти люди едва ли могут считаться профессионалами. Но не соглашусь... Дело в том, что профессионализм сегодня в России часто не просто не востребован, но выходит боком. Стандартная ситуация – если делаешь хорошо, то на тебя могут «свесить» всю работу.

Проще говоря, есть проблема количества и качества профессионалов, а есть проблема востребованности профессионализма. Сегодня профессионализм востребован все меньше. А в моем окружении профессионалов большинство.

– Российское профессиональное образование, как, впрочем, и школьное, и дошкольное, начиная с первых лет перестройки и по сей день является объектом экспериментов и реформирования. К чему привели и приведут, на ваш взгляд, эти реформы?

Есть закон – перманентное управленческое вмешательство в систему ведет к снижению управляемости и деградации системы. С образованием все происходит ровно в соответствии с этим законом. Иногда создается впечатление, что образование уничтожают сознательно. Уничтожают даже не столько с помощью нищенских зарплат, сколько через бюрократизацию процесса образования, увеличение отчетности, во-первых, и снижение стандартов, во-вторых.

Я помню, когда в одном из университетов декан мне в ультимативной форме заявил, что троек на факультете быть не может, что вместо тройки нужно ставить «пару», что требовательность – главное. То есть декан боролся за стандарты качества. Шло время, и сейчас мы имеем абсолютно противоположный подход. В этом году на защите выпускных работ я не нашел ни одной, в которой не было бы плагиата. В итоге мне пришлось покинуть государственную комиссию, я отказался подписывать протоколы, а плагиатчики успешно в итоге защитились. Это о стандартах.

Что касается бюрократизации, то и говорить не стоит. Все и так всё знают.

Но я не хотел бы показаться брюзгой. Я достаточно спокойно смотрю на эту ситуацию. Дело в том, что, на мой взгляд, образование – «штучный» процесс. Штучный и с точки зрения педагога, и с позиций обучаемого. Проще говоря, и учитель – «штучный товар», и ученик. Так было всегда.

Аристотель один. И один Александр Македонский. И этого достаточно. Невозможно себе представить тысячи Аристотелей и десятки тысяч Македонских.

Есть, конечно, массовое образование. Куда без него. Оно обеспечивает некий средний-средний уровень образованности. Общество не ропщет, значит, все нормально. Потребности удовлетворены. Появится потребность на повышение уровня – появится предложение. Пока запрос на высокий уровень удовлетворяют элитарные заведения и зарубежные университеты. Будет запрос массовым, образование начнет меняться в лучшую сторону. Нет, значит, останется прежним. С другой стороны, запрос должны формировать сами педагоги, в том числе работая по стандартам гамбургского счета.

– До сих пор одним из критериев успешности деятельности средней школы является количество выпускников, поступивших в вузы. Хотя самая серьезная кадровая проблема в промышленности – нехватка рабочих. Может, вы знаете, как повлиять на «повышение престижа рабочих профессий» и перенаправить потоки человеческих ресурсов?

Не вижу необходимости какие-то потоки куда-то перенаправлять. Нет рабочих? Повышайте зарплату, учите, развивайте инфраструктуру на предприятии, развивайте среду территории и т. д. И появятся рабочие. Если сегодня востребованы бюрократы и силовики, то именно в эти вузы и растет конкурс. Пусть люди сами решают, куда идти учиться и кем работать. Гонения на гуманитарные науки, инспирированные властью, если они продолжаться, выйдут обществу боком. Без гуманитарной среды территории и государства чахнут. Это закономерность.

Кроме того, в перспективе потребность именно в традиционных рабочих профессиях будет уменьшаться катастрофически. Уже сегодня с современными производствами справляется пара десятков человек. Воспроизводство традиционного уклада XIX века – путь именно в XIX век.

– Ваша оценка президентского указа о создании 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест, из которых 700 тысяч приходится на Свердловскую область.

Это чистой воды PR-кампания. Ничего содержательного за ней не стоит. Более того, сам Президент в показаниях путается. Сначала к 2020 году, потом к 2025 году. Сначала создание, потом создание и модернизация. Даже количественный анализ показывает, что это PR. 25 миллионов – это примерно половина всех занятых в экономике. Смешно.

Но, что интересно, это будет выполнено. Дело в том, что речь, как сказано выше, идет не только о создании, но и модернизации рабочих мест. То есть установили вам новое освещение над рабочим местом, поставили новый принтер – место модернизировано. Отчет написан. Кроме того, не ясны критерии «высокопроизводительности». От какого уровня считать производительность труда? От 1913 года? Тогда все уже выполнено и перевыполнено. Или от производительности в аналогичных отраслях Германии и США? Или, может, «высокопроизводительность» измерять по уровню зарплаты? Тогда от какого размера плясать? Короче, обсуждать PR власти — напрасно тратить время.

– Не обойтись без вопроса о трудовых мигрантах. Проблема давно уже не только и не столько экономическая, но социальная. Все большее количество отраслей решает проблему кадров преимущественно за счет «гастарбайтеров», становится актуальным вопрос о «кадровом импортозамещении». Ваш взгляд на проблему.

Это не столько проблема количества рабочих мест и кадрового, как вы говорите, «импортозамещения», сколько проблема взаимодействия культур. Представим себе, что вместо таджиков к нам приехали работать немцы или англичане. Будет проблема? Возможно, будет, но она будет иной. Это будет, например, проблема школ с международными сертификатами и преподаванием на немецком и английском языках. Это будет проблема совместимости наших и немецких стандартов качества и профессионализма.

Проще говоря, нехватка или избыток трудовых ресурсов – нормальное явление для экономики, регулируемое с помощью экономических механизмов, но столкновение цивилизации и варварства – проблема глобальных масштабов, которую мир решает самыми разными способами уже много веков. Россия в этом не исключение.

– И в заключение, какие проблемы профессионального образования, из тех, что прозвучали в процессе беседы или остались за рамками разговора, наиболее актуальны? И какова, на ваш взгляд, должна быть последовательность их решения.

Две главных проблемы. Первая – самостоятельность в принятии решений самими образовательными учреждениями. Образование задумано удавкой регулирования и отчетности. Нужно отпустить образование на свободу. Пусть образование станет разным и разнообразным. Это на пользу.

Вторая – проблема стандартов. Они не просто снижаются, они заимствуются и транслируются из прошлого. А современность меняется ежесекундно. Почему перестали говорить о научно-техническом прогрессе? Потому что он стал повседневностью. И потому будущее образования в технологиях самообразования.

– Ваши пожелания нашим читателям, большинство из которых – это руководители и преподаватели образовательных учреждений профессионального образования.

Во-первых, я вам сочувствую. Во-вторых, завидую.

Сочувствую, так как понимаю, как сегодня сложно работать, как изменился контингент учащихся, какие бюрократические требования предъявляются и так далее.

Завидую, ибо, хотя и активно не преподаю, но так или иначе связан с высшей школой уже почти тридцать лет, и часто тянет в аудиторию. Кроме того, есть понимание, что можно и нужно сделать, что нужно сказать. А для любого педагога самое главное – знать, что нужно сказать.

*Интервью подготовила
Олеся Федорова*

Кто же нужен АПК?



НЕКРАСОВ

Сергей Иванович, кандидат педагогических наук, член-корреспондент Академии профессионального образования, директор Каменск-Уральского агропромышленного техникума, Каменск-Уральский



ПОЗДНЯКОВА

Юлия Александровна, руководитель Ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области агропромышленного и лесотехнического профиля, Каменск-Уральский

По мнению губернатора Свердловской области Евгения Куйвашева, несмотря на то, что через систему аграрного образования проходят тысячи человек, большинство из них «оседают на асфальте» – остаются в городе, вместо того, чтобы трудоустроиться в сельской местности. Не является ли это замечание руководителя региона своеобразным «колумбовым яйцом» для недостаточно эффективной системы областного аграрного образования, которая сегодня заметно сдерживает развитие аграрного сектора экономики? Может, действительно будущих аграриев необходимо обучать в условиях, максимально приближенных к реальному агропромышленному производству...

Миссия аграрных образовательных учреждений... в повышении качества профессионального образования, направленного на развитие всей сельской экономики и сельской территории в целом, а не только ее сельскохозяйственного сектора.

В настоящее время целенаправленной подготовкой кадров для АПК Свердловской области занимаются 19 образовательных организаций среднего профессионального образования и один вуз (Уральский государственный аграрный университет – УрГАУ).

Деятельность организаций СПО, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, координирует Ресурсный центр развития профессионального образования агропромышленного профиля. В результате оптимизации, которая проводилась Министерством образования в течение двух

последних лет, данные учреждения достаточно равномерно размещены на карте области, и каждое из них в рамках местных программ непрерывного аграрного образования взаимодействует со всеми школами, расположенными в непосредственной близости.

Таким образом, в режиме тесного непрерывного взаимодействия сетью образовательных организаций СПО реализуется взаимосогласованная региональная аграрная образовательная политика в сфере подготовки рабочих и специалистов среднего звена. Для повышения степени ее эффективности созданы территориальные ресурсные центры (сильные колледжи и техникумы), расположенные на западе области – в Красноуфимске, севере – в Верхней Синячихе, на востоке – в Туринской Слободе и юге – в Каменске-Уральском, каждый из ко-

торых курирует деятельность 4–5 учреждений НПО / СПО и от 34 до 50 сельских школ, территориально отнесенных к данному центру.

Определимся с понятиями

Анализируя складывающуюся в регионе ситуацию и определяя перспективы дальнейшего развития существующей системы аграрного образования, крайне важно четко определить с понятийным аппаратом последующих рассуждений, поскольку в ряде случаев определенный уровень недопонимания, а нередко и серьезные изъяны в выводах являются плодами неточностей в, казалось бы, обыденных формулировках. Об этом, особенно в связи с принятием нового закона «Об образовании в РФ», сегодня тревожатся многие, и их опасения, по видимому, не беспочвенны [4].

Для начала хотелось бы определиться с понятием «аграрное образование». Что это: подготовка по сельскохозяйственным профессиям или образовательная деятельность в интересах села? Понимая и принимая многомерность сельского уклада жизни, учитывая тот факт, что в АПК сегодня задействовано не более 8–10% трудоспособного сельского населения, с аграрным образованием мы связываем, прежде всего, «образование в интересах села». И миссия аграрных образовательных учреждений СПО видится нам именно в повышении качества профессионального образования, направленного на развитие всей сельской экономики и сельской территории в целом, а не только ее сельскохозяйственного сектора. Однако в данной статье речь пойдет об адресной подготовке кадров для АПК.

Кадровый дисбаланс

Итак, то, что в агропромышленной отрасли областной экономики существует дефицит кадров, это не новость. Но практически одновременно с этим возникает насущная потребность в ответе на вопросы: кадры какого уровня и в каком количестве востребованы?

19 июня 2013 года на расширенном заседании Совета при губернаторе Свердловской области по реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК», на котором рассматривались проблемы обеспечения организаций и предприятий агропромышленного комплекса региона квалифицированными кадрами, министр АПК и продовольствия Свердловской области Михаил Копытов ответил на данный вопрос так: «Если смотреть на ситуацию с кадрами, то на сегодняшний день развитие аграрного сектора экономики заметно сдерживается нехваткой рабочей силы и недостаточной квалификацией работающих специалистов» [2].

Постановка проблемы предельно проста: во-первых, в хозяйствах не хватает рабочих рук, во-вторых, должности специалистов среднего и высшего звена там, к сожалению, нередко занимают люди с недостаточным уровнем квалификации (образования).

Далее министр продолжил: «Сегодня налицо парадоксальная ситуация – система аграрного образования ежегодно выпускает значительное количество специалистов, а хозяйства с каждым годом все больше ощущают дефицит квалифицированных кадров» [2].

А это уже критика, и она, безусловно, справедлива. Количество выпускников со средним профессиональным и особенно с высшим аграрным образованием в масштабе области действительно достаточное. Но удовлетворяем ли мы потребность рынка труда в полной мере? Бесспорно то, что рынок образовательных услуг должен быть согласован с процессами изменения производительности труда в отрасли, механизмами долгосрочного прогнозирования потребностей АПК в кадрах и прочим. Однако все мы понимаем, что важнейшей проблемой отечественной экономики является дефицит квалифицированных рабочих (их в 6–7 раз меньше, чем надо) и специалистов со средним профессиональным образованием (в 2 раза меньше потребности). Несмотря на то, что на рынке труда около 75 % вакансий предназначены для рабочих, он перегружен специалистами с высшим образованием (их в 4,5 раза больше, чем необходимо). При этом на 10 тысяч населения охват высшим образованием составляет 673 человека, средним профессиональным образованием – 168 человек, а начальным профессиональным образованием – лишь 99 человек [1].

Существующие тенденции в пропорции воспроизводства кадров характерны и для аграрного образования Свердловской области. Ситуация тревожная и, учитывая предпензионное состояние основной массы кадрового состава предприятий АПК, если сегодня не произвести

серьезную корректировку, то проблемы, о которых идет речь, в самое ближайшее время только усугубятся. Поэтому и необходимо разобраться с тем, кто нужен в АПК, кто за это должен отвечать и что нам всем необходимо делать для достижения общей цели.

Итак, кто нужен? По данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области по состоянию на лето 2013 года предприятиям и хозяйствам регионального АПК было необходимо: 20 специалистов с высшим образованием, 88 специалистов со средним профессиональным образованием, 219 рабочих с уровнем НПО и 516 человек с конкретным уровнем профессиональной подготовки (независимо от уровня образования: от бойца скота в ЗАО «Свинокомплекс «Уральский» до чабана в ООО «Агрокомплекс Соколово» Режевского района). Итого – 843 вакансии, 87% из которых составляют рабочие профессии.

Безусловно, эти данные относительны и зависят от множества факторов, но любой, кто регулярно отслеживает динамику их изменений, подтвердит, что общий порядок цифр примерно такой: до 5 % от общей кадровой потребности приходится на специалистов с высшим профессиональным образованием, 10–15 % – СПО, 20–30 % – НПО и 50–60 % – профподготовка. Это значит, что аграрную отрасль еще только предстоит выводить на современный уровень технологий и эффективности.

Кто вернет выпускника на село?

На упоминавшемся уже июньском заседании Совета при губернаторе Свердловской области на этот вопрос отвечала ректор УрГАУ Ирина Донник. Она рассказала о том, что за последние пять лет количество поступивших в университет по целевому приему сократилось на 23%, и с 2012 года вуз начал сам искать для выпускников работу на селе, и что практически всем пятикурсникам предоставляются места для производственной практики, но после практики от работы отказывается почти 70% студентов, так как труд на селе «тяжелый и непрестижный». По ее мнению, одной из мер кадрового обеспечения села является ранняя профориентация школьников. Сейчас в 30 школах области при поддержке УрГАУ организованы и действуют специализированные классы, в которых учатся 849 человек, из которых 229 – в выпускных классах, и ректор уверена, что практически 100 % из них выберут сельскохозяйственный вуз. Например, в Ревде, по

Рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием – их в 4,5 раза больше, чем необходимо.

Сегодня налицо парадоксальная ситуация – система аграрного образования ежегодно выпускает значительное количество специалистов, а хозяйства с каждым годом все больше ощущают дефицит квалифицированных кадров.

Несмотря на то, что в 2012 году через систему аграрного образования прошло более 2 тысяч человек, большинство из них «оседают на асфальте» – вместо того, чтобы возвращаться в родное село и трудоустроиться там.

ее словам, работает отличная экспериментальная площадка: «детский сад» – «школа» – «вуз».

Вот, казалось бы, и ответы на все вопросы. Кажущееся равновесие (такое зыбкое, что между строк видно) было нарушено губернатором. По его мнению, несмотря на то, что в 2012 году через систему аграрного образования прошло более 2 тысяч человек (в том числе более

тысячи получили дипломы УрГАУ), большинство из них «оседают на асфальте» – под самыми различными предлогами остаются в городе, вместо того чтобы возвращаться в родное село и трудоустраиваться там.

Чуть позднее, говоря о качестве жизни на селе, губернатор дал понять, что власть понимает, как тесно его уровень связан с проблемами обеспечения АПК кадрами: «Мы на первое место ставим не объемы сельхозпроизводства, новые трактора, комбайны, современные живот-

новодческие комплексы. Нет, на первом месте у нас – человек. А это диктует куда более высокие требования ко всем аспектам жизни – к образованию, здравоохранению, обеспечению жильем, современным досугом, достойной зарплатой» [3].

Удивительно, но при обсуждении приоритетного национального проекта и рассмотрении проблем региональной образовательной политики в интересах АПК вопросов к многоуровневой многопрофильной образовательной сети, состоящей из 19 областных образовательных организаций СПО и 146 сельских школ, не было. Как будто и нет этой сети. И хотя мы понимаем, что губернатор, видя проблемы и отдавая поручение проработать вопрос принятия дополнительных мер по улучшению кадрового обеспечения АПК, обратился прежде всего к участникам совещания, возьмем на себя смелость внести ряд предложений.

Что делать?

Во-первых, необходимо консолидировать усилия. И если не в присутствии губернатора, то, по крайней мере, отраслевого министра представители двух существующих в регионе систем (двух уровней образования) должны встретиться, проговорить ситуацию и понять, как они могут развиваться и взаимно дополнять друг друга в интересах АПК. Министерство образования Свердловской области и Ресурсный центр развития профессионального образования агропромышленного профиля плацдарм для такой встречи подготовили, инициировав создание Отраслевого совета по качеству профессионального образования в сфере АПК Свердловской области.

Во-вторых, предметом обсуждения двух систем, безусловно, должно стать определенное

разграничение их полномочий, когда каждая из систем не должна подменять другую, а качественно исполнять свою часть общего дела в соответствии с идеологией, изложенной в утвержденной Минобрнауки «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года»:

- развивать структуру профессионального образования региона с учетом направлений его социально-экономического развития и прогноза рынка труда;

- минимизировать объем подготовки по программам СПО в вузах с одновременным увеличением там подготовки по программам практико-ориентированного бакалавриата;

- формировать современную систему профессиональной ориентации и консультирования населения по вопросам развития карьеры;

- обеспечить условия для развития «адаптивных ресурсов» выпускников с точки зрения обеспечения их занятости, самозанятости и т.д. [5].

В-третьих, региональной системе аграрного образования сегодня необходимо послать достаточно серьезный сигнал о том, что нас видят и на нас рассчитывают. Относительно высшей школы – сказать сложно, но мы точно знаем, что действительно необходимо для обеспечения качественного функционирования системы, ответственной за подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена для АПК:

- обеспечение грантовой поддержкой именно тех сельских школ, которые на деле и по существу занимаются реальной профессиональной подготовкой своих выпускников, мотивируют их к аграрному (или иному труду) в пределах родного селения;

- введение системы льгот (или иных налоговых послаблений) образовательным организациям при покупке расходных материалов, используемых в целях практического обучения: ГСМ, семян, удобрений, химикатов и т.д.;

- предоставление образовательным организациям прав на хозяйственную деятельность в аграрной сфере вплоть до создания малых инновационных предприятий с целью практического применения результатов собственной интеллектуальной деятельности;

- создание отраслевого фонда целевого капитала профессионального аграрного образования с целью поддержки инициативы образовательных организаций к участию в софинансируемых проектах, программах и т.д.

Не нужно опасаться превращения техникума (или даже школы) в самое настоящее сельскохозяйственное предприятие. Наоборот, создание стартапов именно в той сфере аграрного образования, которая располагается не «на асфальте», а стоит на краю «пахотного поля», и будет являться гарантией того, что стартаперы и станут тем кадровым потенциалом, который необходим сегодня развивающемуся АПК.

Не нужно опасаться превращения техникума (или даже школы) в самое настоящее сельскохозяйственное предприятие. Наоборот, создание стартапов именно в той сфере аграрного образования, которая располагается не «на асфальте», а стоит на краю «пахотного поля», и будет являться гарантией того, что стартаперы и станут тем кадровым потенциалом, который необходим сегодня развивающемуся АПК.

Неубедительно? Но тогда давайте вспомним, что по данному поводу этим летом на Иннопроме говорил передовой российский менеджмент.

Борис Островский, руководитель проектной деятельности МШУ «Сколково»: «В ходе образовательного процесса сегодня уже необходимо не просто учить создавать продукт, но создавать его».

Владимир Княгинин, директор Фонда «Центр стратегических разработок «Северо-Запад»: «В большинстве случаев на производстве сегодня работают команды, а привить людям навыки работы в команде можно лишь в условиях реального производства».

Игорь Тюфяков, заместитель генерального директора группы компаний «Оргпром» (Екатеринбург): «Проблема в том, что компетенции, в отличие от знаний, «не липнут», то есть практически не передаются в процессе обучения. Поэтому наш опыт (опыт людей, которые зарабатывают на образовании) показывает, что наиболее экономически эффективный метод обучения – от 10 % до 15 % теории и... сразу же на производство».

Дмитрий Гольтвегер, начальник управления по работе с персоналом ГК «Ростехнологии»: «Производство и образование сегодня продолжают говорить на разных языках, не понимают друг друга. Нужна какая-то объединяющая сила и поэтому лучший выход: вставить образование в технологическую цепочку промышленности».

Петр Щедровицкий, заведующий кафедрой стратегического планирования и методологии управления НИЯУ (МИФИ): «Бюджетное фи-

нансирование по своей сути – это путь к регрессу и заповедник отсталости, оно только бетонирует любое развитие».

Конечно, ведущие стратеги развития корпораций и целых отраслей промышленного производства говорили достаточно обобщенно и не имели в виду АПК в целом или сельское хозяйство в частности. Но мы согласны с ними, что сегодня поступать необходимо именно так.

Литература

1. Кязимов К.Г. Основные направления концепции развития человеческих ресурсов // Профессиональное образование. Столица (приложение). 2013. № 5. С. 10.

2. В Свердловской области будут выделяться гранты на профориентацию школьников по сельскохозяйственным специальностям / Официальный сайт Правительства Свердловской области [Электронный ресурс]. URL: <http://www.midural.ru/news/100046/document27636>.

3. Работа по обеспечению сельхозпроизводства кадрами должна быть активизирована / Официальный сайт Губернатора Свердловской области [Электронный ресурс]. URL: <http://gubernator96.ru/news/show/id/1286>.

4. Смирнов И.П. Национальные особенности образовательного нормотворчества // Профессиональное образование. Столица. 2013. №6. С. 19–22.

5. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций / Официальный сайт ФГАУ «Федеральный институт развития образования» [Электронный ресурс]. URL: http://www.figro.ru/?page_id=7389.

СОБЫТИЯ

22 ноября 2013 года состоялось **открытое заседание Отраслевого совета по качеству профессионального образования в сфере агропромышленного комплекса Свердловской области**, председателем которого является министр АПК и продовольствия Свердловской области *Михаил Копытов*. На заседании присутствовали: ректор УрГАУ *Ирина Донник*, ректор УрГЭУ *Михаил Федоров*, председатель Союза сельхозтоваропроизводителей и переработчиков мясной продукции Свердловской области *Сергей Емельянов*, начальник отдела ресурсного обеспечения подведомственных образовательных учреждений Министерства общего и профессионального образования Свердловской области *Альберт Шавалиев*, директор Центра координации профессионального образования в Свердловской области *Феликс Исламгалиев*, руководитель Ресурсного центра развития профессионального образования агропромышленного и лесотехнического профиля *Юлия Позднякова*, а также руководители и специалисты профильных образовательных учреждений, агропредприятий и ведомств.

Участники заседания обсудили актуальные вопросы образования и подготовки кадров для АПК: модернизации системы профессионального аграрного образования в условиях инновационного развития базовых отраслей АПК; возможности создания территориальных образовательно-профессиональных кластеров; необходимости разработки Программы модернизации аграрного образования в Свердловской области.

Серьезное внимание было уделено переводу в плоскость практических решений предложений о приравнении статуса образовательного учреждения аграрного профиля к статусу «организации-сельхозтоваропроизводителя» и распространению на них государственных мер поддержки, а также целесообразности грантовой поддержки тех сельских школ, которые ведут предпрофессиональную подготовку учеников, способствуя закреплению своих выпускников на селе.

Переведем промышленную политику на язык образовательных программ



АРЖАНУХИН Сергей Владимирович, профессор Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, доктор философских наук, Екатеринбург



КЛЮЕВ Алексей Константинович, директор Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, заведующий кафедрой ЮНЕСКО по университетскому управлению и планированию, кандидат философских наук, Екатеринбург



ЩЁЛОКОВ Владимир Федорович, генеральный директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, кандидат социологических наук, член-корреспондент Российской инженерной академии, Екатеринбург

По этой причине Союз оборонных предприятий совместно с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и одиннадцатью образовательными учреждениями СПО, в том числе имеющими в своей структуре многофункциональные центры прикладных квалификаций, выступил участником программы совершенствования системы развития профессионального образования в Свердловской области.

Цель программы – внести коррективы в деятельность центров в соответствии с новыми задачами, при этом, на наш взгляд, важно уделить особое внимание инновационной подготовке руководителей.

Центр для подготовки управленческих кадров

В соответствии со Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года на базе Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области предлагается создать Центр Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н.Ельцина по подготовке и повышению квалификации управленческих кадров. В основу стратегии развития Центра заложены следующие положения:

1. Концепция «тройной спирали», которая символизирует в рамках нацио-

Характерными чертами последних 5 лет в работе ОПК стали кратно возрастающий объем производства, значительные изменения в номенклатуре изделий, их новизна и, конечно, создание научно-технического задела. В целом персонал оказался готовым к выполнению таких задач в быстроизменяющихся условиях, подтверждена жизнеспособность и эффективность методов подготовки кадров. Большинство производственных коллективов, НИИ и КБ определились с пониманием, как будет работать оборонно-промышленный комплекс в ближайшее время – до завершения государственной программы вооружений на 2011–2020 годы. Пришла пора подумать о следующем периоде – до 2035 года. Уже сейчас надо приступать к созданию условий, способствующих развитию кадрового потенциала для решения новых, по всей вероятности, более сложных задач.

нальной инновационной системы органическое единство власти, бизнеса и университета.

2. Концепция «треугольника знаний», которая выражает сбалансированность трех элементов – образование, исследования и инновации – в рамках новой экономики – экономики, построенной на знаниях. Сбалансированность научной, образовательной и инновационной активности – ключ к устойчивому и надежному развитию национальной инновационной системы.

3. Концепция третьей миссии университета, в соответствии с которой университет в постиндустриальном обществе становится основным социальным институтом и центральным участником процессов отраслевого и регионального социально-экономического развития.

Основная цель Центра – кадровое обеспечение управления, направленное на увеличение устойчивости и надежности инновационного развития, повышение конкурентоспособности промышленных предприятий оборонного комплекса. Создание Центра вписывается в контекст соглашения о сотрудничестве, подписанного в 2011 году между УрФУ и Союзом предприятий оборонных отраслей промышленности. На первом этапе поставленная цель достигается на основе решения следующих задач: а) обучение по магистерской програм-

Трансфер исследований и технологий, технологий и обучения, обучения и исследований является параллельным и взаимозависимым.

ме «Инновационное предпринимательство»; б) обучение по программам повышения квалификации руководителей высшего и среднего управленческого звена предприятий. В последующем спектр учебных задач будет уточняться и расширяться.

В своей деятельности Центр будет руководствоваться главным правилом – учебные программы должны соответствовать промышленной политике Свердловской области, а также стратегии и тактике развития конкретного предприятия. Исходное правило определяет и технологию обучения – обучение в режиме образовательного консалтинга, то есть решение конкретных проблем предприятия образовательными средствами, когда итоговые квалификационные работы выпускников Центра являются практическими проектами с реальным социально-экономическим обоснованием. Иными словами, получаемый образовательный продукт может быть реализован в реальной практике управления конкретным промышленным предприятием, НИИ или КБ и позволит УрФУ усилить свои позиции в сфере трансфера знаний и технологий. Трансфер исследований и технологий, технологий и обучения, обучения и исследований является параллельным и взаимозависимым.

Инновационное предпринимательство

Подготовка слушателей осуществляется в рамках магистерской программы «Инновационное предпринимательство». Слушатели программы – руководители высшего и среднего звена управления, ответственные за практическую реализацию стратегии развития предприятия, способные разрабатывать теорию и практику эффективных управленческих решений в условиях высокой неопределенности внешней среды. Миссия программы: подготовка специалистов, способных анализировать стратегические вопросы инновационного развития бизнеса в условиях значительных рисков, владеющих технологиями эффективного управления человеческим капиталом предприятия в соответствии с международными стандартами качества. Девиз программы: «Быть готовым к переменам и самостоятельным решениям».

Программа решает целый ряд ключевых задач, необходимых для современного производства: а) сформировать у магистрантов практические компетенции в области анализа, разработки и реализации инновационных проектов; б) подготовить кадры для управления технологическими, производственными, организационными, конструкторскими инновациями; в) обучить магистрантов особенностям разработки технологического, маркетингового, финансового и кадрового обеспечения для создания и выведения на рынок новых продуктов. У магистрантов формируются компетенции в следующих направлениях: развитие новых направлений финансово-хозяйственной деятельности предприятия; управление персоналом инновационного проекта; управление

НИОКР; лидерство в инновационном проекте; управление интеллектуальным капиталом предприятия; стратегическое планирование инновационного бизнеса; инвестиционный анализ инновационных проектов.

Особенность программы:

– программа объединяет лучшие черты трех известных, классических учебных магистерских программ: «Управление проектами», «Управление человеческими ресурсами» и «Менеджмент инноваций»;

– сбалансированность фундаментальных экономических, управленческих и правовых знаний с прикладными учебными курсами;

– поэтапное формирование и развитие управленческих компетенций как единства профессиональных знаний, умений, ценностей и креативности магистранта с применением современных дистанционных элементов обучения и контроля;

– модульный принцип построения образовательного пространства программы и возможность выбора магистрантом отдельных учебных элементов программы (построение слушателем самостоятельной траектории обучения в соответствии с реальными потребностями предприятия);

– защита итоговой квалификационной работы – инновационного проекта на материалах предприятия в соответствии со стратегией и текущими целями предприятия (защищаемый проект работает по целям и задачам бизнеса);

– преобладание интерактивных форм обучения, позволяющих сформировать устойчивые управленческие навыки деятельности менеджера.

Помимо описанной выше магистерской программы Центр может предложить программы профессиональной переподготовки: «Методы управления проектом в процессе модернизации предприятия»; «Повышение эффективности работы цеха»; «Компенсационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами предприятия»; «Управление производственным участком (для мастеров)».

Занятия будут проводить ведущие профессора и доценты УрФУ, специалисты и руководители предприятий-лидеров Свердловской области и Уральского региона, приглашенные профессора вузов-партнеров. Наличие разных образовательных школ позволит сделать обучение более креативным и значительно расширит и укрепит профессиональные компетенции слушателей.

Надеемся, что создание Центра будет способствовать формированию и реализации стратегии развития инновационной деятельности Уральского федерального университета как ядра инновационной системы Уральского региона.

Миссия программы: подготовка специалистов, способных анализировать стратегические вопросы инновационного развития бизнеса в условиях значительных рисков, владеющих технологиями эффективного управления человеческим капиталом предприятия в соответствии с международными стандартами качества.

Подготовка магистров для предприятий машиностроения и металлургии в условиях многоуровневой модели образования



ГУЗАНОВ
Борис Николаевич,
доктор технических наук,
профессор, заведующий
кафедрой материаловедения,
технологии контроля в
машиностроении и методики
профессионального обучения
Машиностроительного
института РГППУ,
Екатеринбург



СОКОЛОВА
Татьяна Борисовна,
кандидат педагогических
наук, доцент кафедры
материаловедения,
технологии контроля
в машиностроении и методики
профессионального обучения
Машиностроительного
института РГППУ,
Екатеринбург

В основу современных моделей образования положено свободное развитие личности, формирование способности к саморазвитию. В качестве одного из наиболее реальных средств воплощения идеи непрерывного образования в жизнь предлагается «периодически возобновляющееся образование» [1], или образование в течение всей жизни, которое может быть реализовано только в условиях многоуровневой системы образования, обладающей необходимой гибкостью формирования общекультурных и профессиональных компетенций специалистов с учетом меняющихся потребностей рыночной экономики.

Многоуровневую подготовку можно рассматривать с двух позиций: как последовательный процесс, продолжающийся во времени, и как процесс качественный, то есть содержательный, углубляющийся. Данные процессы, как правило, происходят параллельно. Многоуровневость системы образования предполагает наличие многих ступеней базового и профессионального образования: чем больше в системе завершенных подкрепленных соответствующими государственными документами уровней, тем больше возможностей предоставляется человеку для выбора посильного для него пути познания, изменения при необходимости избранной образовательной траектории при сравнительно малых потерях.

Законом «Об образовании в Российской Федерации» определены два уровня высшего профессионального образования – бакалавриат и магистратура. Образовательная задача бакалавриата как полноценного высшего образования состоит в формировании базовых основ профессиональной культуры и основных деятельностных компетенций (коммуникативных навыков, навыков поиска и анализа информации, самообразования, коллективной работы и пр.). Магистратуре наряду с общими чертами присущи и специфические, определяющие ее целевое назначение, содержательную наполненность, способы функционирования и организацию

По окончании программы бакалавриата обучающийся должен иметь возможность выбора такой образовательной траектории, которая в наибольшей степени поможет ему в самореализации и трудоустройстве. В условиях непрерывного образования между бакалавриатом и магистратурой может пройти определенное время, в течение которого выпускник приобретает опыт работы в определенной сфере деятельности и формирует свои образовательные потребности с учетом полученного опыта и с целью повышения уровня квалификации, приобретения компетенций, необходимых ему для продвижения на рынке труда. Значит, должен быть предложен соответствующий образовательным потребностям спектр образовательных программ.

В отраслевом контексте

Реализация современных концепций развития образования способствует, с одной стороны, мобильному удовлетворению потребности предприятий в подготовленных кадрах, с другой – развитию системы взаимодействия между бизнес-сообществом и профессиональными образовательными учреждениями, при которой организации выполняют присущие им задачи, обеспечивая синергетический эффект. Решение задачи создания образовательного кластера для многоуровневой подготовки кадров в отраслевом контексте является одним из путей реализации сетевой модели взаимодействия на основе кластерного и компетентностного подходов.

Из числа инструментов и организационно-методического сопровождения практической реализации концепции образовательного кластера можно выделить разработку основных и дополнительных образовательных программ для многоуровневой подготовки кадров в отраслевом контексте [2].

Кафедра материаловедения, технологии контроля в машиностроении и методики профессионального обучения РГППУ имеет десятилетний опыт подготовки педагогов профессионального обучения со специализацией в области метрологии, стандартизации, сертификации и управления качеством в машиностроении. Результаты трудоустройства выпускников кафедры показывают, что выбранные места работы находятся в образовательных организациях, службах качества, отделах главных метрологов, стандартизации и сертификации машиностроительных и металлургических предприятий. Весьма вероятно, что направления дальнейшего развития квалификаций выпускников-бакалавров будут зависеть от выбранной сферы деятельности: педагогической, управленческой или производственной. Соответственно бакалавр будет усиливать выбранную для профессиональной деятельности компоненту и продолжать обучение в педагогическом, инженерном или управленческом аспекте.

Магистратура для машиностроения

Анализ ФГОС магистратуры позволяет выделить ряд направлений подготовки магистров, в частности «Менеджмент», «Стандартизация и сертификация» и «Управление качеством», которые становятся в настоящее время все более значимыми в связи с активизацией деятельности предприятий в области технического регулирования в условиях формирования единого экономического пространства на территории Таможенного союза. Заинтересованность в программе магистратуры по направлению «Менеджмент» с профильной направленностью «Управление коммерческой деятельностью на промышленных предприятиях (машиностроение и металлургия)» отмечается не только выпускниками вузов, но руководителями предприятий – участниками системы сетевого взаимодействия. Результаты их опроса показывают, что, кроме специально подготовленных кадров, на предприятиях работают сотрудники, имеющие соответствующую подготовку и опыт организационной, управленческой деятельности, но обладающие лишь факультативно сформированным уровнем отраслевого знания.

В Машиностроительном институте РГППУ разработана программа подготовки магистров, область профессиональной деятельности которых связана с организациями и промышленными предприятиями машиностроительного комплекса любой организационно-правовой формы. Объектами профессиональной деятельности будущих магистров являются процессы управления коммерческой

деятельностью; процессы государственного и муниципального управления; научно-исследовательские процессы.

После завершения обучения выпускник будет подготовлен к реализации видов деятельности, конкретизированных в соответствии с профильной направленностью:

организационно-управленческая деятельность – управление предприятием и коммерческим подразделением; разработка стратегий развития коммерческой деятельности; управление проектами по торгово-технологическому развитию предприятия; управление качеством продукции;

аналитическая деятельность – анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в области коммерческой деятельности, анализ и совершенствование существующих и перспективных форм организации управления, экспертиза основных фондов и продукции, анализ конъюнктуры рынка и моделирование процессов управления торгово-закупочной деятельностью, анализ технического уровня и уровня качества машиностроительной продукции;

научно-исследовательская деятельность – выявление и формулирование актуальных научных проблем в области управления коммерческой деятельностью, разработка организационно-управленческих моделей технологических процессов, оценка и интерпретация результатов, подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций, коммерциализация результатов научно-технической деятельности.

педагогическая деятельность – преподавание управленческих дисциплин и разработка образовательных программ и учебно-методических материалов.

Совокупность полученных компетенций, соответствующих указанным видам деятельности, позволит выпускнику представленной образовательной программы магистратуры быть успешным на рынке труда и квалифицированно реализовать свой потенциал на предприятиях и в организациях машиностроительного и металлургического профиля.

Подготовка магистров по предложенной программе не исключает возможности повышения квалификации в смежных областях, поэтому в качестве вариантов для повышения квалификации может быть предложен спектр образовательных программ дополнительного профессионального образования, не входящих в рамки стандарта, но способствующих развитию компетенций, востребованных на рынке труда.

Литература

1. Open and distance learning. Trends, policy and strategy considerations Division of Higher Education. UNESCO, 2002. 95 p.

2. Гузанов Б. Н., Соколова Т. Б., Бабкин Н. А. Концепция образовательного кластера многоуровневой подготовки кадров // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. №1. С. 16–20.

Создание образовательного кластера для многоуровневой подготовки кадров в отраслевом контексте является одним из путей реализации сетевой модели взаимодействия на основе кластерного и компетентного подходов.

В условиях непрерывного образования между бакалавриатом и магистратурой может пройти определенное время, в течение которого выпускник приобретает опыт работы в определенной сфере деятельности и формирует свои образовательные потребности с учетом полученного опыта.

Подготовка кадров для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса



КУЗНЕЦОВА
Елена Юрьевна,
доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой организации машиностроительного производства УрФУ им. Б. Н. Ельцина, Екатеринбург



ЕРШОВА
Ирина Вадимовна,
доктор экономических наук, профессор кафедры организации машиностроительного производства УрФУ им. Б. Н. Ельцина, Екатеринбург

Работодатели пока не столкнулись вплотную со спецификой двухуровневой подготовки и соответственно с проблемами подготовки кадров для своих предприятий. Если предыдущая модель предусматривала одноступенчатую траекторию подготовки специалиста, то сейчас траектория усложняется, что дает как плюсы, так и минусы предприятиям.

В соответствии с требованиями Болонского процесса Россия перешла на двухуровневую систему высшего образования, что предусматривает замену подготовки специалистов подготовкой бакалавров и магистров. Программы бакалавриата рассчитаны на 4 года и ориентируются на общие компетенции образовательного направления, магистерские программы более профессионализированы и вариабельны. Массовый выпуск бакалавров ожидается к 2015 году.

Плюсы и минусы

Положительным моментом двухступенчатой траектории является то, что снижаются затраты на целевое обучение бакалавров и появляется дополнительная возможность отбора

потенциальных работников на более ранних ступенях для совершенствования профессионального мастерства при обучении на программах магистратуры. В качестве отрицательного момента следует отметить, что традиционный выпускник вуза – специалист, обладающий как теоретическими знаниями, так и практическими навыками по выбранной специальности, получаемыми при прохождении производственных практик в течение трех месяцев, теперь заменяется бакалавром с минимальным набором практических навыков (общая продолжительность производственной практики не превышает 1 месяца).

В связи с заявленной широтой подготовки в рамках бакалавриата, с

одной стороны, и требованиями компетентного подхода, с другой – Министерством образования РФ в 2012 году был инициирован эксперимент реализации *практико-ориентированного (прикладного) бакалавриата* для технических специальностей. Начало эксперимента, который реализовывался Высшей инженерной школой УрФУ совместно с УГМК, показало положительный результат. В 2013 году данный эксперимент был продолжен Механико-машиностроительным институтом для предприятий ОПК. В сентябре 2013 года был осуществлен набор 92 студентов по трем направлениям подготовки: «машиностроение», «конструкторско-технологическая подготовка» и «автоматизация производственных процессов».

Прикладной бакалавриат

Почему программа прикладного бакалавриата оказалась востребованной со стороны клиента? Причина – в быстрой смене технологий, повышении требований работодателей к адаптивности молодых специалистов.

Каковы же особенности прикладного бакалавриата?

1. *Практическая направленность.* Наряду с серьезной теоретической подготовкой, предполагающей освоение «знаний», данная программа воспитывает «умения» студента. Лабораторные и практические занятия занимают не менее половины учебного времени. В учебном плане закреплены практики – ознакомительная, производственная и инженерная, которые предполагают освоение практических навыков работы непосредственно на предприятиях. Курсовые работы и дипломный проект для каждого студента предполагают решение конкретных задач для предприятия. После второго курса обучения студент должен получить рабочую квалификацию по востребованным на предприятии профессиям.

2. *Мобильность программ.* Блок специальных дисциплин обсуждается с работодателями

После второго курса обучения студент должен получить рабочую квалификацию по востребованным на предприятии профессиям.

Подготовка команды специалистов предполагает превентивную минимизацию проблемы межфункционального взаимодействия на производстве, столь актуальной для современных промышленных предприятий.

и может меняться в зависимости от изменения их требований. Например, в направлении «машиностроение» можно получить специальные компетенции сменного мастера либо инженера по труду. Аналогично в направлении «конструкторско-технологическая подготовка» – в зависимости от потребности возможен выпуск как специалистов-технологов, так и проектировщиков.

3. *Подготовка не единичных специалистов, а команды единомышленников.* Подготовка команды специалистов предполагает превентивную минимизацию проблемы межфункционального взаимодействия на производстве, столь актуальной для современных промышленных предприятий. Примером такой проблемы является разработка новой продукции, где встает задача согласования противоречивых интересов конструкторов, технологов, специалистов по качеству и т. д. Во время обучения предполагается формирование не только специальных, но и общекультурных компетенций: коммуникативных навыков, навыков работы в команде и др. Для формирования более полного спектра специалистов в производственной команде Механико-машиностроительный институт планирует на будущий год расширить спектр направления обучения по программам производственно-технологического бакалавриата, добавив подготовку сварщиков, специалистов по подъемно-транспортному оборудованию, станкам и инструменту и т. д. Целесообразно было бы включить в эту систему и подготовку экономистов (программа «Производственный менеджмент»), чтобы получить «на выходе» полноценную команду с полным перечнем компетенций для работы на машиностроительном предприятии.

Роль работодателя в новых условиях

В этой связи возрастает роль предприятий, которые берут на себя груз ответственности по организации практик для студентов и поиску проблем, которые могут быть предложены студентам в качестве тем курсовых работ и дипломных проектов.

Уже в преддверии учебного года начинается большая работа с руководителями кадровых служб и специалистами предприятий-партнеров: Машиностроительного завода им. Калинина, Трансмаша, Оптико-механического завода им. Э.С. Яламова. Специалисты предприятий разрабатывают совместно с руководителем образовательной программы перечень компетенций, которыми должен обладать выпускник данного направления, предполагающий связать свою трудовую деятельность с выбранным предприятием. Если так получится, что студент не сможет по каким-либо причинам получить высшее образование, то после второго курса обучения у него будет рабочая профессия, подтвержденная документом, и он сможет найти себя на рынке труда или, вероятнее всего, остаться работать на том предприятии, которое принимало участие в его обучении. Обучение

на предприятии и прохождение практик на данном предприятии сокращают этап социализации, который является самым трудным для молодого специалиста по окончании вуза.

Итак, важным является то, что в системе практико-ориентированного бакалавриата предприятие становится участником процесса:

- участвует в разработке образовательной программы, проектируя оцениваемый результат;
- предоставляет базу для прохождения практик;
- предоставляет задания для курсовых проектов и выпускных дипломных работ;
- оценивает результат обучения.

Магистратура и далее

Кафедрой организации машиностроительного производства уже третий год реализуются две магистерские программы: «Организация и управление наукоемкими производствами», направленная на инновационное развитие промышленного предприятия, и «Организация бизнеса (машиностроение)», цель которой обеспечить эффективное развитие ресурсно-производственной составляющей конкурентоспособности современного промышленного предприятия.

Устаревание знаний – реалии сегодняшнего этапа развития. Поэтому в дополнение к базовым программам подготовки необходимо рассматривать программы повышения квалификации и переподготовки специалистов предприятий, которые разработаны и реализуются в формате Президентской программы с частичным финансированием из федерального бюджета.

Образовательная реформа при грамотном использовании ее возможностей дает предприятиям и вузам способ консолидировать усилия для повышения качества образования и, как следствие, эффективности работы. Основной упор УрФУ сегодня делает на совместную разработку и реализацию образовательных программ. Для заинтересованных предприятий возможно создание базовых кафедр на их основе, как альтернатива корпоративным университетам, распространенным лет пять назад. Базовая кафедра отвечает за реализацию образовательных программ, актуальных для данного предприятия. В состав ее сотрудников входят как представители университета, так и представители предприятия, совместно определяющие требования и условия реализации программ.

Таким образом, задача предприятия сегодня – разработать образовательную политику, чтобы 2015 год не застал врасплох.

Обучение на предприятии и прохождение практик на данном предприятии сокращает этап социализации, который является самым трудным для молодого специалиста по окончании вуза.

Образовательная реформа при грамотном использовании ее возможностей дает предприятиям и вузам способ консолидировать усилия для повышения качества образования и, как следствие, эффективности работы.

Инновационные средства повышения компетентности рабочего персонала машиностроительных производств



ЛЫЖИН
Антон Игоревич,
инженер-технолог
ОАО «Уралмашзавод»,
аспирант РГППУ,
Екатеринбург

По данным Росстата уровень использования производственной мощности машиностроительных предприятий составляет в среднем 30 %. Одной из причин этого является недостаточный уровень компетентности рабочего персонала. Зачастую вновь приобретенное оборудование простаивает или приходит в негодность из-за непрофессионального обращения. Нередко возникают ситуации своего рода «кадровой монополии», когда работники, самостоятельно освоившие оборудование, всеми способами ограничивают к нему доступ коллег и не раскрывают «секретов мастерства».

Руководители предприятий пытаются решить проблему дефицита высокопрофессиональных кадров путем организации процесса обучения в заводских учебных центрах с помощью обучающих программ предприятий-поставщиков оборудования. Однако такие программы зачастую написаны сухим, недоступным для восприятия языком, в итоге рабочие теряют интерес к процессу обучения и не обретают требуемых компетенций. Возникает потребность в подаче учебного материала в новом формате, способствующем развитию профессионального интереса и мотивирующем к выполнению качественной работы на высокотехнологичном оборудовании. Учебный материал должен стать своего рода азбукой, бестселлером с советами для успешного профессионального развития.

Такой «азбукой» могут стать специально разработанные инновационные учебно-методические комплексы (УМК), которые наглядно отображают и описывают содержание всех элементов обучения работе на новом оборудовании, содержат портфель контрольных заданий, методики аттестации. Благодаря мультимедийным материалам, анимационным роликам, видеосюжетам, доступу к веб-ресурсам и возможности органично встроиться в пространство производственного процесса такой УМК превращает производственно-образовательное пространство.

Признаки инновационного образовательного продукта:

- УМК разрабатывается для нужд конкретного производства, конкретного рабочего места, а не для базовых образовательных учреждений;
- содержание УМК основано на результатах предварительно проведенной инженерно-педагогической диагностики;
- организация процесса обучения (формирование новых профессиональных компетенций) происходит без отрыва от производства, непосредственно на рабочем месте, в задачу преподавателя-инструктора входит «летучий» контроль каждого обучаемого в режиме индивидуального консультирования на рабочем месте;

– УМК в постобучающий период используется в качестве справочника.

Предприятие, заказывая разработку такого образовательного продукта, получает на выходе возможность самостоятельно и без лишних затрат обучать своих сотрудников на рабочем месте без отрыва от производства.

К реализации пилотного «Проекта по разработке и внедрению УМК профессиональной подготовки рабочего персонала сварочного производства по применению нового сварочного оборудования фирмы Fronius» приступил Российский государственный профессионально-педагогический университет в рамках подписанного с ОАО «Уралмашзавод» соглашения о сотрудничестве по созданию и развитию производственного инкубатора.

Ожидаемые результаты внедрения проекта:

- переход образовательной деятельности НОУ «Учебный центр Уралмашзавода» на методы максимальной визуализации и узкой профессиональной подготовки;
- корректировка существующих программ подготовки рабочих кадров;
- повышение компетентности мастеров производственных участков при работе с новым высокотехнологичным оборудованием;
- персонализация процесса обучения, то есть время освоения программы будет зависеть от уровня подготовленности рабочего, но в рамках максимально установленного производством времени;
- процесс выработки рабочих компетенций, необходимых для освоения нового оборудования, начнется параллельно с началом процесса его внедрения, рабочий начнет приобретать новые компетенции еще до прихода оборудования на производственный участок.

Аналогичный инновационный УМК может быть разработан для любого вида оборудования. С его помощью руководителям машиностроительных предприятий удастся с минимальными временными и материальными затратами решить одну из самых острых проблем повышения уровня использования производственной мощности.

Профессиональное образование Челябинской области в 2013 году: результаты и достижения

Принятые в конце 2012 года Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и государственные программы: «Развитие образования» и «Развитие науки и технологий» обусловили логику деятельности Министерства образования и науки Челябинской области по развитию областной системы образования в целом и профессионального образования в частности в прошедшем 2013 году.

Практические механизмы, обеспечивающие модернизацию региональной системы среднего профессионального образования, нашли отражение в ведомственной целевой «Программе развития системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области», государственной целевой «Программе развития профессионального образования Челябинской области на 2011–2015 годы» и государственной целевой «Программе реализации национального проекта «Образование» в Челябинской области на 2013–2015 годы». Приоритетными направлениями в области профессионального образования в 2013 году являлись: обеспечение необходимых условий и механизмов модернизации системы профессионального образования; координация инновационной и научной деятельности организаций профессионального образования и научных центров.

Цифры и факты

В целом в учреждениях профессионального образования Челябинской области ведется подготовка, переподготовка и повышение квалификации по 27 укрупненным группам направлений. Структура отраслевой подготовки рабочих и специалистов соотносится со структурой занятости населения Челябинской области по видам экономической деятельности.

Образовательные программы среднего и начального профессионального образования реализуются в 53 образовательных организациях, подведомственных министерству: 49 техникумах и колледжах и четырех учреждениях дополнительного образования. Средняя наполняемость упомянутых образовательных учреждений – 1117 человек. Всего в текущем году в системе СПО обучалось 19 064 человека по программам подготовки квалифицированных рабочих (по 64 профессиям) и 38 420 человек по программам подготовки специалистов среднего звена (по 91 специальности). Выпуск в 2013 году составил 14 212 человек.

В 29 учреждениях профессионального образования Челябинской области функционируют центры (службы) содействия трудоустройству. Благодаря их деятельности занятость выпускников по программам НПО в 2013 году составила 94,4%, по программам СПО – 95 % и ВПО – 79,1%.

В 2013 году впервые разработана и принята Концепция профориентации в Челябинской области. В мае 2013 года на базе ДУМ «Смена» создан интерактивный центр профориентации «Формула успеха». Реализуется информационный ресурс «Атлас профессий».

Серьезное внимание уделялось развитию системы профессионального образования для людей с ограниченными возможностями и инвалидов, более 1400 из них обучается в челябинских образовательных учреждениях СПО и ВПО. На базе Челябинского института развития профессионального образования создана лаборатория по безбарьерной среде жизнедеятельности обучающихся из числа инвалидов. Выделены денежные средства на оснащение учебно-материальной базы, обеспечение доступности зданий и сооружений.

Государственно-общественное управление

Система государственно-общественного управления профессиональным образованием реализуется через деятельность Совета по кадровой политике Челябинской области, Совета директоров профессиональных образовательных организаций, Совета ректоров вузов области, Ассоциации образовательных учреждений среднего профессионального образования Челябинской области, Совета ветеранов работников профессионального образования, Совета ректоров вузов Челябинской области, Совета по внеучебной и воспитательной работе вузов Челябинской области, Совета по русскому языку и российской словесности.

Важным в текущем году было продолжение работы Межрегионального совета по профессиональному образованию УрФО, в котором Челябинская область председательствует.

Развитие квалификаций

В рамках Соглашения о сотрудничестве с Челябинским региональным агентством развития квалификаций начата работа по независимой оценке качества подготовки специалистов, сертификации квалификаций выпускников учреждений профессионального образования, преподавателей и мастеров производственного обучения.



КАЗАКОВА
Галина Михайловна,
доктор культурологии,
профессор,
заместитель министра
образования
и науки Челябинской области,
Челябинск

Продолжение на с. 22



Заседание Межрегионального совета профессионального образования УрФО

28–29 ноября 2013 года в Тюмени состоялось очередное заседание Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа.

В заседании приняли участие члены Межрегионального совета, руководители профессиональных образовательных организаций СПО, представители методических служб и работодателей Уральского федерального округа УрФО, а также представители Приволжского федерального округа.

Заседание проводили председатель Межрегионального совета профессионального образования УрФО, министр образования и науки Челябинской области А. И. Кузнецов и директор Департамента образования и науки Тюменской области А. В. Райдер.

В течение двух дней в рамках заседания Межрегионального совета и научно-практической конференции «Ресурсы автономии как инструмент

повышения качества профессионального образования» участники обсудили проблемы функционирования и развития автономных профессиональных образовательных организаций СПО.

Во время заседания состоялось два онлайн-включения Министерства образования и науки Российской Федерации и Института развития образования Высшей школы экономики. На одном из них Г. Л. Ким, начальник отдела развития и нормативного регулирования в сфере СПО Министерства образования и науки РФ, подробно озвучил задачи региональных систем образования в связи со вступлением в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Проблему формирования фонда целевого капитала



в условиях автономии в своем выступлении затронула директор Института развития образования НИУ Высшей школы экономики, профессор И. В. Абанкина.

С содержательными докладами на пленарном и секционных заседаниях выступили: заместитель министра образования и науки Челябинской области, сопредседатель Межрегионального совета профессионального образования УрФО Г. М. Казакова, представившая систему профессионального образования Уральского федерального округа; заместитель министра образования и науки Республики Марий Эл, член Межрегионального совета по профессиональному образованию Приволжского федерального округа Э. Д. Идиатуллина, осветившая роль межрегионального



сообщества в реализации стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций; директор Центра координации профессионального образования Свердловской области **Ф. Г. Исламгалиев**, проанализировавший первые результаты функционирования профессиональных образовательных организаций в условиях хозяйственно-экономической и финансовой самостоятельности. Практическим вопросам функционирования в условиях автономии были посвящены доклады руководителей образовательных организаций субъектов Федерации УрФО: **Е. В. Путры**, **Н. В. Житняк**, **Н. П. Потенихиной**, **В. В. Черепанова**, **Н. Н. Смолина**, **Т. Е. Шпак**, **В. Н. Агапова**, **В. Н. Шутова**, **М. А. Галаниной**, **А. Б. Кукина**.

По итогам двухдневной работы участники заседания Межрегионального совета и научно-практической конференции пришли к выводу, что проблема создания и функционирования автономных профессиональных образовательных организаций остается актуальной для каждого субъекта Федерации УрФО, но в большей степени она решена в Тюменской области. Принятые в регионе организационно-финансовые принципы управления автономными профессиональными образовательными организациями позволяют обеспечить востребованность и качество образовательных услуг на рынке труда, удовлетворить потребность предприятий региона в квалифицированных кадрах и повысить их профессиональный уровень;

порядок управления автономными профессиональными образовательными организациями через наблюдательный совет обеспечивает общественное участие в образовательном процессе, повышает открытость и демократизацию управления организацией; автономия позволяет профессиональным образовательным организациям более свободно распоряжаться денежными средствами, имуществом и тем самым более эффективно осуществлять свою деятельность.

С полным текстом решений научно-практической конференции и Межрегионального совета, а также с презентациями к докладам участников можно ознакомиться на сайте Челябинского института развития профессионального образования: www.chirpo.ru.

Профессиональное образование Челябинской области в 2013 году: результаты и достижения

*Продолжение.
Начало на с. 19*

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» формируется сеть многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе образовательных учреждений по профилю: железнодорожный транспорт, строительство, мехатроника, металлургия, сельское хозяйство, информационные технологии. В созданных в 2013 году центрах (на базе Политехнического колледжа и Южно-Уральского государственного технического колледжа) реализуются 179 программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В сотрудничестве с предприятиями и объединениями работодателей продолжили работу 30 ресурсных центров и инновационных образовательных площадок на базе учреждений профессионального образования области. Их профиль определен потребностями регионального рынка труда: машиностроение, сфера обслуживания, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, общественное питание, торговля, дорожно-строительные работы, автотранспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство.

Наши достижения

Лучшие наши достижения – достижения воспитанников системы профобразования.

В целях распространения опыта взаимодействия предприятий, объединений работодателей и учреждений профессионального образования в 2013 году проведено 8 конкурсов профессионального мастерства по рабочим профессиям, в том числе реализуемых при поддержке аппарата полномочного представителя Президента РФ в УрФО в рамках окружного проекта «Славим человека труда».

Челябинская область одной из первых присоединилась к движению WorldSkills Russia и в рамках заключенного соглашения организовала областной тур чемпионата «WorldSkills Russia–Челябинск», победители которого приняли участие в 1-м национальном чемпионате WSR (Тольятти) и 42-м мировом чемпионате по рабочим профессиям WorldSkills International, состоявшемся в Лейпциге. По всероссийскому рейтингу Челябинская область входит в первую пятерку лучших субъектов Российской Федерации (из тридцати), включившихся в международное движение.

15 обучающихся приняли участие в 11 всероссийских мероприятиях, 7 из них заняли призовые места и наряду с 12 победителями областных конкурсов представлены на премию Президента Российской Федерации талантливой молодежи.

185 обучающихся образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования получили стипендии Законодательного собрания Челябинской

области. Стипендии Правительства Российской Федерации для обучающихся по образовательным программам начального и среднего профессионального образования, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации, удостоены 164 человека.

Денежные вознаграждения в рамках областной целевой программы «Развитие инновационной деятельности в Челябинской области на 2013–15 гг.» получили 74 студента, аспиранта и молодых ученых – победителей областных конкурсов научно-исследовательских работ.

В 2013 году Челябинская область победила в конкурсном отборе региональных программ развития образования в целях предоставления бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку реализации мероприятий ФЦПРО по направлению «Совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования с учетом опыта их реализации». На конкурс представлена государственная программа Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2014–2015 годы, принятая постановлением Правительства Челябинской области от 22.10.2013 №340. Направление «Машиностроение».

В системе профессионального образования реализуется Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом Российской Федерации 03.04.2012 г. № Пр-827.

В процессе конкурсного отбора выделены денежные средства трем учреждениям профессионального образования на совершенствование методической и материально-технической базы для организации работы с одаренными обучающимися. Педагогические работники прошли повышение квалификации на базе Челябинского института развития профессионального образования.

Проведены областные конкурсы профессионального мастерства «Директор года», «Мастер года», «Педагогический дебют», «Мисс-профи».

Перспективы

Приоритеты развития системы профобразования в Челябинской области в 2014 году, как и в остальных субъектах страны, определены майскими Указами Президента, положениями ежегодного Послания Президента, Стратегией развития профессионального образования и Стратегией развития Челябинской области до 2020 года.

Известный лозунг «Кадры решают все» после периода забвения вновь приобретает современное звучание и новую осмысленность. Ресурс для возрождения былой значимости системы профессиональной подготовки и переподготовки в Челябинской области – есть!

Роль предприятия в привлечении молодежи на рабочие профессии

Переходный период в экономике России, начавшийся в 90-е годы прошлого века, оказал негативное влияние на ранее крепкое сотрудничество предприятий и учреждений среднего профессионального образования. С одной стороны, произошла переориентация интересов молодежи на модные и престижные на тот момент профессии, не требующие обучения в специализированных образовательных учреждениях (менеджер по продажам, рекламный агент и т. п.). С другой стороны, кризис экономики, повлекший за собой развал промышленных предприятий страны, серьезно дискредитировал среднее профессиональное образование в глазах молодого поколения.

В период 2000–2011 годов ситуация несколько улучшилась, колледжи вновь стали обучать достаточно широкий контингент, однако перспективы выпускника со средним профессиональным образованием остаются достаточно размытыми и нечеткими и по сей день.

Сложная ситуация в сфере профессионального определения выпускников колледжей, когда полученное образование не коррелирует с их будущей трудовой деятельностью, усугубляется отсутствием инициативы со стороны предприятий по привлечению молодых специалистов. Как правило, занимаясь поиском квалифицированных рабочих кадров, предприятия отказывают молодым специалистам из-за отсутствия трудового стажа. В результате платежеспособные предприятия предпочитают набирать опытных сотрудников, а организации с низким уровнем оплаты труда и неясными перспективами профессионального роста неинтересны для молодых специалистов.

Одним из главных источников заполнения рабочих вакансий по-прежнему остаются учреждения среднего профессионального образования. Стабильные предприятия занимаются опекой лицеев и училищ, сохраняют свои учебные комбинаты, однако нередко подобное сотрудничество является фактором «принудительной дружбы», так как уникальные производства полностью зависят от подготовки специалистов узкой направленности определенными образовательными учреждениями [2, с. 21].

Среди главных причин, отталкивающих молодежь от получения рабочих профессий, принято считать тяжелые условия труда, неконкурентную заработную плату, их непрестижность. [2, с.23] Однако сегодня высокие технологии позволяют организовать комфортные и удобные рабочие места с современным оборудованием, а уровень профессионального образования молодых специалистов

становится настолько продвинутым, что предприятия вынуждены отправлять своих мастеров и бригадиров в колледжи на повышение квалификации, так как молодые рабочие превосходят их в своих знаниях. Предлагаемая заработная плата на рабочие специальности находится на достаточно высоком уровне. И только престиж рабочих профессий по-прежнему остается непривлекательным в глазах молодежи и их родителей, так или иначе оказывающих влияние на выбор профессии своих детей.

Современные исследования показывают, что предприятия, которые нуждаются в молодых рабочих кадрах, должны предлагать варианты планирования их карьеры. Это подразумевает прозрачную систему формирования кадрового резерва, активную работу со студентами колледжей и техникумов, вовлечение молодых сотрудников в управление предприятием, создание молодежных советов, поддержку рационализаторских движений. К сожалению, позволить себе комплексные мероприятия по планированию карьеры в настоящее время могут только крупные предприятия с устойчивым развитием [1].

Только взаимодействие всех звеньев (образование – предприятие – государство) может стать основой развития системы профессионального образования, эффективно функционирующей в условиях современной экономики.

Литература

1. Кязимов К.Г. Подготовка квалифицированной рабочей силы как важнейшее условие развития инновационной экономики // Профессиональное образование. Столица. 2010. № 6. С. 34–36.

2. Ласкина И.А. Интеграция в трудовую сферу как важнейшая адаптационная стратегия молодых рабочих промышленных предприятий // Научные исследования в образовании. 2011. № 6. С. 19а–26.



ОБРЫВКОВА

Наталья Олеговна,
кандидат политических наук,
научный сотрудник Российского
научно-исследовательского
института экономики, политики
и права в научно-технической
сфере,
Москва

Профессиональное образование и бизнес: опыт взаимодействия



УЙМИН
Антон Григорьевич,
 преподаватель спецдисциплин,
 заведующий лабораторией
 информатики Уральского
 радиотехнического колледжа
 им. А. С. Попова,
 Екатеринбург



ТЕРЕНТЬЕВА
Ольга Арсеньевна,
 руководитель ресурсного
 центра развития
 профессионального
 образования в области
 информационных технологий
 и робототехники,
 Екатеринбург

Уральский радиотехнический колледж им. А. С. Попова реализует двенадцать специальностей по трем направлениям: «Электронная техника», «Информатика» и «Экономика и управление». Все направления неразрывно связаны с информационными технологиями. Общие слова и фразы – не всегда интересны, а главное, редко полезны, поэтому сразу перейдем к предмету нашей статьи – опыту нашего взаимодействия с бизнесом.

Хроника делового партнерства

Первым успешным проектом взаимодействия колледжа и бизнеса можно считать *авторизованный учебно-производственный центр D-Link*, созданный в 2009 году. Опыта совместной деятельности еще не было, и поэтому все договоры и положения заключались с акцентом на обязанности колледжа, что привело со временем к некоторым трудностям с разграничением обязанностей и полномочий. Но это рабочие моменты, и в процессе сотрудничества их удается решать.

В учебно-производственном центре три лаборатории, две из которых колледж оснастил самостоятельно, закупив оборудование с 15%-ной скидкой для образовательных учреждений. Оборудование для третьей лаборатории частично предоставила компания-партнер. Студенты учатся на реальном оборудовании и, по желанию, дополнительно готовятся и сертифицируются компанией D-Link на один из двух доступных в данное время статусов.

Сегодня в рамках сотрудничества с компанией мы не только обучаем студентов, но и проводим курсы повышения квалификации для специалистов сторонних компаний. Наши студенты проходят практику и трудоустраиваются в сервисном центре компании. Совместно с D-Link уже второй год проводится Международная олимпиада профессионального мастерства для студентов вузов и колледжей по направлению «Основы сетевых технологий» памяти преподавателя колледжа Владимира Аверина, в рамках которой менеджеры компании проводят мастер-классы по фирменным технологиям D-Link. Для проведения олимпиады компания предоставляет оборудование и призовой фонд.

Компания NAG – еще один партнер нашего колледжа – является производителем, продавцом и интегратором сетевого оборудования. С ними сотрудничество началось в рамках ежегодно проводимого колледжем круглого стола на тему «Проблемы инновационного развития технического обеспечения образовательного процесса». Представители компании не только приняли участие в обсуждении заявленной темы, но и пообщались с преподавателями, руководителями лабораторий. Дальнейшие встречи с руководством компании определили пути нынешнего сотрудничества, которое продолжается уже три года. За это время компанией передано колледжу специализированное сетевое оборудование для проведения лабораторных и практических работ. Оно не новое, но купить аппаратные межсетевые экраны компании CISCO или управляемые коммутаторы – вещь затратная. Компания систематически предоставляет во временное пользование необходимое для обучения студентов современное сетевое оборудование. Например, во время подготовки к олимпиаде WorldSkills мы брали маршрутизаторы и коммутаторы CISCO для получения практических навыков работы с оборудованием, а инженеры компании консультировали нас. Компания NAG два года подряд поощряет призами – оборудованием собственного производства – победителей упомянутой выше Международной олимпиады. Сотрудничество с NAGом проявляется и в форме привлечения студентов колледжа на практику, по итогам которой проходят рабочие встречи со специалистами компании с целью внесения корректировок в содержание образовательных про-



грамм и оснащения лабораторной базы. Такая форма сотрудничества выгодна компании, так как обеспечивает приток кадров, имеющих опыт работы на оборудовании компании. В 2012/13 учебном году по заказу NAG студентами колледжа выполнено 4 дипломных проекта, которые внедрены в бизнес-структуру предприятия, а выпускник прошлого года Роман Кудрявцев сейчас работает в компании на инженерной должности.

С работы в рамках круглого стола началось сотрудничество и с **компанией ПРОСОФТ** – ведущим российским дистрибьютором решений для автоматизации технологических процессов. Совместные интересы колледжа и компании нашли отражение в разработке «Автоматизированной системы управления технологическим процессом (АСУ ТП)» на базе колледжа. Компания предоставила оборудование для развития лаборатории АСУ ТП, наши студенты уже побывали на экскурсиях и семинарах, организованных компанией, их пригласили пройти производственную практику.

С **компанией TP-Link** – одним из крупнейших производителей сетевого оборудования – взаимодействие началось с их участия в формировании призового фонда Международной олимпиады. Сегодня на базе колледжа открыт первый в СНГ учебный центр TP-Link по направлению «Беспроводные технологии». Колледж предоставляет помещение и педагогические кадры, а TP-Link оборудование, техническую документацию и прямые контакты с техническими специалистами.

Компания UNITGROUP является интегратором IT-решений. С компанией мы сотрудничаем уже 5 лет. Два года подряд компания оказывала значительную финансовую поддержку «Международной открытой олимпиады по техническим средствам информатизации», проводимой на базе колледжа, предоставляя рабочие места студентам и неся риски по выходу оборудования из строя. По заказу компании студенты колледжа выполняли работы по сбору пылевых датчиков.

Компания Диалог-Екатеринбург является интегратором IT-решений. С компанией мы начали сотрудничество в прошлом году. Компания предоставила для проведения практического тура Международной открытой олимпиады 56 комплектов оборудования для сборки персональных компьютеров на сумму более 700 тыс. рублей. Сегодня колледж ведет с компанией Диалог-Екатеринбург переговоры о создании на его базе сборочно-учебной площадки, на которой студенты, не отрываясь от учебного процесса, смогут приобрести практические навыки в рамках реального производства.

Есть проблемы

Не все примеры взаимодействия нашего колледжа с бизнесом приведены в этой статье. Колледж активно работает и с заводами, и с индивидуальными предпринимателями, и чаще всего успешно. С учетом своего опыта мы мо-

жем обобщить проблемы, с которыми приходится сталкиваться образовательной организации среднего профессионального образования при налаживании взаимодействия с бизнесом.

1. Часть потенциальных партнеров являются прямыми конкурентами на рынке, и избежать конфликта интересов очень сложно, поэтому нужно взаимодействовать с большим количеством вендоров, так как интересы студентов являются приоритетными.

2. Система профессиональной подготовки дискредитирована. Подготовкой IT-специалистов занимается достаточно большое количество учебных заведений, которые не имеют достаточных ресурсов (лабораторной базы, технических специалистов) для качественной подготовки квалифицированных кадров.

3. У крупного бизнеса сегодня в целом сложился спрос на специалистов. Он поддерживает вузовские кафедры и «вскармливает» кадры там (УГМК, СКБ-контур) либо создает свои центры подготовки и готовит себе кадры сам (Ростелеком). Малый бизнес не может планировать свои потребности на длительный период, и, следовательно, не готов вложиться в длительную подготовку специалистов.

4. Важную роль во взаимодействии бизнеса и профессионального образования играют имиджевые моменты. Выпускники школ, как правило, идут в колледжи и техникумы «по остаточному принципу», большая их часть считает, что получение высшего образования более перспективно, чем получение рабочей профессии. Работодатели же почему-то считают, что специалист с высшим образованием обладает более высокими морально-нравственными качествами.

5. И самое важное – не проработана система государственной поддержки. Когда повсеместно декларируется государственно-частное партнерство, то логично, что вкладывающийся в образование бизнес задает вопросы о софинансировании проектов, о привлечении информационных ресурсов. Но пока поддержки со стороны государства, кроме теплых слов, мы не ощутили.

Эффективная модель взаимодействия государства, бизнеса и производства со средним профессиональным образованием может быть выстроена только при консолидации ресурсов в форме совместного вложения в оснащение современным высокотехнологичным оборудованием базовых площадок профильной подготовки специалистов. Такая модель взаимодействия в полной мере может быть реализована в УРТК им. А.С.Попова при подготовке специалистов в области радиоэлектронной техники, компьютерных и сетевых технологий, информационной безопасности, информационных систем.

PROSOFT[®]

TP-LINK
The Reliable Choice

Dialog
ЕКАТЕРИНБУРГ

Когда повсеместно декларируется государственно-частное партнерство, то логично, что вкладывающийся в образование бизнес задает вопросы о софинансировании проектов.



II Педагогические чтения

имени первого министра общего и профессионального образования Свердловской области Валерия Вениаминовича Нестерова

18 декабря 2013 года во Дворце молодежи прошли Вторые областные педагогические чтения, приуроченные к 70-летию со дня рождения первого министра образования Свердловской области Валерия Вениаминовича Нестерова, на тему: «ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ».

Валерий Вениаминович НЕСТЕРОВ – принципиальный, нестандартно мыслящий, обладающий тонким чувством юмора и невероятной харизмой (стоит вспомнить его доклады на годичных совещаниях!) – в течение двух десятков лет в труднейшие для страны годы выстраивал стратегию системы образования нашей области, направленную не на выживание, а на развитие. При его непосредственном участии были разработаны национально-региональный компонент содержания образования и областной закон об образовании, благодаря его политической воле сохранена система подготовки рабочих кадров, созданы образовательные учреждения новых типов: кадетские школы, гимназии для девочек, попавших в трудную жизненную ситуацию.

В подготовке и проведении чтений приняли участие Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, Дворец молодежи, Областная психолого-медико-педагогическая комиссия, Ассоциация учреждений по содействию в развитии начального и среднего профессионального образования Свердловской области, Свердловский областной педагогический колледж.

В педагогических чтениях приняло участие более 350 представителей профессионального педагогического сообщества.

Открыл чтения министр общего и профессионального образования Свердловской области Юрий Биктуганов. Он отметил неоченимый вклад В.В.Нестерова в развитие системы образования Свердловской области и представил великолепно изданный сборник избранных трудов Валерия Нестерова «Рыцарь системы образования», подготовленный Свердловским областным педагогическим колледжем совместно с издательством «Меридиан».

С содержательным докладом «Инклюзивное образование и современность: смысловые конфликты» выступил кандидат педагогических наук проректор РГППУ Валерий Шевченко, в котором он актуализировал ключевые понятия проблемы.

Далее работа продолжилась в секциях по направлениям: реализация рекомендаций ПМПК в условиях неспециализированных образовательных организаций; проблемы диагностики и ранней коррекции отклонений в рамках дошкольного инклюзивного образования; подготовка будущих педагогов для инклюзивного образования; управление процессами инклюзии; организация психологического, медицинского и педагогического сопровождения детей с нарушениями; реализация инклюзивного образования в профессиональном обучении; сопровождение детей с особыми образовательными потребностями.

В рамках чтений по инициативе «Ассоциации учреждений начального и среднего профессионального образования Свердловской области» была организована встреча руководителей учреждений профессионального образования, на которой присутствовало более 50 человек.

Встречу открыл заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР М.Л.Вайнштейн. Он рассказал об истории современной региональной системы профессионального образования, начало которой можно отнести к 1988 году, когда произошло организационно-управленческое объединение двух ветвей образования – общего и профессионального. Подход В. В. Нестерова



ва к профессиональному образованию в то время был поистине революционен: он утверждал, что ключевой ориентир любого уровня довузовского образования, в том числе и профессионального, – содействие становлению личности.

С воспоминаниями о Валерии Вениаминовиче Нестерове и размышлениями о значимости его идей выступили его бывшие коллеги: проректор РГППУ В.Я.Шевченко, директор Межотраслевого экспертно-методического центра сертификации квалификаций УрФУ В.В.Федотова, бывший заместитель директора областного департамента образования А.П.Сokolov, доцент Московского института предпринимательства и права А.Б.Красносельский, представители Уральской научной школы профессиональной педагогики доктора пед. наук Н.Е.Эрганова и Н.К.Чапаев, а также руководители образовательных учреждений СПО Н.А.Доронин, Н.В.Зарывных, Л.Н.Нургалиев, В.Н.Козлов, С.Г.Гольгин и другие.

*Т. С. СИМОНОВА, директор
Свердловского областного
педагогического колледжа*

*М. Ф. КУЗНЕЦОВА, канд. пед. наук,
зам. директора по НМР Свердловского
областного педагогического колледжа*

С материалами конференции можно ознакомиться на сайте Свердловского областного педагогического колледжа: www.academiaopen.ru



В. В. Нестеров о профессиональном образовании

«Можно, конечно... сказать, что без металлурга, скажем, не может быть ничего. Можно то же самое сказать и про доярку, и про шахтера. Все это будет правильно и неправильно одновременно. Потому что дело не в специальностях, ничего не будет, а самое главное, ничего не нужно без человека. История... убедительно свидетельствует: все бессмысленно, если в центре грандиозных и неграндиозных планов не стоит человек, его нормальная жизнь». (1990)

«Мы принципиально выступаем за единство региональной образовательной системы (системное единство общего и профессионального образования. – Ред.) по следующим соображениям: образование, осуществляемое во имя человека, предполагает не отдельно функционирующие образовательные системы, а единую систему диагностики социальной и педагогической адаптации, единое педагогическое пространство». (1992)

«...Существование профессиональной школы, которая не выстраивает себя на основе интересов человека, интересов социально-экономического развития городов и районов, – невозможно... муниципальные программы развития образования не могут не включать в себя вопросы профессиональной подготовки и профессионального образования». (1992)

«Вся практика нашей работы показывает: выбор, который осуществляют наши ребята, – далеко не осознанный, спонтанный, проходящий под воздействием ряда внешних факторов. Поэтому следует вводить повсеместно некий общетехнический курс с последовательным ознакомлением с содержанием имеющихся профессий и постепенным переходом в профессиональное обучение» (2000)

«...Совершенно удивительная ситуация, когда любая самая заштатная школа считает себя учреждением более высокого уровня, чем профессиональное училище». (2002)

«Хочу обратить внимание на важность включения в социальное партнерство четвертого участника – муниципальные власти. И не только в лице органов образования, которых мы привлекаем по своей линии и которые не всегда охотно идут на это... неправильно полагая, что если учреждения областные, то это дело области. Учреждения – областные, а подорожки – местные, и за обеспечением их образования ответственны не только органы образования, но и органы экономики, и службы, курирующие развитие местных инфраструктур, и вообще люди, озабоченные будущим своей территории». (2002)

«Обучение карьере начинается с ориентации учащегося на... развитие творческого начала, что нельзя связывать с фактом получения по результатам итоговой аттестации того или иного разряда. Выпускник, который наделен осознанием того, что можно и лучше... это выпускник с карьерной перспективой, это человек, настроенный на перманентное приращение мастерства». (2002)

«Представление о том, как открыть собственное дело, как работать на фирму... все это важнейшая часть социализации, и в том числе – становления гражданина, то есть человека, отвечающего за себя. Ибо гражданин, не имеющий устремления к деловой карьере, это – не гражданин, а обыватель. Другими словами, совсем неплохо быть автослесарем, плохо все время оставаться автослесарем «Сергей», надо становиться «Сергеем Ивановичем», признанным мастером, лучше владельцем автомастерской. И об этом должно сегодня думать и это делать профессиональное образование». (2002)

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения как современный нормативный документ ориентиров профессионально-педагогической деятельности



ДОРОЖКИН
Евгений Михайлович,
доктор педагогических наук, профессор, ректор Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



ТАРАСЮК
Ольга Вениаминовна,
доктор педагогических наук, профессор, ученый секретарь УМО по профессионально-педагогическому образованию, Екатеринбург



ОСИПОВА
Ирина Васильевна,
доктор педагогических наук, профессор, ученый секретарь УМО по ППО, Екатеринбург

В соответствии с указом Президента России Владимира Путина «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года в России до 2015 года должны быть разработаны и утверждены не менее 800 профессиональных стандартов, приобретающих законодательный характер, одним из которых должен стать профессиональный стандарт педагога профессионального обучения.

Мастера и педагоги профессионального обучения играют ведущую роль в обеспечении уровня подготовки рабочих, обладающих профессиональными квалификациями, соответствующими требованиям современного производства. Существенно меняется и приобретает инновационный характер профессионально-педагогическая деятельность, однако эти изменения не отражены ни в квалификационных характеристиках, ни в должностных инструкциях, ни в других документах, а это значит, что нет единых критериев учета и оценки выполнения видов этой деятельности.

Разработка профессионального стандарта педагога профессионального обучения является наиболее адекватным откликом на быстрые

перемены как в различных отраслях экономики, для которых осуществляется подготовка рабочих кадров, так и в системе профессионального образования, так как это документ, описывающий функции, выполняемые профессионально-педагогическим работником

в профессионально-педагогической деятельности в соответствии с квалификационным уровнем.

По поручению АСИ и УРАРК в разработке профессионального стандарта педагога профессионального обучения принимают участие:

- Урало-Сибирский центр компетенций и квалификаций;

- Учебно-методическое объединение по профессионально-педагогическому образованию (УМО по ППО);

- Российский государственный профессионально-педагогический университет (РГППУ);
- профессионально-педагогическое сообщество.

Вопрос государственной важности

Актуальность разработки профессионального стандарта педагога профессионального обучения подтверждается тем, что на сегодняшний день, по данным Министерства образования и науки Российской Федерации, в России почти в двух тысячах учреждений НПО и почти 2,6 тысячи учреждений СПО осуществляется подготовка кадров для всех отраслей экономики России по 327 рабочим профессиям и 245 специальностям среднего профобразования. Для модернизации содержания подготовки рабочих, внедрения новых педагогических технологий, преобразования традиционных для централизованной экономики профтехучилищ в профессиональные учебные заведения, адекватные рыночным отношениям, необходимо, в частности, обеспечение соответствующего количества высококвалифицированных профессионально-педагогических работников, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан по рабочим профессиям.

Существующий уровень профессионально-педагогической квалификации профессионально-педагогических работников не отвечает задачам обновления системы профес-

Существующий уровень профессионально-педагогической квалификации профессионально-педагогических работников не отвечает задачам обновления системы профессионального образования.

сионального образования. Это подтверждается в первую очередь тем, что квалификация выпускников начального и среднего профессионального образования, их нравственные качества намного отстают от современных требований, предъявляемых обществом, экономикой и государством к молодым работникам современных предприятий и учреждений. Поскольку около 80% кадров, занятых в российской экономике, приходится на рабочие профессии, то качество подготовки и количество квалифицированных рабочих кадров – это действительно вопрос государственной важности. Для его решения требуются инновационные изменения системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации. При этом чаще рассматриваются проблемы «чему учить?», «на чем учить?» и «как учить?», а проблема «кто будет учить?» остается в тени и не получает должного внимания [3].

На подходе к стандарту

Рассматривая значимость профессионального стандарта в плане деятельности педагога профессионального обучения, можно сказать, что это многофункциональный документ, систематизирующий виды профессионально-педагогического труда, выполняемого профессионально-педагогическими работниками при реализации профессиональных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров для видов экономической деятельности, и требования к необходимым для этого компетенциям педагога профессионального обучения. Профессиональный стандарт разрабатывается с целью совершенствования деятельности профессионально-педагогических работников и должен стать нормативным документом для руководителей и специалистов подразделений управления персоналом образовательных учреждений, реализующих программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров; для специалистов в области сертификации персонала; для специалистов, разрабатывающих государственные образовательные стандарты и профессиональные образовательные программы; для психологов и профконсультантов, оказывающих населению услуги в области профессионального самоопределения и построения профессиональной карьеры.

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения основан на анализе профессионально-педагогической деятельности и требований к ее результатам и подлежит постоянному мониторингу и обновлению по мере изменений в содержании трудовой деятельности. Предлагаемая процедура разработки профессионального стандарта педагога профессионального обучения базируется на методе функционального анализа, а именно на выявлении функций, которые должны выполняться в профессионально-педагогической деятельности, а не на описании того, кто их

выполняет. Другими словами, отправная точка формирования профессионального стандарта педагога профессионального обучения – анализ профессионально-педагогической деятельности.

Разработка профессионального стандарта (ПС) педагога профессионального обучения осуществляется исходя из следующих положений:

1. Система разработки ПС педагога профессионального обучения ориентирована в первую очередь на основную идею – реализацию концепции профессионально-педагогического образования, определяющую цель и основные задачи, для решения которых и создается данная система.

2. В основу разработки ПС положена методология, учитывающая законодательные, экономические, правовые, организационные, информационные и другие аспекты научного обоснования структуры профессионального стандарта педагога профессионального обучения.

3. Структура ПС должна обеспечить преемственность содержания государственных нормативных документов, определяющих требования к должностям профессионально-педагогических работников.

4. Профессиональный стандарт является многофункциональным нормативным документом и формируется на основе следующих принципов:

1) учет возросших требований к адаптивности и профессиональным компетенциям профессионально-педагогических работников;

2) измеримость указываемых требований к выполнению трудовых функций профессионально-педагогической деятельности;

3) представление в стандарте основных трудовых функций профессионально-педагогической деятельности;

4) вертикальная интеграция в профессионально-педагогической деятельности всех квалификационных уровней;

5) учет образцов лучшей практики, опыта профессионально-педагогической деятельности, ориентированных на будущее.

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, являясь документом, описывающим функции, выполняемые работником в профессионально-педагогической деятельности, а также компетенции и их структурные составляющие в виде знаний, умений, владений, фиксирует не только результат, то есть то, что должно быть достигнуто, но и возможность решения сложной методологической и дидактической задачи «перевода» «языка» профессионального стандарта на «язык» образовательного стандарта. Но это возможно толь-

Чаще рассматриваются проблемы «чему учить?», «на чем учить?» и «как учить?», а проблема «кто будет учить?» остается в тени.

Отправная точка формирования профессионального стандарта педагога профессионального обучения – анализ профессионально-педагогической деятельности.

ко при учете требований работодателей, как к рабочему, так и к педагогу профессионального обучения, который осуществляет профессиональную подготовку этого рабочего.

С поправкой на реформы

Функции педагога профессионального обучения постоянно совершенствуются. В настоящее время это связано с реформой российского образования, которая предъявляет новые требования к системе профессионального образования, а значит, и к педагогу профессионального обучения. Прежде всего речь идет о комплексной подготовке выпускника к жизни и профессиональной деятельности в новых экономических условиях. На это же нацелен и процесс реорганизации системы профессионального образования, который заключается в изменении структуры и спектра специальностей, появлении следующих альтернативных образовательных учреждений и организаций:

- учреждения высшего рабочего образования (прикладной бакалавриат), осуществляющие многоуровневую вариативную подготовку высококвалифицированных рабочих с высшим профессиональным образованием для инновационного высокотехнологического производства [2];

- учреждения профессионального ремесленного образования, специализирующиеся на интегративной подготовке квалифицированных специалистов для интенсивного развития сферы малого бизнеса;

- структуры, нацеленные на кадровое сопровождение инновационных проектов комплексной модернизации промышленных предприятий и учреждений, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих (подбор, подготовка и аттестация персонала);

- межрегиональные отраслевые ресурсные центры, цель деятельности которых заключается в создании межрегиональной сети учреждений профессионального образования, ориентированных на одну из приоритетных отраслей экономики, обеспечивающих

концентрацию ресурсов (материально-технических, методических, информационных, кадровых) для коллективного доступа образовательным учреждениям, и систему взаимодействия с работодателями данной отрасли;

- учебные центры профессиональных квалификаций, предполагающие обеспечение подготовки, переподготовки и повышения

квалификации рабочих кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда, обусловленных задачами технологической модернизации и инновационного развития экономики Российской Федерации и ее субъектов;

- корпоративные университеты при промышленных предприятиях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров для отрасли экономики, к которой относятся эти рабочие профессии и т. д.

Вышеперечисленные изменения предъявляют повышенные требования к педагогу профессионального обучения, которые должны быть отражены в профессиональном стандарте в плане уточнения соответствующих видов профессионально-педагогической деятельности и их структурных составляющих.

На основании выделенных видов деятельности разрабатываются остальные структурные составляющие профессионального стандарта педагога профессионального обучения.

Разработанный таким образом профессиональный стандарт педагога профессионального обучения позволит осуществлять:

- проведение оценки квалификации и сертификации профессионально-педагогических работников;

- формирование государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионально-педагогического образования;

- решение широкого круга задач в области управления кадровым составом ОУ (разработка систем мотивации и стимулирования персонала, отбора, подбора и аттестации профессионально-педагогических кадров);

- проведение процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности, направленных на установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности.

Литература

1. Осипова И. В., Тарасюк О. В. К вопросу о профессионально-педагогической компетентности педагога профессионального обучения // Вестник УМО по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург, 2010. Вып. 1 (44).

2. Романцев Г. М. Теоретические основы высшего рабочего образования. Екатеринбург, 1997.

3. Романцев Г. М. Уровневое профессионально-педагогическое образование: проблемы стандартизации: монография / Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк. Екатеринбург, 2011.

4. Романцев Г. М., Федоров В. А., Тарасюк О. В., Осипова О. В. Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения: подходы к разработке. Вестник УМО по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург, 2012. Вып. 1 (46).

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения позволит осуществлять:

- проведение оценки квалификации и сертификации;
- формирование государственных образовательных стандартов и программ всех уровней;
- решение широкого круга задач в области управления кадровым составом;
- проведение процедур стандартизации и унификации на установление единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности.

Собрались креативные и инициативные люди

24–25 октября 2013 года на базе Камышловского педагогического колледжа состоялся двухдневный областной семинар «Изменяющееся воспитание в изменяющейся России: теории, практики, технологии».

В работе семинара приняли участие 38 представителей 24 образовательных учреждений СПО Свердловской области, а также 7 преподавателей екатеринбургских вузов.

Работу семинара открыла директор Камышловского педагогического колледжа, отличник народного просвещения, заслуженный учитель Российской Федерации, Директор года–2009, 2011, 2012, 2013 *Наталья Трифанова*.

Кандидат философских наук, декан факультета социологии УрГПУ *Марина Арапова* предложила присутствующим задуматься о старых парадигмах

и новых реальностях в идеологическом воспитании.

Доктор социологических наук, зав. кафедрой теоретической и прикладной социологии факультета социологии УрГПУ *Елена Прямикова* в своем выступлении отразила развитие социальной компетентности молодежи, представив его в контексте новых задач воспитания.

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики института социального образования УрГПУ *Татьяна Дорохова* представила новые подходы к воспитанию в контексте ФГОС.

Зам. директора по социально-педагогической работе Камышловского педагогического колледжа *Светлана Перминова* совместно с методистом *Татьяной Ганиной* представили модель

социокультурной среды педагогического колледжа, подробно раскрыв каждый из ее компонентов.

В качестве модераторов дискуссионных площадок по проблемам современного воспитания выступили доктор филологических наук, зав. кафедрой акмеологии, декан факультета повышения квалификации РГППУ *Ольга Акимова* и профессор этой же кафедры, доктор педагогических наук *Галина Сикорская*.

Второй день семинара носил практико-ориентированный характер.

Руководитель волонтерского движения «Апельсин» Уральского радиотехнического колледжа им. А. С. Попова *Александра Цветкова* представила опыт развития добровольчества в колледже; *Татьяна Киселева*, зам. директора по воспитательной работе Екатеринбургского торгово-экономического техникума, рассказала об организации студенческого самоуправления как средстве развития социальной активности студентов; *Ольга Редникова*, зам. директора по воспитательной работе Нижнетагильского профессионального колледжа им. Н. А. Демидова представила программу «Демидовы и их наследие» как средство патриотического воспитания студентов колледжа; *Александр Пономарев*, доктор педагогических наук, зав. кафедрой организации работы с молодежью УрФУ, выступил с докладом «Управление качеством воспитательной работы в ОУ», а кандидат философских наук, доцент кафедры социальной педагогики института социального образования УрГПУ *Валерий Герт* раскрыл взаимосвязь основного и дополнительного образования в воспитательной работе ОУ.

Светлана Перминова, заместитель директора по СПР

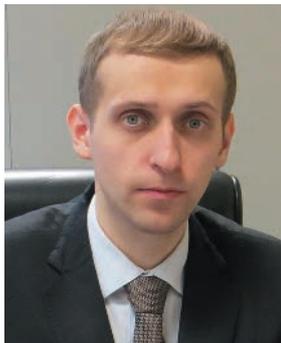
Татьяна Ганина, методист



«...Были представлены доклады, позволившие участникам систематизировать имеющиеся у них знания по таким проблемам, как идеологическое воспитание, развитие профессиональной компетентности молодежи, новые подходы к воспитанию в системе профессионального образования. Безусловно, ценным было то, что у слушателей появились вопросы к докладчикам, позволившие наметить перспективы дальнейшего саморазвития и взаимовыгодного сотрудничества».

Татьяна Дорохова,
канд. пед. наук

Корпоративные профессиональные стандарты (на примере предприятия розничной торговли)



КОМАНДИРОВ
Максим Анатольевич,
аспирант Научно-исследовательского института труда и социального страхования Минтруда России, Москва

Национальные профессиональные стандарты не отражают в полной мере специфику деятельности конкретного хозяйствующего субъекта, поэтому целесообразно составление корпоративных профессиональных стандартов.

Профессионально-квалификационные характеристики, которыми должны обладать работники, являются одним из важнейших критериев эффективности функционирования предприятия. Неверно установленные характеристики могут негативно отразиться на хозяйственной деятельности. Для их определения необходим профессиональный стандарт.

Построение профессиональных стандартов на национальном уровне становится одной из приоритетных государственных задач в части регламентации хозяйственной деятельности. Профессиональный стандарт, являющийся в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 35, статья 195.1) характеристикой квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, – это многофункциональный нормативный документ, определяющий некий квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями [1]. С учетом того, что национальные профессиональные стандарты не отражают в полной мере специфику деятельности конкретного хозяйствующего субъекта и не являются окончательно завершенными и принятыми к обязательному использованию, целесообразно составление корпоративных профессиональных стандартов.

Одним из наиболее актуальных направлений при рассмотрении вопросов определения квалификационного состава персонала и составления профессиональных стандартов является сфера торговли, для которой характерен значительный объем работников различного уровня подготовки. Весь персонал данных предприятий группируется по направлениям деятельности и участкам работы. Для каждой группы работников предусмотрен определенный набор характеристик.

Разработка стандарта: мероприятия и методики

Созданию профессиональных стандартов, необходимых для оптимизации хозяйственной деятельности предприятия, предшествуют следующие мероприятия:

- анализ локальных актов по деятельности работников;
- анализ документации по регламентации бизнес-процессов предприятия;
- анализ государственных нормативных документов;

- проведение интервьюирования с работниками различного уровня (исполнители работ, линейные руководители, руководители верхнего звена);

- проведение наблюдений за деятельностью работников.

Если для анализа различных нормативных документов используется метод экспертных оценок и осуществляется сравнительная характеристика отдельных позиций, то для исследования деятельности работников целесообразно применение методик нормирования труда, в частности метода сплошных наблюдений и метода моментных наблюдений.

Метод сплошных наблюдений основывается на индивидуальной фотографии рабочего дня, при которой измеряют все без исключения затраты времени исполнителя за определенное время работы. Его проводят в целях выявления и устранения причин потери рабочего времени; изучения опыта работников, добивающихся лучших результатов труда; установления норм обслуживания оборудования и численности рабочих и т. д.

Метод моментных наблюдений основан на использовании теории вероятности и состоит в том, что при наблюдении регистрируются не затраты времени, а число повторений, относящихся к каждой категории затрат рабочего времени. Для этого наблюдателем определяются: во-первых, объем наблюдений — необходимое число моментов, которые с желаемой долей вероятности могут характеризовать структуру затрат рабочего времени; во-вторых, маршрут обхода рабочих мест и неравные промежутки времени начала обходов [2, с.231–233].

Соответственно для формирования актуальных профессиональных стандартов необходимо проведение всестороннего исследования общего бизнес-процесса, в котором задействованы исследуемые группы работников.

Отраслевая специфика

При исследовании деятельности предприятия розничной торговли необходимо сгруппировать персонал по направлениям деятельности отдельных структурных подразделений:

1) расчетно-кассового узла; 2) торгового узла; 3) складских помещений (характерно для предприятий розничной торговли с численностью свыше 30 сотрудников). Отдельно рассматриваются обслуживающие и вспомогательные подразделения, выполняющие функции общего руководства предприятием и обеспечения его непрерывного функционирования. Порядок разработки корпоративных профессиональных стандартов представлен на рисунке 1.

Для каждой из предлагаемых групп прописываются обязательные для исполнения требования.

1. Для работников расчетно-кассового узла – обслуживание покупателей, реализация товара, обеспечение наличия товаров в прикассовой зоне, обеспечение чистоты кассовых терминалов и т. д.

2. Для работников торгового зала – своевременная подача в торговый зал, размещение товара в торговом зале, проверка наличия ценников и т. д.

3. Для работников складских помещений – разгрузка, контроль качества товара, размещение товара на территории склада, ведение учетной документации и т. д.

Дополнительно необходимо выделить логистов, которых нельзя отнести к какой-либо одной группе.

В соответствии с приводимым описанием работ выделяются профессионально-квалификационные требования к работникам, которые осуществляют свою деятельность на каждом из участков работ. Особое внимание необходимо уделять вопросам интенсивности труда и качества исполнения работ сотрудниками с различным уровнем образования и стажем работы.

Документирование стандартов

На основании корпоративных профессиональных стандартов формируются стандарты предприятия, регламентирующие его хозяйственную деятельность. Основными локальными документами по данному направлению должны быть следующие:

1. Стандарт обслуживания покупателей.
2. Стандарт размещения товаров в торговом зале.
3. Стандарт приемки и хранения товаров.
4. Стандарт по оформлению производственных помещений.

Кроме этого, формируются локально-нормативные документы, в частности должностные и рабочие инструкции, в которых обобщаются отдельные позиции профессиональных стандартов и регламентируется деятельность работника в течение рабочего дня. Рабочие инструкции наиболее полно отражают профессиональные стандарты и описывают порядок действия работника на каждом участке работ.

В связи с тем что предлагаемые при составлении профессиональных стандартов методы основываются на определении эффективности деятельности работников, инструменты нормирования труда можно применять при аттестации персонала предприятия. По результатам проводимой аттестации, кроме оценки деятельности персонала, возможно внесение дополнений и изменений в утвержденные профессиональные стандарты.

На рисунке 2 показана возможность применения корпоративных профессиональных стандартов при разработке прочих документов, регламентирующих деятельность предприятия.

Составление корпоративных профессиональных стандартов направлено на сокращение издержек предприятия розничной торговли при сохранении качества обслуживания покупателей, что является одним из основных критериев его успешного функционирования.

Литература

1. Величко Ольга. Профессиональные стандарты на замену квалификационным справочникам // Система успеха. 2012. № 11. [Электронный ресурс] URL: <http://www.irbis-group.ru/content/view/7647/727>.
2. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М.: КНОРУС, 2010.

Особое внимание необходимо уделять вопросам интенсивности труда и качества исполнения работ сотрудниками с различным уровнем образования и стажем работы по необходимому направлению.

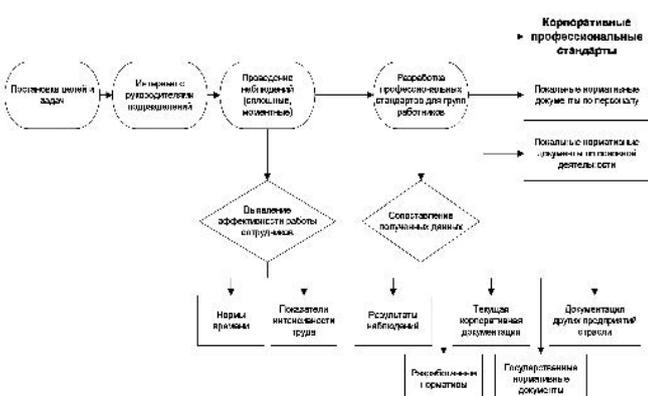


Рис. 1. Общий порядок сбора информации и разработки корпоративных профессиональных стандартов



Рис. 2. Практическое использование данных корпоративных профессиональных стандартов

Студенческая занятость как фактор формирования профессиональных компетенций будущих специалистов



МИХАЙЛОВА
Надежда Константиновна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры
экономической теории
Новокузнецкого филиала
Кемеровского государственного
университета,
Новокузнецк

Изменения в социально-экономических условиях жизни общества и технико-технологическом базисе производства формируют новые требования к качеству рабочей силы, определяющему конкурентоспособность работника на рынке труда. Ведущее место среди них отводится профессиональным компетенциям.

С учетом этих требований многие российские вузы осуществляют, помимо общепрофессиональной, специализированную подготовку будущих выпускников и вместе с дипломом выдают сертификаты о дополнительном образовании. Такая система подготовки, безусловно, повышает качество и конкурентоспособность специалиста на рынке труда и увеличивает его шансы на трудоустройство.

Однако, с точки зрения работодателей, главной составляющей профессиональных компетенций являются практические навыки. При приеме на работу наличие практического опыта, как правило, является главным критерием качества претендента. Диплом с отличием и основательная теоретическая подготовка не гарантируют рабочее место и приличную зарплату.

Учебными планами предусмотрено получение практических навыков в профессиональной сфере во время прохождения различных видов практик, однако этого недостаточно.

Быстрой адаптации студентов на рынке труда способствуют различные формы их привлечения к практической деятельности.

Решению проблемы, на наш взгляд, должно способствовать распространение практики совмещения учебы с работой. Студенческая занятость становится все более распространенным явлением во всем мире. В США, например, доля работающих студентов в возрасте 16–24 лет составляет около 50 %, в Западной Европе варьируется от 48 % во Франции до 77% в Нидерландах. Количество российских студентов, занятых на рынке труда, в целом соответствует мировым тенденциям. По результатам мониторинга около 46% студентов имеют работу [1]. Однако несмотря на то, что в России наблюдается непрерывный рост студенческой занятости, это явление остается недостаточно изученным как в эмпирическом, так и теоретическом планах.

На первых курсах преобладает подрабатывание, а на старших ведущей становится постоянная работа.

Феномен студенческой занятости

Изучение занятости студентов порождает целый ряд вопросов: каковы мотивы и временные затраты занятости студентов; способы оформления трудовых отношений между работодателями и работающими студентами; сфера концентрации занятости и ее отраслевая структура; качество предоставляемых студентам рабочих мест; способствует ли студенческая занятость формированию профессиональных компетенций?

В поисках ответов на эти вопросы среди студентов-экономистов было проведено исследование, в котором приняли участие 132 респондента – студенты 1–4 курсов. В ходе исследования применялись количественные и качественные методы сбора и анализа информации. Анализ результатов включал в себя выделение количественных параметров и особенностей этого явления.

Количественные параметры предстали в следующем виде: более четверти студентов (28,8%), обучающихся на дневном отделении, работают или имели опыт работы. Доля работающих студентов увеличивается от первого курса (18,2%) к последующим (43,2% на четвертом курсе).

Работе уделялось в среднем 82 часа в месяц: 3–4 дня в неделю (40,9%), реже 1–2 дня (17,4%) и 14% работают эпизодически. График работы студентов не связан с расписанием занятий: они работают там, где есть работа, и тогда, когда есть работа. Большая часть студентов работает по вечерам и ночам (59,8%), тем самым сокращая время для учебной подготовки и физического восстановления. Подтвердился вывод ранее проводимых исследований: на первых курсах преобладает подрабатывание, а на старших ведущей становится постоянная работа [2].

Существенной характеристикой занятости студентов является значительный процент неформальных трудовых отношений. 35,6% опрошенных признались, что работали на основе устных договоренностей. Чаще юридически трудовые отношения оформляются на государственных предприятиях (62,8%), реже на

частных (17,8%). Студент, будучи временным работником, чаще проявляет равнодушие к своему юридическому статусу, если его работа не связана с вузовской специальностью. Среди обладателей трудовых книжек больше тех, у кого работа совпадает с будущей профессией.

Далеко не все студенты (65% опрошенных) трудятся в сферах, близких их будущей специальности, поэтому вряд ли такую занятость можно связывать с формированием профессиональных навыков и умений. Тем не менее существенной доле студентов (19,2%) удается устроиться на рабочие места, соответствующие будущей специальности. В этом случае занятость студентов играет роль профессиональной стажировки.

Среди причин, побуждающих студентов к поиску работы, лидирует стремление к материальной независимости от родителей (42,4%). Однако нельзя с полной уверенностью сказать, что основным побудительным мотивом для выхода студентов на рынок труда является денежный фактор. Хотя склонность студентов к поиску работы обратно пропорциональна доходам их семьи, значительная часть (17,4%) занятых студентов – из обеспеченных семей. Кроме того, часть студентов (6,8%) ради работы по будущей специальности трудятся в качестве стажеров, получая минимальное вознаграждение или работая бесплатно. Так, 84,9% посетителей сайта www.examen.ru положительно относятся к студенческой занятости в период обучения в вузе и аргументируют свою позицию высокой ценностью имеющегося опыта работы при трудоустройстве и необходимостью практики по специальности [3].

В поисках работы студенты прибегают к разным источникам: 1) родители, знакомые, друзья; 2) СМИ; 3) службы трудоустройства. Решая вопросы трудоустройства, 56,1% студентов отметили, что использовали неформальные связи и контакты, а межличностные коммуникации играют главную роль в нахождении места работы. Значительная часть опрошенных (31,1%) отметили, что нашли работу с помощью друзей. Роль родителей в трудоустройстве зависит от их социально-профессионального статуса. Родители-руководители, предприниматели чаще других помогают найти своим детям работу. Чем ниже статус родителей, тем меньше они участвуют в трудоустройстве детей. 6,8% работающих студентов создали рабочие места для себя самих. Это студенты, обладающие особой активностью или специфическими ресурсами. Следует отметить, что в группе самозанятых больше молодых людей, у которых работа совпадает с приобретаемой специальностью. Это значит, что при создании себе рабочего места студент смог использовать профессиональные навыки, полученные в вузе.

Занятость, безусловно, меняет жизнь студента. Она имеет как отрицательные (пропуски занятий, снижение успеваемости), так и поло-

жительные последствия (приобретение навыков, коммерческих знаний, рост уверенности в себе, опыт, рост доходов).

73,4% респондентов оценивают эти изменения как позитивные. Так или иначе, половина работающих студентов удовлетворены своей работой и считают ее потребностью и возможностью самореализации. Поскольку диплом не гарантирует трудоустройства, студенты сокращают усилия на его получение, но при этом не отказываются от высшего образования, признавая, что его наличие оказывает положительное влияние на их будущее.

Способствует ли студенческая занятость формированию профессиональных компетенций?

Студенты, участвующие в данном исследовании, отмечали, что работа положительно повлияла на формирование таких общекультурных и профессиональных компетенций, как способность к саморазвитию; способность критически оценивать свои достоинства и недостатки; готовность к кооперации с коллегами и работе в коллективе; способность принимать организационно-управленческие решения и нести за них ответственность.

Таким образом, студенческая занятость позволяет устранить дефект нашей системы образования – нацеленность на формирование теоретического базиса, а не практических навыков в профессиональной сфере. Хотя этот вид занятости не обнаруживает тесной связи с профессиональной деятельностью после окончания вуза, однако он может рассматриваться в качестве фактора, повышающего конкурентоспособность и профессиональную адаптацию будущих специалистов, так как в процессе трудовой деятельности оттачиваются деловые и личные качества будущего специалиста.

Литература

1. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики, 2008. № 6. С. 98–110.

2. Михайлова Н.К. Занятость студентов как явление на рынке труда // Человек и общество на рубеже тысячелетий: Межд. сб. науч. тр. / Под общ. ред. проф. О.И. Кирикова. Вып. XXXI. Воронеж: Воронежский госпединститут, 2005. С. 400–403.

4. Правоторов В. Студенческая занятость [Электронный ресурс]. URL: http://www.examen.ru/main2/news_and_articles.

Чем ниже статус родителей, тем меньше они участвуют в трудоустройстве детей.

Студенческая занятость позволяет устранить дефект нашей системы образования – нацеленность на формирование теоретического базиса, а не практических навыков.

Профессиональное самоопределение человека: смена парадигмы в профориентационной деятельности



ЗЕЕР

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

Традиционное понимание профессиональной ориентации как деятельности по оказанию помощи населению в выборе, подборе или перемене профессии с учетом индивидуальных интересов личности и потребности рынка труда утратило свое значение. Ее целевая ориентация – подготовка к выбору профессии в интересах экономики и государства также утратила свою актуальность. В постиндустриальном обществе акцент делается на профессиональное самоопределение, которое выступает основным механизмом профессионального развития человека.

Уточнение своего места в мире профессий, выборе конкретной специальности, осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни молодежи. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности), места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиональном самоопределении, которое в настоящее время становится тематическим ядром профессиологии.

Профессиональное самоопределение сопровождает всю жизнь человека. В зависимости от изменения условий профессионального развития, смены ведущей деятельности выделяют стадии становления, которые соотносятся с возрастными особенностями человека. Для каждой стадии становления присущи свои особенности профессионального самоопределения и формы содействия выбору профессии. В юности активными формами профориентационной работы выступают:

- активизация профессионального самоопределения на занятиях, профильное обучение, трудовое воспитание в семье;
- самоопределение в учебной профессии, социально-профессиональное воспитание;

- формирование профессиональной направленности;
- самоопределение в профессиональном и трудовом коллективе.

Профориентологические компетенции

Основная функция содействия профессиональному самоопределению принадлежит самой личности. А для этого она должна стать субъектом профессионального самоопределения и обладать необходимыми компетенциями:

- знать потребности региона в кадрах и возможности профессионального образования;
- иметь представление об основных группах профессий и технологиях их выполнения;
- уметь осуществлять осознанный и ответственный выбор маршрута своего образовательного и профессионального становления;
- владеть способами противостояния внешним манипулятивным воздействиям средств массовой информации, пропаганды профессиональной школы и коммерческих организаций;
- проявлять готовность к профессиональному самоопределению на основе учета своих образовательных возможностей и индивидуально-психологических особенностей;
- быть готовым к социально-экономической неопределенности своего профессионального будущего.

Формирование этих профориентологических компетенций необходимо осуществлять уже в общеобразовательной школе, при изучении образовательной области «Технология», осуществлении предпрофильной подготовки и профильного обучения и, конечно, в профессиональной школе.

Содействие полноценному становлению учащейся молодежи обуславливает необходимость кардинальной модернизации системы трудового воспитания в школе, переструктурирования

профессионального образования, создания современной системы профориентации. Важным условием решения этих проблем является кадровое обеспечение непрерывного профессионального самоопределения обучающихся.

Кадры для профориентации

Дорожной картой Агентства стратегических инициатив (АСИ) «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» (НСКК) предусмотрено введение ставки психолога-профконсультанта по профессиональному ориентированию в 80% школ в 2016 году (подпроект 1 «Профессиональное ориентирование и развитие школьников и молодежи»).

К сожалению, о подготовке специалистов по профориентации для системы начального и среднего профессионального образования в этом проекте ничего не сказано. Но, чтобы обеспечить подготовку востребованных экономикой специалистов в профессиональной школе, нужно не только осуществить набор учащихся, но и создать условия становления полноценного человека труда. Формирование контингента учащихся и сопровождение их профессионального развития – это прерогатива новой научно-прикладной дисциплины – профориентологии.

Профориентология – новая профессионально-образовательная дисциплина

Профориентология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, психологии и педагогики, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального станов-

ления личности. Основными разделами профориентологии как интегративной учебной дисциплины являются методология профессионализации, профессиональное самоопределение, дифференцированное профессиографирование и профессиональная ориентация.

Цель профориентологии – оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профессии, в процессе карьерного роста, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности.

Профориентолог объединяет деятельность профориентатора и профконсультанта и осуществляет следующие виды трудовой деятельности:

- организация профориентационной работы в общеобразовательной и профессиональной школе;
- проведение профконсультационной работы: профдиагностика, психологическое сопровождение;
- проектирование учебно-образовательных профессиограмм;
- научно-методическое обеспечение непрерывной программы формирования у обучающихся профориентологической компетентности;
- обеспечение адаптации обучающихся и их трудоустройство.

Целевой ориентацией профориентологии в современных условиях становится содействие обучающимся в нахождении своего места в мире труда, оказание помощи в преодолении трудностей профессионального самоопределения, построении альтернативных сценариев реализации себя не только «здесь – и – теперь», но и в будущем.

Вниманию читателей!

Данная статья предваряет тематический (февральский) выпуск журнала, который будет посвящен актуальным вопросам профориентации и адресован всем специалистам, работающим как в образовательных учреждениях разного уровня — школах, колледжах, вузах, так и на предприятиях в отделах подбора персонала.

Тематика номера:

1. Социокультурные проблемы профориентации.
2. Научно-прикладные проблемы профориентологии.
3. Инновационные технологии в профориентации.
4. Профессиология взаимодействия образовательных организаций с рынком труда.
5. Многоуровневое сотрудничество образовательных и производственных организаций в трудоустройстве молодежи.

6. Виртуальные технологии профориентации.

7. Профориентация лиц с ограниченными возможностями.

8. Профориентация: лучшие практики.

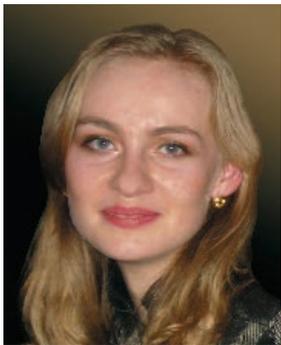


В подготовке номера принимают участие академик РАО Е. В. Ткаченко, член-корреспондент РАО Э. Ф. Зеер, доктор психологических наук Е. Ю. Пряжникова, кандидат педагогических наук И. И. Хасанова, другие ведущие российские ученые и практики в области профориентации.

Приглашаем и вас, уважаемые читатели, стать авторами тематического номера. Свои материалы присылайте на электронный адрес редакции: po-rt@bk.ru. Критерии отбора статей прежние: Актуальность. Проблемность. Авторская позиция.

P.S. Если вы не являетесь подписчиком журнала, но хотите получить тематический выпуск, пришлите заявку в произвольной форме на указанный выше адрес электронной почты.

Право интеллектуальной собственности на учебно-методическое обеспечение: конфликт интересов



ЛИТВИНЧУК
Ирина Леонидовна,
кандидат экономических
наук, старший преподаватель
кафедры экономической
теории Житомирского
национального
агроэкологического
университета,
г. Житомир (Украина)

Следуя формальной логике, УМК являются служебными авторскими произведениями, а это означает, что работодатель может претендовать на получение исключительных имущественных прав на них.

Выплата работнику заработной платы не может заменить выплату авторского вознаграждения.

Возможен ли баланс между стремлением образовательного учреждения минимизировать затраты в условиях недостаточности финансовых ресурсов и необходимостью стимулировать эвристическое начало преподавателей, выплачивая авторское вознаграждение?

В соответствии с распространенной на постсоветском пространстве практикой организации учебного процесса в системе профессионального образования преподаватели образовательных учреждений обязаны разрабатывать учебно-методические комплексы закрепленных за ними дисциплин. Такие комплексы являются оригинальными результатами творческой деятельности научно-педагогических работников, несмотря на то что их элементы, как правило, достаточно типичны. Так, стандартный учебно-методический комплекс включает: учебную типовую программу дисциплины; рабочую учебную программу; планы занятий; наглядные пособия и технические средства обучения; конспект лекций; инструктивно-методические материалы к семинарским, практическим и лабораторным занятиям; программы учебной, технологической и профессиональной практик; комплекс контрольных работ; тематику курсовых и дипломных проектов; задания для зачетов; экзаменационные билеты; методические рекомендации и разработки преподавателя; материалы, обеспечивающие самостоятельную работу студентов, и т. п.

Платить или не платить

Необходимость разработки учебно-методического обеспечения обуславливается трудовым договором (контрактом) между научно-педагогическим работником и работодателем, а также должностной инструкцией. Таким образом, следуя формальной логике, учебно-методические комплексы являются служебными авторскими произведениями, а это означает, что работодатель может претендовать на автоматическое получение исключительных имущественных прав на такие произведения (если соглашением между работодателем и автором не предусмотрено иное).

В ст. 1295 Гражданского кодекса РФ указано, что «автор имеет право на вознаграждение в случае, если работодатель в течение трех лет со

дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение, начнет использование служебного произведения или передаст исключительное право другому лицу. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора – судом» [1]. Несмотря на наличие соответствующей статьи, администрация учебных заведений крайне редко осуществляет подобные выплаты, отождествляя авторское вознаграждение с оплатой труда преподавателя. Как следствие, на практике за определенные объемы выполненной методической работы на основании норм времени для ее планирования и установленных тарифных ставок преподавательский состав ежемесячно получает заработную плату.

Однако выплата работнику заработной платы не может заменить выплату авторского вознаграждения за созданное произведение в связи с выполнением трудового договора, даже если в указанном договоре предусмотрено создание работником служебных произведений.

Так, заработная плата является вознаграждением за выполненную работу в зависимости от определенных условий, в то время как авторское вознаграждение – это все виды вознаграждений или компенсаций, выплачиваемых авторам за использование их произведений. Принимая во внимание существующую разницу, более целесообразно осуществлять выплату авторского вознаграждения за создание и использование произведений одновременно в виде премий и компенсаций помимо основной заработной платы. В современных реалиях, к сожалению, права профессорско-преподавательского состава на авторское вознаграждение ущемляются администрациями учебных заведений.

Разграничение прав по-украински

Изложенная проблема актуальна и для Украины. В правовом поле соседнего государства для регламентации вопросов распределения прав интеллектуальной собственности на служебные произведения долгое время использовался закон «Об авторском праве и смежных правах» – ст. 16, содержание которой в целом аналогично упомянутой ранее ст. 1295 Гражданского кодекса РФ.

Ситуация усложнилась с принятием нового Гражданского кодекса Украины от 16.01.2003 № 435-IV. Согласно ст. 429 нового кодекса имущественные права на служебное произведение принадлежат работодателю и работнику совместно [3]. (Для сравнения – в РФ автору принадлежат лишь неимущественные права интеллектуальной собственности, исключительные же автоматически полностью переходят к работодателю.) Таким образом, в Украине преподаватель и учебное заведение в лице органов управления имеют общие права как на получение свидетельства о регистрации авторского права на служебное произведение, так и на его использование.

Следует учитывать, что совместное право собственности не означает обязательного равенства долей имущественных прав работника и работодателя. При распределении должен учитываться вклад сторон в создание служебного произведения, а именно организационное и материально-финансовое обеспечение работ по созданию методического комплекса администрацией и творческий вклад научно-педагогического работника.

Порядок осуществления имущественных прав работодателя на служебное произведение может быть урегулирован отдельным гражданско-правовым договором. Так, для того чтобы работодатель получил статус единственного владельца имущественных прав на служебное произведение, необходимо заключить договор об отчуждении исключительных имущественных авторских прав на произведение, созданное в связи с выполнением служебных обязанностей. В договоре должно быть указано, что работник создает произведение и отчуждает в пользу работодателя все исключительные имущественные авторские права, предусмотренные действующим законодательством, а моментом передачи прав является передача материального носителя, на котором зафиксировано произве-

дение, с одновременным подписанием акта приема-передачи прав на произведение.

Несмотря на официально утвержденный порядок, составление подобных договоров в учебных заведениях достаточно редкое явление. В действительности имеют место два сценария развития событий: первый – администрация учебного заведения без каких-либо согласований присваивает имущественные права на методические комплексы; второй – преподаватели не желают распространять свои разработки, считая себя единственными возможными субъектами права интеллектуальной собственности на них.

Обозначенные проблемы требуют комплексного правового регулирования. Подлежат пересмотру и доработке нормы трудового и гражданского законодательства, регламентирующие отношения, которые возникают в связи с приобретением и осуществлением права интеллектуальной собственности на служебные объекты в научно-образовательной сфере. В перспективе крайне важно достигнуть обоюдно выгодного компромисса сторон и согласовать интересы работника и работодателя.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zakonrf.info/gk>.

2. Про авторське та суміжні права: закон України [Електронний ресурс]. URL: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws>.

3. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]. URL: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws>.

В современных реалиях, к сожалению, права профессорско-преподавательского состава на авторское вознаграждение ущемляются.

Два сценария развития событий: первый – администрация присваивает имущественные права на методические комплексы; второй – преподаватели не желают распространять свои разработки, считая себя единственным субъектом права интеллектуальной собственности.

Мнение эксперта

Разработка учебных планов, программ осуществляется преподавателями в целях наиболее успешного освоения студентами учебных дисциплин, поэтому указанные разработки имеют исключительно методический характер и являются составной частью применяемых данным преподавателем методов обучения.

Методическая часть не является произведением, так как авторские права не распространяются на идеи, принципы и методы (п. 5 ст. 1259 ГК РФ). Кроме того, в п. 21 постановления Пленума Верховного суда от 19 июня 2006 г. № 15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах», прямо указано, что методы обучения не относятся к объектам авторского права. Поскольку результаты перечисленной учебно-методической работы не являются объектами авторского права (следовательно, и служебными произведениями в соответствии с п. 1 ст. 1295 ГК РФ), то у преподавателя, являющегося разработчиком данных планов и программ, не возникает и прав на авторское вознаграждение (в том числе по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 1295 ГК РФ).

Ольга ГОРЮНОВА,

эксперт службы правового консалтинга ГАРАНТ
www.garant.ru/consult/work_law/8629

Соревнования монтажных бригад

22 ноября 2013 года в Социально-профессиональном техникуме «Строитель» прошли региональные соревнования бригад строителей по установке фасадных и цокольных материалов, что является одной из форм сотрудничества техникума и фирмы «Дёке Экструдж».

Цели соревнования: содействие в привлечении молодежи для обучения рабочим профессиям; повышение квалификации и оценка профессиональной подготовки персонала монтажных бригад и обмен передовым опытом.

Соревнования монтажных бригад проводились в три этапа. На первом этапе участники соревнований отвечали на тестовые вопросы о сайдинге и его монтаже. Второй этап был посвящен расчетам материалов – соревнующимся был предоставлен план дома с размерами, каждая команда должна была просчитать количество необходимых материалов для облицовки фасада данного дома и оформить свои расчеты в виде заявки. Третий этап – практиче-

ский, самый интересный и зрелищный. Команды должны были за полтора часа выполнить замеры макета части дома, рассчитать количество материалов и этим количеством произвести работы в соответствии с технологическими требованиями.

В команду судей вошли *Денис Фефелов* – гендиректор ООО «Оптовая компания «Дёке Урал», *Сергей Захаров* – директор СПТ «Строитель», *Юрий Щербаков* – начальник отдела технического сопровождения ООО «Дёке Экструдж» и специалисты этой же компании *Елена Чарикова* и *Иван Макаров*.

Подведение итогов соревнований затянулось, так как команда-лидер закончила выполнение задания не через плановых 1 час 30 минут, а на 10 минут позднее. И только через 2 часа 35 минут завершила работу бригада, занявшая 3-е место.

В итоге первое место по праву заняла опытная бригада монтажников из ООО «Строй Дом» (*М. Табачник* и *В. Шайдулин*). Лидерам соревнований

был вручен главный приз – аккумуляторная углошлифовальная машина. Вторыми были представители «Нью Хаус» (ИП Бурмакин) из Н.Тагила (*М. Обухов*, *А. Смольников* и *Н. Кислинский*). А вот третье, почетное место заняла команда СПТ «Строитель», состоящая из мастера производственного обучения *А. Вахрушева*, преподавателя технологии *Н. Пузыревой* и студента 2-го курса *А. Шишигина* – будущего мастера сухого строительства. Четвертое место по количеству набранных баллов досталось бригаде монтажников ООО «Капитал строй» из Тюмени. А вот последними были представители ООО «Оптовая компания «Дёке Урал» (Екатеринбург), что не явилось неожиданностью, так как в составе команды были не профессионалы-монтажники, а менеджер по продажам, рабочий склада и водитель. «Отсюда можно сделать вывод, – заметил по этому поводу Денис Фефелов, – каждый должен прежде всего выполнять свою работу!»

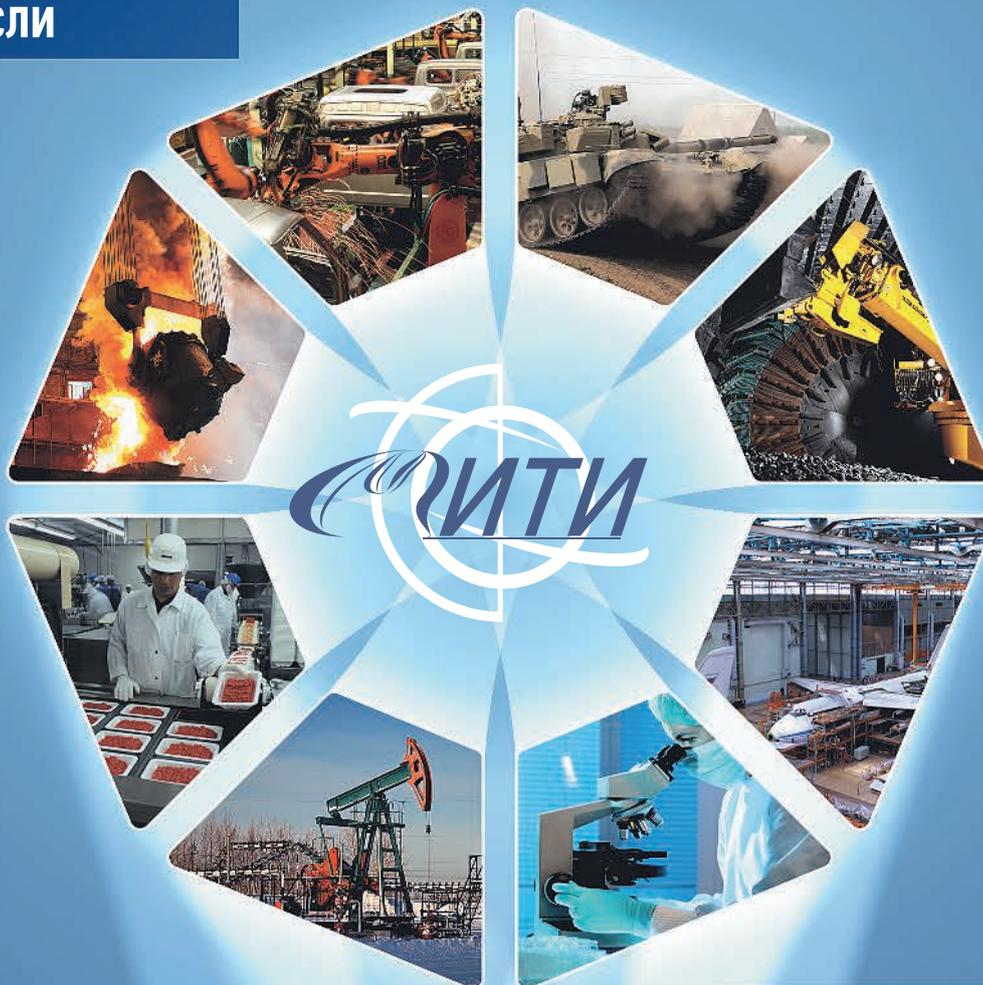
Лидия Кравченко,
методист СПТ «Строитель»



ОБУЧЕНИЕ В ЛУЧШЕЙ ТРАДИЦИИ ИНЖЕНЕРНОЙ ШКОЛЫ

отрасли

iiti.ru



ГИДРАВЛИКА

ДИСКРЕТНАЯ, МОБИЛЬНАЯ,
ПРОПОРЦИОНАЛЬНЫЙ СЕРВОПРИВОД



ПНЕВМАТИЧЕСКИЕ И ВАКУУМНЫЕ СИСТЕМЫ



ДИАГНОСТИКА И РЕМОНТ

ЦЕХОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ



направления обучения

SIEMENS

КОНТРОЛЛЕРЫ, ПРИВОДЫ,
ВИЗУАЛИЗАЦИЯ СЕТИ



ЧПУ

ПРОГРАММИРОВАНИЕ ОБРАБОТКИ
Sinumeric, Fanuc, Heidenhain



Лицензия Министерства общего и профессионального образования Свердловской области Серия 66 № 001321 рег. № 3744 от 28 июля 2011 г., бессрочно

НОУ «Международный институт технических инноваций»

620078, г. Екатеринбург, ул. Коминтерна, д.16, оф.421, тел.: (343) 213-4-213, 379-42-24

SIEMENS

Schneider
Electric

SMS
SIEMAG

SMS group

internormen
technology