

Отказ государства от ведомственных образовательных учреждений привел к ослаблению связей между учебными заведениями и производством

Главной задачей должен стать «демонтаж» сложившихся стереотипов относительно роли и статуса современного ремесленника

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



№ 4 (8) апрель 2014



Конкурсы профессионального мастерства в Свердловской области: с. 36–39

Социальное партнерство как инновационный ресурс развития	4	Профессиональная адаптация молодых специалистов	24
Производственная практика как путь к сотрудничеству бизнеса и образования	9	Инновационные методы профориентационной работы	32
Требования современного рынка труда к компетенциям выпускников	16	Олимпиада профессионального мастерства как ресурс развития	36
Программа развития автономного учреждения профессионального образования	18	Договор об оказании платных образовательных услуг	40

Уважаемые читатели!

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

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

Стоимость подписки на 2-е полугодие 2014 г. – 1200 рублей (4 номера, в июле-августе журнал не выходит). Стоимость указана без учета доставки и рассчитывается отдельно.

Адреса и телефоны представительств на Урале:

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

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

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

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

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

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

Если по каким-либо причинам Вам не удалось оформить подписку через Агентство, можете оформить редакционную подписку, прислав заявку в произвольной форме на адрес: po-rt@bk.ru.



Информация для авторов

Редакция журнала принимает к публикации оригинальные, ранее не публиковавшиеся, статьи объемом до 10000 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 Вайнштейн А. М.

Редактор Маркин А. В.

Дизайн, верстка Клецев О. И.

Корректор Алексеев М.

Редакционный совет:

Безуевская 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

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

Пахомов 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., к. 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;

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

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

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

Гузнов 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 «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»;

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

Отпечатано в типографии
ООО «АлтерПринт»

Заказ № 502

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 30.04.2014

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

Модели взаимодействия

Гадельшина О.И. Синергетика образовательных технологий и бизнеса2

Мельников О.М. Социальное партнерство как инновационный ресурс развития4

Пятаева И. Г. О многоуровневой системе социального партнерства6

Манасытова М. А. Сетевое взаимодействие: Алдан — Благовещенский8

Домогатский А. В. Производственная практика как путь к сотрудничеству бизнеса и образования9

Шапвалов А. П., Дербенева Г. С. Социальное партнерство. Инвестиционная привлекательность образовательного учреждения10

Образовательная политика

Чуланова З. К. Новое качество рабочей силы и профессионального образования в условиях инновационного развития12

Компетенции и квалификации

Бобровских О. Н. Реализация ФГОС СПО: проблемы и перспективы14

Малькова И. Л., Захарова С. А. Требования современного рынка труда к компетенциям выпускников16

Экономика и управление

Галанина М. А., Бочанова Н. А. Программа развития автономного учреждения профессионального образования как инструмент управления изменениями18

Грошева Е. Л. Влияние научно-методической работы на развитие педагогического коллектива техникума22

Профориентация. Профессиональная адаптация

Олимских Н. Н., Тюрина О. О. Профессиональная адаптация молодых специалистов24

Чапаев Н. К., Ефанов А. В. Современный ремесленник: преодоление стереотипов26

Чупеева О. В. Я в бухгалтеры пойду — пусть меня научат30

Шахнович И. С. Проблемы и инновационные методы профориентационной работы32

Щелева Т. С. Профессиональная помощь выпускникам в вопросах трудоустройства34

Зарипова М. М. Олимпиада профессионального мастерства как ресурс развития36

Юридическая консультация

Кололеева С. В. Договор об оказании платных образовательных услуг40

События

Заседание Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа в Салехарде20

В 90 все только начинается! Юбилей Екатеринбургского торгово-экономического техникума29

Аграрное образование выходит на международный уровень. Международная научно-практическая конференция35

Всероссийская олимпиада профессионального мастерства. Награждение победителей областного этапа37

Первый региональный чемпионат WorldSkills KIDS38

III Международная олимпиада профессионального мастерства по направлению «Основы сетевых технологий»39

Синергетика образовательных технологий и бизнеса



ГАДЕЛЬШИНА Ольга Ивановна, преподаватель экономических дисциплин Екатеринбургского экономико-технологического колледжа, Екатеринбург

Одним из условий качественной подготовки специалиста является соответствие форм организации учебной деятельности студентов осваиваемым видам профессиональной деятельности. Взаимодействие профессиональных образовательных организаций и бизнес-структур способствует решению задач современного профессионального образования.

Изменения, происходящие в последние годы в сфере образования, объективно способствуют формированию инновационных подходов к разработке адекватных моделей и технологий обучения, направленных на повышение его эффективности и качества. Достижение этой цели ныне вряд ли возможно без широкого и взаимосвязанного использования в учебном процессе разнообразных технологий подготовки экономических кадров.

Формирование профессионала в экономической сфере и в области информационных технологий на современном этапе предполагает развитие творческих способностей обучающегося, его способности решать нетрадиционные задачи.

Формирование профессионала в экономической сфере и в области информационных технологий на современном этапе предполагает развитие творческих способностей обучающегося, его способности решать нетрадиционные задачи.

При этом возникает проблема соответствия форм организации учебной деятельности обучающегося формам осваиваемой им профессиональной деятельности. А. А. Вербицкий выделяет следующие формы деятельности: учебные (лекция, семинар), где осуществляется передача и усвоение информации;

квазипрофессиональные (деловая игра и другие игровые формы), где моделируются целостные фрагменты производства, их предметно-технологическое и социально-ролевое содержание; учебно-профессиональные (научно-исследовательская работа студентов, производственная практика, подготовка дипломного проекта и т.п.), где студент совершает действия и поступки, соответствующие нормам профессиональных и социальных отношений специалистов; промежуточные — это любые формы (традиционные и новые), отвечающие специфике целей и конкретного содержания обучения на соответствующем этапе обучения.

Фокусирование образовательного процесса на достижение обучающимися профессионального роста через освоение компьютерных технологий делает учебный процесс более содержательным и интересным.

Для решения данной проблемы в Екатеринбургском экономико-технологическом кол-

ледже активно внедряются метод проектов; портфолио студента СПО; вебинары (онлайн-семинары и лекции) для отдаленных учебных подразделений (города Пелым, Североуральск, Туринск); научно-практические конференции студентов; профессиональные семинары и праздники совместно с социальными партнерами (налоговой службой и производственными предприятиями); деловые игры («Налоговая одиссея», «К нам едет аудитор»); экскурсии на предприятия города.

Чтобы соответствовать новым условиям и перспективам развития конкурентоспособной и динамичной экономики, необходим высокий уровень практической подготовки современного выпускника-бухгалтера. Основным элементом такого уровня является свободное владение различными компьютерными технологиями, направленными на автоматизацию учетной работы.

Взаимовыгодное сотрудничество

Екатеринбургский экономико-технологический колледж уже более десяти лет сотрудничает с фирмой «Праймс-1С-Екатеринбург» в области ИТ-технологий. Такое сотрудничество носит взаимовыгодный характер. Для фирмы «Праймс-1С-Екатеринбург» — это продвижение продуктов 1С на рынке ИТ-технологий; для образовательной организации — использование системы «1С: Предприятие» в преподавании ряда экономических дисциплин, проведении курсового и дипломного проектирования, создании деловых игр, учебных фирм, проведении олимпиад и конкурсов. Формы сотрудничества представлены на рис. 1.

В соответствии с ФГОС СПО, специальность 080114 «Экономика и бухгалтерский учет» предусматривает освоение видов профессиональной деятельности в соответствии с программами профессиональных модулей:

- ПМ.01: Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации;

- ПМ.02: Ведение бухгалтерского учета источников формирования имущества, выполнение работ по инвентаризации имущества и финансовых обязательств организации;

- ПМ.03: Проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами;
- ПМ.04: Составление и использование бухгалтерской отчетности;
- ПМ.05: Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих (бухгалтер).

Учебным планом предусмотрено в каждом модуле 30% времени на проведение практических занятий и 30% на практику. Данное обстоятельство позволяет не только познакомить студентов с программными продуктами фирмы «1С», но и детально освоить бухгалтерские программы, а затем закрепить полученные знания на производственной практике. Эффективность процесса обучения достигается посредством использования методических пособий, участия в олимпиадах и единых семинарах фирмы «1С». Это дает возможность студентам проверить себя, узнать последние изменения в компьютерных технологиях.

Как показывает опыт, фокусирование образовательного процесса на достижение обучающимися профессионального роста через освоение компьютерных технологий в области учета делает учебный процесс более содержательным и интересным. При проведении практических и лабораторных работ, ориентированных на знакомство с компьютерными системами бухгалтерского учета на базе «1С: Предприятие», используется пошаговая методика обучения, подробно изучается порядок и содержание работ по ведению автоматизированного учета. Работа с программой начинается с заполнения справочников, где описываются все объекты бухгалтерского учета и их свойства, затем осуществляется документальное оформление хозяйственных операций условного предприятия и составление регламентированной отчетности.

Именно данная модель обучения позволяет студентам уже после первого года изучения бухгалтерского учета усвоить такие профессиональные способы деятельности, как работа с первичными бухгалтерскими документами, ведение материального учета. Подтверждением тому являются результаты мониторинга качества производственной практики.

В колледже стало традицией после прохождения производственной практики проводить научно-практические конференции, в рамках которых студенты обмениваются полученным производственным опытом, делают доклады и презентации. На конференциях присутствуют как представители работодателей и педагогического коллектива, так и студенты младших курсов.

В рамках конференций, как правило, обсуждаются вопросы специфики прохождения производственной практики на предприятиях разных форм собственности (требования, ожидания, трудности); опыт применения студентами полученных в колледже знаний и умений в практической бухгалтерской деятельности; пути повышения качества прохождения студентами производственной практики.

Материалы докладчиков и результаты анкетирования участников конференций анализируются и обобщаются. Важный вывод был сделан по итогам конференции 2013 года. Так, реализация студентами основных направлений деятельности бухгалтера в основном сконцентрирована на работе с бухгалтерскими первичными документами (рис. 2).

Студентам-практикантам на предприятиях стали больше доверять оформлению первичных документов на компьютере в программе «1С: Бухгалтерия» (67%), что указывает на способность студентов применять полученные в колледже умения и знания в области информационных технологий.

Наблюдение за работой студентов в реальной профессиональной деятельности, коллективный анализ уровня профессиональной компетентности выпускника позволяют по-новому взглянуть на подготовку студента, переосмыслить методический, содержательный и технологический аспекты образовательного процесса. В результате освоения технологий обработки информации с помощью программы «1С: Бухгалтерия» формируется опыт осуществления основных видов деятельности бухгалтера.

Стало традицией после прохождения производственной практики проводить научно-практические конференции, в рамках которых студенты обмениваются полученным производственным опытом, делают доклады и презентации.



Рис.1. Формы сотрудничества ЕЭТК с фирмой «Праймс-1С-Екатеринбург»



Рис. 2. Виды деятельности студентов на практике

Социальное партнерство как инновационный ресурс развития



МЕЛЬНИКОВ
Олег Михайлович,
директор Вятско-Полянского
механического техникума,
г. Вятские Поляны
(Кировская область)

Новый экономический уклад, появление рынков труда, капитала, интеллектуальных и образовательных ресурсов в корне меняют всю систему подготовки кадров. Для образовательных учреждений становится все более актуальным вопрос выстраивания новой системы отношений с предприятиями, союзами работодателей, службами занятости, органами исполнительной и законодательной власти, студентами и их родителями, которые теперь не просто потребители их «продукции», но и, в немалой степени, источник финансового благополучия.

Однако большинство работодателей хотят получить готовых специалистов, не инвестируя в образование ни копейки. Эффективное же взаимодействие возможно лишь в том случае, если наряду с требованиями к уровню подготовки специалистов работодатель предоставляет адекватную финансовую поддержку.

Опыт успешного партнерства

Традиционно социальное партнерство для Вятско-Полянского механического техникума реализуется по следующим направлениям:

- организация производственной практики студентов, стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения, привлечение представителей работодателей к работе в аттестационных комиссиях, к совместной разработке ОПОП, перечней учебно-производственных работ, программ производственной практики в рамках договоров

«О производственно-техническом сотрудничестве» с промышленными предприятиями;

- изготовление продукции, как по собственной инициативе, так и по заявкам организаций города и района (например, изготовление деталей сантехнического назначения для жилищно-коммунальных служб);

- дополнительная профессиональная подготовка, переподготовка граждан города в сотрудничестве с центром занятости;

- участие в профориентационных мероприятиях,

проводимых центром занятости, органами местного самоуправления.

Образовательное учреждение не выступает в роли просителя материальных благ, предлагая взамен выпускников, но является реальным партнером, участвующим в непосредственном решении производственных проблем.

Квалифицированные кадры нужно растить со студенческой скамьи, инвестируя средства в их подготовку в образовательном учреждении.

Инновационным ресурсом развития техникума и наиболее плодотворным для обоих субъектов стало, на наш взгляд, сотрудничество с ОАО «Домостроитель» (одним из крупнейших поставщиков IKEA).

В 2011 году предприятие обратилось к профессиональным образовательным организациям Кировской области с предложением о производственно-техническом содружестве по подготовке кадров для развития деревообрабатывающего производства, и на следующий год уже был заключен договор о сотрудничестве с нашим техникумом. В мае того же года двенадцать студентов техникума прошли у наших новых партнеров производственную практику, а в июне ОАО «Домостроитель» предложило организовать подготовку рабочих по профессии «Станочник деревообрабатывающих станков» и «Оператор автоматических линий» на условиях: стажировка преподавателей техникума на предприятии, предоставление сотрудников для проведения теоретических и практических занятий, пополнение материально-технической базы техникума за счет безвозмездного предоставления деревообрабатывающего оборудования, закупка необходимых материалов для проведения занятий. Уже в сентябре 2012 года техникум согласовал с предприятием план подготовки кадров для ОАО «Домостроитель», расширив свою специализацию, наряду с металлообработкой осваивает деревообработку.

Не менее продуктивным стало начавшееся в 2012 году сотрудничество с Межрегиональным отраслевым ресурсным центром при Чебоксарском электромеханическом колледже по направлению подготовки специалистов в области энергетики. Был подготовлен паспорт образовательного учреждения профессионального образования — участника проекта, активизировалась работа с социальными партнерами в плане согласования тематики курсов повышения квалификации по предлагаемым цен-

тром программам, организована курсовая подготовка преподавателей и представителей работодателя на базах ведущих учебных заведений. От «Кировэнерго» (филиала ОАО «МРСК Центра Поволжья») поступило встречное предложение о подготовке и переподготовке преподавателей и студентов по новым специальностям, и сейчас уже ведется работа по апробации сетевой образовательной программы «Применение САПР в модернизации отраслевого электрического и электромеханического оборудования» с активным использованием материально-технической базы производственного отделения «Вятскополянские электрические сети» филиала «Кировэнерго» ОАО «МРСК Центра Поволжья».

Сотрудничающие с нами предприятия приходят к пониманию, что квалифицированные кадры нужно растить со студенческой скамьи, инвестируя средства в их подготовку в условиях образовательного учреждения. При этом образовательное учреждение не выступает в роли просителя материальных благ, предлагая взамен выпускников, но является реальным партнером, участвующим в непосредственном решении производственных проблем. Так, например, во время практик дипломного проектирования студенты нашего техникума по заказу ООО «МОЛОТ-МЕТТЕМ» разработали и внедрили в производство технологический процесс сборки-сварки сборочных единиц ригельных замков, снижающий трудоемкость изготовления на 50%, студент специальности «Технология машиностроения» в рамках дипломного проектирования повысил производительность изготовления детали за счет применения оборудования с программным управлением, имеющимся в этом же цехе. И таких примеров можно привести немало.

Партнерство быстрого реагирования

Быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка можно лишь в условиях системы социального партнерства «учреждения СПО — институты развития образования (ИРО)». С этой целью в 2014 году департамент образования Кировской области утвердил порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования, региональным оператором инновационной деятельности назначен областной Институт развития образования. По итогам публичной защиты проектов нашему техникуму присвоен статус региональной инновационной площадки по темам «Создание единой информационно-образовательной среды на основе свободного программного обеспечения», «Разработка опережающих программ профессионального обучения специалистов сварочного производства в соответствии с потребностью регионального рынка труда».

Школа — Техникум

Школы воспринимают образовательные учреждения СПО как конкурентов. Как по-

казала практика, выпускники школ, поступающие на технические специальности в вузы, не владеют навыками черчения, компьютерной графики, потому что в учебных планах школ отсутствуют данные предметы. Профилизация школ ведется согласно учебному графику, не ориентированному на специфику вузов. Учитывая это обстоятельство, ВПМТ вышел с инициативой предоставить материально-техническую базу и квалифицированных педагогов для преподавания учащимся школ предмета «Технология» и элективных курсов «Черчение», «Компьютерная графика» и многих других в соответствии с запросом образовательных учреждений.

Социальное партнерство является одним из главных механизмов повышения конкурентоспособности образовательных учреждений, определяющих соответствие образовательных продуктов запросам рынка труда и рынка образовательных услуг, система среднего профессионального образования в целом становится инструментом решения кадровых проблем и удовлетворения потребностей в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена.

Социальное партнерство становится одним из основных направлений работы нашего техникума. Для его развития необходимо:

- активизировать совместную деятельность по взаимовыгодному сотрудничеству с Вятской торговой промышленной палатой, предприятиями и организациями области;
- организовать совместный банк данных по изготовлению продукции для организационных городов, районов области и близлежащих регионов, а также частных лиц с целью привлечения потенциальных потребителей (покупателей) с размещением на сайтах информации;
- предложить исполнительной власти всех уровней оказывать содействие в привлечении к профессиональной подготовке и переподготовке граждан на курсах дополнительного профессионального образования;
- создать методические объединения, межрегиональные отраслевые центры по специальностям укрупненной группы «Металлургия, машиностроение, металлообработка»;
- плотно сотрудничать со школами через создание профильных технологических классов.

Профилизация школ ведется согласно учебному графику, не ориентированному на специфику вузов.

Социальное партнерство является одним из главных механизмов повышения конкурентоспособности образовательных учреждений, определяющих соответствие образовательных продуктов запросам рынка труда и рынка образовательных услуг.

Предприятия приходят к пониманию, что квалифицированные кадры нужно растить со студенческой скамьи.

О многоуровневой системе социального партнерства



ПЯТАЕВА
Ирина Геннадьевна,
заместитель директора
по учебно-методической работе
Липецкого металлургического
колледжа,
Липецк

Сегодня Липецкий металлургический колледж имеет надежного социального партнера в лице ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат» и развивается как образовательный центр, интегрированный в реальный сектор экономики Липецкой области.

Колледж заключил с ОАО «НЛМК» договор о стратегическом взаимодействии, который предусматривает совместное использование материально-технической базы, специалистов и преподавательского состава, разработку и экспертизу учебно-программной и учебно-методической документации и совместное проведение мероприятий. Реализация инновационной образовательной программы колледжа, который признан победителем приоритетного национального проекта «Образование — 2009», является первым этапом создания единого комплекса профессионального образования для металлургии в Липецке. ОАО «НЛМК» и колледж выстраивают многоуровневую систему взаимодействия, в основе которой — кардинальное преобразование системы обучения и воспитания будущего специалиста среднего звена.

Пять уровней взаимодействия

Первый уровень предусматривает поиск и отбор школьников — потенциальных студентов колледжа как базового профессионального образовательного учреждения ОАО «НЛМК». Колледжем и ОАО «НЛМК» совместно реализуется Программа профориентационной работы. В соответствии с планом маркетинговых мероприятий в рамках Программы начиная с 2010 года более 5,5 тысяч обучающихся из шестидесяти восьми школ Липецка и Липецкой области (свыше 87% школ)

было охвачено профориентационной работой. Помимо классных часов с участием руководителей производственных подразделений комбината, экскурсий на комбинат, Дней открытых дверей, на базе колледжа функционирует «Школа профессионального мастерства» по двум направлениям — металлургическому и техническому, ориентированная на обучающихся 9-х классов базовых школ ОАО «НЛМК».

«Школа профессионального мастерства» стала уникальной образовательной площадкой. Практика реализации программы «Школа профессионального мастерства» свидетельствует о ее высокой эффективности: 53,6% в 2010/2011, 61,3% в 2011/2012, 62,4% в 2012/2013 учебном году от общего числа обучающихся по программе стали студентами колледжа.

В целях обеспечения взаимодействия с ОАО «НЛМК» создан Центр профориентации и планирования карьеры, клиентами которого являются ученики 9-х — 11-х классов школ города и области, выпускники образовательных организаций, в том числе студенты и выпускники колледжа, работодатели. Основные цели Центра — оказание помощи в профессиональном самоопределении, оптимально соответствующем личностным особенностям и запросам работодателя ОАО «НЛМК»; обучение выпускников колледжа эффективным технологиям трудоустройства; профессиональная адаптация и сопровождение карьеры.

Второй уровень включает анализ долгосрочных кадровых потребностей ОАО «НЛМК», определение целевых профессиональных компетенций выпускников под конкретные рабочие места. Ежегодно комбинат бронирует свыше 200 рабочих мест для выпускников профессионального образовательного учреждения. Служба содействия трудоустройству выпускников обеспечивает реализацию заявок и привлечение молодых специалистов среднего звена в ОАО «НЛМК».

Третий уровень — это совместная реализация образовательного и воспитательного процесса, предполагающая непосредственное участие специалистов комбината в работе со студентами и преподавателями колледжа.

На четвертом уровне ОАО «НЛМК» осуществляет независимую оценку качества подготовки, трудоустройство и сопровождение выпускников. В образовательный процесс колледжа внедрена система мониторинга учебных достижений студентов с целью раннего выявления и сопровождения наиболее

В образовательный процесс внедрена система мониторинга учебных достижений студентов с целью раннего выявления и сопровождения наиболее перспективных из них.

перспективных из них. Комбинат гарантирует трудоустройство выпускникам колледжа по профильным направлениям. При этом учитывается успеваемость в течение всего срока учебы, результаты производственной практики, государственной итоговой аттестации. Комбинат предоставляет студентам гарантии в виде бонусов к государственной академической стипендии в размере от 500 до тысячи рублей ежемесячно.

Пятый уровень предусматривает участие ОАО «НЛМК» в ресурсном обеспечении деятельности колледжа. В течение ряда лет осуществляются инвестиции в развитие материально-технической базы колледжа. Так, в 2009 году инвестиции составили 29,8 млн. рублей. Это позволило скорректировать содержание профессионального образования, модернизировать учебно-лабораторное и учебно-производственное оборудование, значительно обновить библиотечный фонд. В результате в колледже оснащено 40 учебных кабинетов, лабораторий и мастерских, в которых выполняется свыше 500 лабораторно-практических работ разного уровня. ОАО «НЛМК» организовало 6 учебных полигонов по специальностям металлургического и технического профиля. В 2009 году создан учебный полигон на базе станков 2000 — ППП и стана 2030 ПХПП. В 2011 году создан учебный полигон на базе КЦ-1, КЦ-2, ДЦ-1 и ДЦ-2. Комбинат организует стажировки для преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа. Ежегодно специалисты комбината принимают активное участие в оценке педагогической компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа.

Производственно-образовательный кластер

Колледж и ОАО «НЛМК» реализуют областную целевую программу «Модернизация системы профессионального образования Липецкой области, 2011–2015 годы», в рамках которой функционирует производственно-образовательный металлургический кластер. В основу его создания положены принципы максимального сближения трех сторон: системы профессионального образования (Управление образования и науки Липецкой области, Липецкий металлургический колледж, Липецкий металлургический институт), производства, в лице работодателя (ОАО «НЛМК»), и собственно студента — будущего работника комбината.

Широкомасштабное взаимодействие колледжа и ОАО «НЛМК» привело к созданию новой образовательной среды, ориентированной на последующую деятельность выпускников в условиях высокотехнологичного производства.

К образовательному процессу привлечены в качестве преподавателей специалисты комбината, обеспечивающие обучение студентов по профессиональному циклу образователь-

ной программы. Среда обучения максимально приближена к ситуации рабочего места, то есть профессиональные компетенции, культура производства формируются уже в процессе обучения.

Внедрены новые технологии и методики обучения (модульно-компетентностный подход и практико-ориентированная технология). Доля лабораторно-практических работ, выполненных на современном учебно-лабораторном оборудовании, составляет 45–50% учебного времени.

Содержание профессионального образования скорректировано в соответствии со спецификой производства ОАО «НЛМК», разработаны образовательные программы по 10 специальностям колледжа, выполнена их техническая и содержательная экспертиза; получены положительные отзывы ведущих специалистов ОАО «НЛМК».

Учебная практика (электромонтажная, слесарная) по специальностям 140448 Техническое обслуживание и эксплуатация электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), 150412 Обработка металлов давлением, 15103 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям), 150401 Металлургия черных металлов, 220703 Автоматизация технологических процессов и производств, 230113 Компьютерные системы и комплексы, 230401 Информационные системы (по отраслям) обеспечена учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием на 100%.

Специалисты ОАО «НЛМК» разработали профессиональные требования, на основе которых созданы профессионально-квалификационные модели выпускника. Важно, что профессионально-личностные модели являются не теоретической конструкцией, а реальностью, практически достижимой в условиях, созданных в колледже.

Результатом такой модели взаимодействия с ОАО «НЛМК» становится подготовка техника, отвечающего облику современного специалиста среднего звена, подготовленного к решению конкретных производственных задач.

Ежегодно специалисты комбината принимают активное участие в оценке педагогической компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа.

Взаимодействие колледжа и ОАО «НЛМК» привело к созданию новой образовательной среды, ориентированной на последующую деятельность выпускников в условиях высокотехнологичного производства.

В основу создания кластера положены принципы максимального сближения трех сторон: системы профессионального образования, производства, в лице работодателя, и собственно студента, будущего работника комбината.

Среда обучения максимально приближена к ситуации рабочего места, то есть профессиональные компетенции, культура производства формируются уже в процессе обучения.

Сетевое взаимодействие: Алдан — Благовещенский



МАНАСЫТОВА Марианна Алексеевна, и. о. заместителя директора по научно-методической работе Алданского политехнического техникума, г. Алдан, Республика Саха (Якутия)

Алданский политехнический техникум основан в 1930 году. Имеет три отделения: горно-энергетическое, транспортно-строительное и заочное.

Исполнителями проекта, помимо Алданского техникума и Благовещенского колледжа, выступают Министерство профессионального образования и расстановки кадров Республики Саха (Якутия) и органы студенческого самоуправления.

31 мая 2012 года Алданский политехнический техникум и Благовещенский политехнический колледж подписали договор о сотрудничестве по подготовке специалистов и рабочих кадров для предприятий горнодобывающей отрасли с целью повышения эффективности, качества и доступности профессионального образования, на основании которого составлен проект «Сеть Алдан — Благовещенский».

В соответствии с Договором, стороны проводят следующую совместную деятельность:

- организуют и проводят совместные научно-практические конференции, круглые столы, семинары, рабочие встречи, инновационные выставки-ярмарки по вопросам подготовки кадров;
- сотрудничают по вопросам повышения квалификации и переподготовки кадров по инновационным направлениям отрасли;
- проводят в рамках ресурсного центра мониторинг востребованных на предприятиях профессий, специалистов и рабочих;
- проводят консультации и обмен информацией по организации дополнительного и непрерывного профессионального образования;
- обмениваются опытом по модернизации систем профессионального образования;
- создают совместный банк данных о предприятиях, заинтересованных в подготовке специалистов и рабочих для горнодобывающей отрасли;
- ведут разработку и апробацию образовательных программ по востребованным на предприятиях отрасли новым профилям подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- обмениваются делегациями работников образовательных учреждений и студентов в целях совершенствования образовательного процесса;
- работают над совершенствованием учебно-программной документации, внедрением в образовательный процесс программ обучения для подготовки специалистов технической направленности.

Проект рассчитан на период с 2013 по 2017 год. Его реализация будет осуществляться в три этапа. На подготовительном этапе (по август 2014 года) разрабатываются нормативно-правовые, организационно-управленческие, психолого-педагогические документы, готовится кадровое, финансовое обоснование; выстраивается механизм организации учебно-производственного, методического и воспитательного процесса; разрабатываются образовательные программы в сетевой форме. На втором этапе (сентябрь 2014 — август 2015) реализуются образовательные программы по отдельному плану.

Задачи второго этапа:

- апробация эффективных образовательных и управленческих технологий в организации образовательного процесса сетевого взаимодействия;
- апробация сетевых форм реализации образовательных программ;
- обмен делегациями работников образовательных учреждений и студентов через сессионные занятия в целях совершенствования образовательного процесса подготовки кадров;
- освоение эффективных педагогических и информационных технологий обучения в условиях сетевого взаимодействия;
- создание системы обучения и условий готовности ИПР к образовательному процессу;
- проведение сессионных занятий на базе техникума и колледжа;
- прохождение производственной практики на предприятиях Алдана и Благовещенска;
- разработка механизмов финансирования и стимулирования деятельности ИПР, работающих в условиях сетевого взаимодействия.

На заключительном этапе с сентября 2015 года по август 2017 будут проведены анализ, обобщение и распространение опыта работы, подготовлены методические рекомендации, разработаны методики педагогического и психологического мониторинга и сопровождения.

Исполнителями проекта, помимо Алданского техникума и Благовещенского колледжа, выступают Министерство профессионального образования и расстановки кадров Республики Саха (Якутия) и органы студенческого самоуправления.

При изменении графика учебного процесса обучающиеся могут вести сотрудничество посредством координации взаимодействия по подготовке кадров, переподготовке специалистов и рабочих; совместной разработки и реализации проектов и программ; систематического обмена информацией по экспериментальной, исследовательской и учебно-производственной деятельности; консультации и обмена нормативными документами по введению новых специальностей и специализаций; обмена методической базы реализации ФГОС; рассмотрения вопросов, относящихся к реформированию профессионального образования и обучения.

Производственная практика как путь к сотрудничеству бизнеса и образования

Главная цель среднего профессионального образования — подготовка специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе второй и третьей ступеней общего образования и начального профессионального образования. Существует, однако, разрыв между личностно-ориентированными нормами законодательства и потребностями рынка труда, особенно регионального. В данной статье предлагается один из возможных путей уменьшения дистанции между потребностями в специалистах на предприятиях района и выпускниками образовательных организаций СПО.



ДОМОГАТСКИЙ Андрей Вячеславович, преподаватель спец. дисциплин Коломенского политехнического колледжа, г. Коломна (Московская область)

Тема актуальна для обеих сторон. Предприятия, в особенности небольшие, не могут себе позволить траты на дополнительную подготовку работника. В свою очередь, выпускники техникумов и колледжей хотят быть гарантированно востребованными и ощущать уверенность в полученных знаниях и навыках.

В классах и лабораториях образовательной организации студенты, безусловно, получают достаточные знания и навыки для выполнения обязанностей по выбранной специальности, но эти профессиональные компетенции, сформированные в соответствии с требованиями ФГОС, характеризуются определенным академизмом. Существует дистанция между компетенциями, сформированными в лабораториях, и тем, что студенту предстоит выполнять на рабочем месте. Уменьшить эту дистанцию призвана производственная практика.

Зачастую образовательная организация заключает договор о практике с одной-двумя крупными производственными компаниями и на их базе проводит данный вид занятий, предусмотренный учебными планами. Практическое обучение ориентировано на данное производство. Это, конечно, неплохо, но мелкие и средние компании, количество которых неуклонно растет, остаются без специалистов-техников, которые были бы ориентированы именно на них и умели работать именно на их производственных мощностях.

В сложившейся ситуации, по мнению автора, образовательная организация может и должна проявлять инициативу по привлечению руководителей таких компаний к сотрудничеству. Это позволит получить результат, выгодный всем сторонам. Студенты получают разносторонне развитые практические компетенции, так как практика в учебном плане не одна, а проводится по каждому профессиональному модулю, знакомятся с организацией, условиями труда, его интенсивностью

на разных предприятиях. В итоге расширяется их право выбора. Производственные компании формируют обширный кадровый резерв и возможность подбирать персонал не вслепую. Образовательная организация, расширяя сферу сотрудничества, укрепляет свои позиции на региональном уровне, организует многочисленные обратные связи. Она может осуществлять актуальный мониторинг требуемых навыков в пределах профессиональных компетенций для осмысленной и быстрой корректировки рабочих программ обучения.

Казалось бы, все в выигрыше, но данная инициатива, к сожалению, не всегда находит отклик среди руководителей предприятий. Связано это с нежеланием брать ответственность за студента, заключая договор о сотрудничестве. Лично автору приходилось слышать, что у работников нет времени заниматься с учениками, что на предприятии нет необходимости в новых кадрах и тому подобное. Это реалии сегодняшнего дня, когда на перспективу думают далеко не все. Вторая причина отказов — российский менталитет, когда работников на предприятиях привлекают на принципах «землячества», «протектирования», через дружеские каналы связи. Все это надо понимать и в диалоге с руководителями промышленных предприятий учитывать, грамотно объясняя выгоды сотрудничества.

В нашем колледже такой эксперимент начался после смены руководства и пока длится в течение этого учебного года. Но уже сейчас виден интерес студентов к практике. А тот факт, что компании пролонгировали соглашения о сотрудничестве, свидетельствует о действительно удачно складывающемся взаимодействии.

Профессиональные компетенции, сформированные в соответствии с требованиями ФГОС, характеризуются определенным академизмом.

Образовательная организация может и должна проявлять инициативу по привлечению руководителей мелких и средних компаний к сотрудничеству.

Инвестиционная привлекательность образовательного учреждения



ШАПОВАЛОВ
Александр Петрович,
заместитель директора
по учебной работе Жирновского
нефтяного техникума,
г. Жирновск, Волгоградская обл.



ДЕРБЕНЕВА
Галина Сергеевна,
старший методист Жирновского
нефтяного техникума,
г. Жирновск, Волгоградская обл.

Социальное партнерство для государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования — это особый тип взаимодействия с субъектами и институтами регионального рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальную реализацию интересов всех участвующих сторон. В этом направлении в Жирновском нефтяном техникуме организовано постоянное взаимодействие с предприятиями — социальными партнерами.

Отказ государства от ведомственных образовательных учреждений привел к ослаблению связей между учебными заведениями и производством и поглощению СПО университетами и институтами.

Решение проблемы организации практик — это развитие и кардинальное переоснащение материальной базы образовательных учреждений.

Не секрет, что на современном рынке труда сложилась ситуация, когда в избытке специалисты экономического и юридического профиля, а квалифицированного специалиста среднего звена (мастера, механика и т. д.) катастрофически не хватает. Здесь и начинается проблема, сложившаяся в образовании в годы застоя и медленно решаемая на сегодняшний момент. Многие руководители промышленных предприятий, в том числе и в нефтяной отрасли, хотя и имеют квалифицированные кадры и при приеме на работу предъявляют как одно из главных требований стаж работы, при этом под различными предлогами отказывая студентам в возможности пройти практику с предоставлением рабочего места.

Отказ государства от ведомственных образовательных учреждений (передача всех образовательных учреждений в ведение Рособразования и на региональный уровень) привел к ослаблению связей между учебными заведениями и производством и поглощению СПО университетами и институтами.

Кто знает труд нефтяника, скажет, что невозможно теоретически подготовить классного буровика, разработчика, механика, если не дать ему возможность не только воочию увидеть сложное оборудование, но и «пощупать» его. Педагогические работники

образовательных учреждений любого уровня (ВПО, СПО, НПО) согласятся, что студент, прошедший практику на производстве, отличается осознанием своего места в профессии. Решение проблемы организации практик — это развитие и кардинальное переоснащение материальной базы образовательных учреждений.

Жирновская модель социального партнерства

В Жирновском нефтяном техникуме сложилась отлаженная система работы по социальному партнерству и трудоустройству выпускников. Уже многие годы техникумом поддерживаются на договорной основе деловые партнерские отношения с рядом нефтегазовых предприятий Российской Федерации, совместных предприятий и иностранных компаний.

В связи со значительным ростом потребностей рынка труда на профессиональную подготовку и переподготовку специалистов нефтяной и газовой отрасли в Жирновском нефтяном техникуме в 2005 году был организован и действует по настоящее время Центр профессиональной подготовки, организации практик и трудоустройства.

Только за последние пять лет по заявкам предприятий ТЭК по программам профессиональной подготовки было обучено более 6,5 тыс. человек. Ежегодный рост спроса на обучение по программам профессиональной подготовки составляет более 10 %.

Одновременно с первичным обучением по программам профессиональной подготовки, в техникуме широко реализуется программа повышения квалификации и курсы целевого назначения для работников предприятий ТЭК.

За период 2008–2013 годов повысили квалификацию более 5,5 тыс. человек. Ежегодный спрос на повышение квалификации по программам профессиональной подготовки составляет более 12 %.

Социальными партнерами техникума являются предприятия различных форм собственности. Налажено сотрудничество и с крупными зарубежными нефтяными компаниями: Шлюмберже Лоджелко Инк, КЦА Дойтаг Дриллинг Гамбх.

Производственные практики (по профилю специальности, преддипломная) студентам всех реализуемых техникумом специальностей проходят на предприятиях, с которыми заключены двусторонние договоры. Так, в течение 2012–2013 учебного года практика была организована на 21 предприятии различных форм собственности Волгоградской, Астраханской, Томской областей, Ханты-Мансийского автономного округа — Югра и других регионов Российской Федерации. В 2013 году более 600 студентов прошли подготовку по наиболее востребованным нефтяным рабочим профессиям. По окончании практик студенты сдают квалификационный экзамен представителям Ростехнадзора на получение рабочей профессии.

Работа по трудоустройству выпускников начинается еще на стадии направления студента на практику по профилю специальности. По окончании преддипломной практики среди студентов проводится анкетирование, в результате которого выявляются планы будущих выпускников. Как показывает анализ, за последние три года к моменту окончания техникума порядка 15–20 % выпускников уже имеют ходатайства и письма от предприятий о направлении их на работу. За время работы службы трудоустройства, помимо выпускников текущего учебного года, было трудоустроено более 500 выпускников прежних лет. В настоящее время трудоустройство выпускников составляет 100 %.

Дуальное образование в пилотном режиме

О необходимости введения в России системы дуального образования, которое широко распространено в мире, неоднократно заявлял Президент России, последний раз — на заседании Госсовета в декабре 2013 года. В дуальной системе обучение происходит в партнерстве с будущими работодателями. Вуз или техникум дает общеобразовательные предметы, а практической подготовкой занимается предприятие — прямо в цехах, на своем оборудовании. Также бизнес обязуется вкладывать в обучение собственные средства.

Внедрением дуального образования в России занимается учрежденное правительством Агентство стратегических инициатив (АСИ) — в прошлом году оно объявило конкурс для российских регионов, желающих участвовать в пилотном проекте. Волгоградская область вошла в число десяти регионов, в которых проект стартовал, причем Волгоградская торгово-про-

мышленная палата получила статус оператора проекта. Жирновский нефтяной техникум оказался в числе 11 учреждений СПО Волгоградской области, прошедших отбор для участия в проекте.

Модель дуального образования предполагает кооперацию предприятий, образовательных учреждений, региональных органов власти. Финансирование программы подготовки кадров под конкретное рабочее место осуществляется предприятиями — заказчиками кадров и региональными органами власти.

Сотрудничество с предприятиями в рамках подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадрового состава предприятия с целью улучшения качества подготовки специалиста и удовлетворения потребностей работодателя также позволит более оперативно корректировать учебные программы с целью отражения в них новинок технологических процессов и промышленного оборудования. Заинтересованность работодателя в повышении эффективности практического обучения студента — это одна из граней сотрудничества, позволяющая в значительной мере развить компетентностные навыки будущего работника.

Этот вопрос постоянно обсуждается на педагогических и методических советах в нашем учебном заведении, и в сложившейся ситуации одним из путей развития данного направления является тесное сотрудничество с предприятиями уже на начальном этапе подготовки специалиста. Начиная со второго курса обучения в соответствии с компетенциями, разработанными совместно с предприятиями-заказчиками, техникум производит отбор студентов, с которыми впоследствии более углубленно изучаются технологии и оборудование, применяемые предприятием-заказчиком. Предприятие, в свою очередь, предоставляет студенту рабочее место на период практик, возможность ознакомления с технической документацией и совместно с техникумом принимает участие в определении темы выпускной квалификационной работы.

Все выше сказанное — это не мечты, мы уже сейчас сотрудничаем с предприятиями в данном направлении. Многие студенты, пройдя технологическую практику на рабочих местах, предлагают темы дипломных проектов, которые после защиты рекомендуются Государственной аттестационной комиссией к публикации и внедрению на производстве.

Работа по трудоустройству выпускников начинается еще на стадии направления студента на практику по профилю специальности.

Модель дуального образования предполагает кооперацию предприятий, образовательных учреждений, региональных органов власти. Финансирование программы подготовки кадров под конкретное рабочее место осуществляется предприятиями — заказчиками кадров и региональными органами власти.

Начиная со второго курса в соответствии с компетенциями, разработанными совместно с предприятиями-заказчиками, техникум производит отбор студентов, с которыми впоследствии более углубленно изучаются технологии и оборудование, применяемые предприятием-заказчиком.

Новое качество рабочей силы и профессионального образования в условиях инновационного развития



ЧУЛАНОВА

Зауре Казбековна, кандидат экономических наук, заместитель директора Центра «Институт экономических исследований», г. Астана (Казахстан)

В Казахстане сегодня во главу угла ставится активная новая политика занятости, учитывающая задачи инновационно-индустриального развития экономики и способствующая профессиональной и территориальной мобильности населения.

Диспропорции на рынке труда

Как показывает практика, современный рынок труда Казахстана испытывает определенный дефицит квалифицированной рабочей силы. Свидетельством несоответствия профессионально-квалификационной структуры потребностям рынка труда является наличие безработицы при имеющихся вакансиях. Согласно данным Агентства РК по статистике, в 2013 году 23,9 % безработных составили лица с высшим образованием, 32,4 % — со средним специальным, 42,2 % имели среднее общее образование. В республике высока доля самозанятого населения, составляющего третью часть экономически активного населения республики, при этом 62 % из них заняты на низкоквалифицированных сельскохозяйственных работах. Образова-

тельный уровень трудовых мигрантов, представляющих в большинстве своем малоквалифицированную рабочую силу, находящую применение в сельском хозяйстве и строительстве,

также не способствует повышению качества трудового потенциала страны.

Дефицит квалифицированных образованных кадров становится сдерживающим фактором для развития инновационных производств, препятствием для повышения конкурентоспособности ряда сфер деятельности и отдельных регионов, вызывая диспропорции в развитии экономики. Казахстанский рынок труда испытывает определенный дефицит и в эффективных управленцах. На рынке постоянно появляются новые модели бизнеса, для управления которыми у менеджеров не всегда достаточно опыта. Это подтверждают и данные отчета ВЭФ о мировой конкурентоспособности 2013–2014.

По эффективности рынка труда казахстанский рынок занимает достаточно высокую пятнадцатую позицию, благодаря таким составляющим, как

оплата труда и производительность (9 место), найм на работу (21), гибкость начисления заработной платы (24). Однако по таким показателям, как профессионализм управления, кооперация труда и работодателя показатели достаточно низки — 70 и 54 позиции соответственно. Это говорит о том, что на казахстанском рынке труда пока еще не сформирован устойчивый спрос на высокообразованную квалифицированную рабочую силу. Более того, высокий уровень образования, профессиональной квалификации не всегда является гарантом соответствующего социального статуса и дохода. Низкий уровень заработной платы в бюджетном секторе и отдельных отраслях экономики увеличивает дисбаланс на рынке труда, не способствуя притоку квалифицированных кадров в эти сферы и снижая спрос на профессиональное образование по этим специальностям.

Проблема недостаточного уровня квалификации и профессиональных навыков национальных кадров обостряется в условиях функционирования ЕЭП и предстоящего вступления Казахстана в ВТО. Открытие национального рынка для иностранной рабочей силы и компаний-работодателей приведет к усилению конкуренции за высокооплачиваемые рабочие места с иностранными высококвалифицированными специалистами.

Профессиональное образование: новые подходы

Формирование более рациональной и, соответственно, более эффективной по своему влиянию на темпы и качество экономического роста профессиональной и образовательной структуры занятости должно быть направлено на обеспечение социально-экономической сбалансированности предложения и спроса на рабочую силу. Однако сегодня выбор трудовой деятельности и конкретного рабочего места выпускников и молодых специалистов далеко не всегда совпадают с потребностями экономики в рабочей силе. Приходится учитывать возрастающие требования работников к содержанию труда, его условиям и оплате.

На рынке постоянно появляются новые модели бизнеса, для управления которыми у менеджеров не всегда достаточно опыта.

Открытие национального рынка для иностранной рабочей силы и компаний-работодателей приведет к усилению конкуренции за высокооплачиваемые рабочие места с иностранными высококвалифицированными специалистами.

В современном мире основным фактором повышения конкурентоспособности становится образование и профессиональное обучение. В Казахстане ключевым фактором становится выработка новых подходов к образованию, профессиональной подготовке и переподготовке специалистов, в частности универсализации профессиональных навыков, адекватных запросам инновационной экономики, повышения качественных характеристик специалистов. Являясь неотъемлемой составляющей конкурентоспособности страны, качество рабочей силы в значительной степени определяет эффективность реализации других конкурентных преимуществ, в частности, выгодного экономико-географического положения, обеспеченности сырьевыми ресурсами, благоприятного инвестиционного климата.

Новый уровень качества образовательных услуг находится в числе актуальных проблем социально-экономической модернизации страны и качественного роста человеческого капитала. Современное профессиональное обучение требует компетентностного подхода — т. е. преподаватель должен не просто передавать «готовые знания», но и формировать у студента умение применять эти знания на практике.

Интернационализация образования

С целью интегрирования отечественной системы образования в международное образовательное пространство в республике широкое распространение получает кредитная технология обучения. Увеличение доли самостоятельной работы студентов в программе вузовского обучения делает их активными участниками учебного процесса, в ходе которого реализуются образовательные программы, расширяющие возможности вхождения в глобальное образовательное пространство. Одновременно внедряемая технология определяет основы для нового подхода через совершенствование учебных планов, интегрированных программ обучения и научных исследований с перспективой обеспечения конкурентоспособности казахстанского образования и специалистов на мировом рынке. Все это становится возможным только при условии высокой компетентности преподавателей.

Интернационализация системы образования требует от преподавателя знания иностранных языков. Приходится констатировать тот факт, что в высших учебных заведениях с иностранным участием, где предусматривается трехязычное обучение (казахский, русский, английский), большая часть казахстанских преподавателей владеет иностранным языком на начальном уровне. Языковой барьер не позволяет понять и усвоить нюансы профессионализма приглашенных иностранных коллег. Совместная работа осложняется еще и тем, что казахстанские преподаватели не прорабатывают современные иностранные издания, что значительно затрудняет проникновение в систему вузовского образования прогрессивных методик обучения. Выход из сложившейся ситуации

видится в создании при высших учебных заведениях для преподавателей, магистрантов, студентов центров по углубленному изучению иностранных языков, принципов и практики внешнеэкономической деятельности, организации бизнеса на предприятиях различных стран.

Высшее образование все сильнее испытывает воздействие процессов глобализации, являющихся главным фактором интернационализации университетов, постоянно возрастает доля студентов, участвующих в международной мобильности. В этом аспекте Государственная программа развития образования РК на 2010–2020-е годы предусматривает необходимость достижения двадцатипроцентного уровня мобильности, которая обеспечивала бы максимальный доступ студентов как к отечественной, так и зарубежной научной и материально-технической базе. Повышение мобильности должно происходить через участие студентов в научных проектах и прохождении стажировок и практики в научных, учебных и производственных предприятиях.

Интеграция образования, науки и производства

Общемировая тенденция в развитии образования сводится к минимизации дистанции между образованием и производством. Следуя мировому опыту, вузы страны в целях усиления процесса взаимодействия образования, науки и производства переходят к модели исследовательского университета. Широкие возможности в этом направлении открывает Закон РК «О науке», определяющий понятие, задачи и права исследовательского университета. В частности, исследовательский университет может самостоятельно разрабатывать и реализовывать стандарты образовательных программ высшего и послевузовского образования, но не ниже устанавливаемых государственными стандартами. Также он вправе устанавливать дополнительные требования профильной направленности, создавать конструкторские бюро и опытно-производственные внедренческие предприятия. Все это позволит устранить противоречия между уровнем вузовской подготовки молодых специалистов и потребностью производства в действительно профессиональных кадрах, а также выстроить эффективную систему «вуз — наука — производство».

Выбор трудовой деятельности и конкретного рабочего места выпускников и молодых специалистов далеко не всегда совпадают с потребностями экономики в рабочей силе.

С целью интегрирования отечественной системы образования в международное образовательное пространство в республике широкое распространение получает кредитная технология обучения.

Языковой барьер не позволяет понять и усвоить нюансы профессионализма приглашенных иностранных коллег.

Следуя мировому опыту, вузы страны в целях усиления процесса взаимодействия образования, науки и производства переходят к модели исследовательского университета.

Реализация ФГОС СПО: проблемы и перспективы



БОБРОВСКИХ
Ольга Николаевна,
специалист по качеству
Соликамского автомобильно-
дорожного колледжа,
Соликамск

Федеральный государственный образовательный стандарт позволяет разнообразить образовательные программы, сделать их более приемлемыми для конкретного потребителя, для будущего работодателя, позволит привести их в соответствие с перспективными потребностями региона. Несмотря на все положительные моменты новых стандартов, есть проблемы, связанные с их применением.

*«Нормы только тогда
исполняются массами,
когда они ими принимаются».*
Фридрих Август фон ХАЙЕК

Действующий Федеральный закон «Об образовании в РФ» дал образовательным организациям возможность самим разрабатывать и утверждать основные профессиональные образовательные программы, свободу в определении содержания образования, в выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий (ст. 28). Реализовывать данные права должен преподавательский состав образовательного учреждения во главе с учебно-методической службой.

Готовы ли мы к переменам?

Необходимо было начать с повышения квалификации администрации колледжа и преподавательского состава в части изучения ФГОС

по специальностям, реализуемым в колледже, а именно: требований ФГОС, его структуры, особенностей модульного подхода и т. п. Нужно было помочь преподавателям осознать расширение своих полномочий

в разработке содержания рабочих программ и учебно-методического сопровождения, а также принять изменение традиционной роли преподавателя, который из «транслятора» знаний должен превратиться в менеджера учебного процесса, с соответствующим изменением взаимоотношений преподавателя и студента. Здесь и возникла первая проблема. Ни преподаватели, ни студенты не готовы в полной мере к переменам.

Нужно помочь преподавателям осознать расширение своих полномочий в разработке содержания рабочих программ и учебно-методического сопровождения.

Что касается студентов, то они также оказались не готовы к большей самостоятельности при освоении образовательной программы.

Несмотря на то, что внедрение ФГОС сопровождалось методическими рекомендациями, не все преподаватели одинаково легко готовы к инновациям, к разработке программного обеспечения и его ежегодному обновлению, созданию учебно-методического обеспечения, в корне отличающегося от прежнего. Кроме этого, загруженность преподавателей, отсутствие опыта такой работы и предпенсионный возраст некоторых из них, необходимость разрабатывать программы профессиональных модулей в сотрудничестве, новый взгляд на содержание дисциплины тормозили процесс создания основной профессиональной образовательной программы.

Работа методической службы по проведению семинаров, консультаций, созданию рабочих групп помогла справиться с данными затруднениями.

Что касается студентов, то они также оказались не готовы к большей самостоятельности при освоении образовательной программы. Согласно ФГОС п. 7.16 внеаудиторная работа, доля которой существенно возросла, должна сопровождаться полноценным методическим обеспечением. Преподавателям необходимо продумать, как спроектировать, организовать и проконтролировать самостоятельную работу за счет аудиторных часов. Особенно остро эта проблема стоит при заочной форме обучения, где объем аудиторной учебной нагрузки составляет всего 160 часов в год, все остальное время отводится на самостоятельное освоение дисциплины.

Проблема усугубляется еще и тем, что, имея полное право исключать нерадивых студентов за неуспеваемость и многочисленные прогуски, колледж этого не делает, так как финансирование напрямую зависит от количества студентов.

Кроме того, п. 7.15. ФГОС гласит, что реализация ОПОП СПО должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, а многие мастера производственного обучения имеют среднее

профессиональное образование и в силу возраста получать высшее образование не планируют.

ФГОС СПО способствует удовлетворению запросов работодателей, позволяя вводить в вариативную часть новую дисциплину или увеличивать количество часов на профессиональный модуль. Однако часть работодателей, особенно индивидуальные предприниматели, не имеют стратегических планов развития своих предприятий и не готовы ждать подготовки кадров с нужными им профессиональными компетенциями 3–4 года. Зачастую работодатели не могут сформулировать необходимые им компетенции.

В соответствии с п. 8.4. ФГОС оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух направлениях: оценка уровня освоения дисциплин и оценка компетенций. КИМ, которые оценивают знания и умения в рамках отдельной дисциплины, трудностей не вызывают. Контрольно-оценочные средства к модулю, оценивающие сформированность профессиональных компетенций, также разработаны. Что касается общих компетенций, то представляется более или менее понятным, как их формировать, но нет единства мнений о том, как определить показатели сформированности общих компетенций, как их замерить и куда внести документальные записи по каждому обучающемуся.

Следующая проблема — разработка фонда оценочных средств (ФОС), достаточно объемного документа, своеобразного банка заданий разной формы. В первую очередь преподавательский коллектив колледжа уделил внимание формированию материалов промежуточной и государственной итоговой аттестации по всем специальностям. Разрозненные материалы текущей аттестации, представленные отдельными заданиями, оформляются в соответствии с положением о ФОС во вторую очередь.

Информация в современном мире стремительно изменяется, современные печатные учебники за нею не успевают, по междисциплинарным курсам (МДК) и профессиональным модулям (ПМ) не имеется учебных пособий. Такая ситуация вынуждает активизировать работу по созданию электронных информационных ресурсов, обеспечивающих доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

В перспективе

Среди перспективных направлений по реализации ФГОС СПО можно сформулировать следующие:

1. Разработка порядка участия обучающихся в формировании содержания своего профессионального образования (ст. 34 № 273-ФЗ) и повышение ответственности обучающихся в части освоения образовательной программы и выполнения учебного плана через заключение договора об образовании (ст. 54 № 273-ФЗ).

2. Разработка порядка организации обучения по индивидуальному учебному плану, механизма прохождения всех видов практик, сдачи квалификационных экзаменов, освоения всех видов профессиональной деятельности в пределах образовательной программы (ст. 34 № 273-ФЗ).

3. Создание информационных ресурсов, необходимых для изучения отдельных МДК, ПМ; разработка электронных пособий.

4. Разработка учебно-методического сопровождения ФГОС в объеме 100 % — особое внимание следует уделить организации самостоятельной работы обучающихся, в том числе заочной формы обучения.

5. Обсуждение механизма оценивания общих компетенций на уровне краевого методического объединения.

6. Разработка ФОС по всем специальностям в полном объеме и в соответствии с требованиями.

7. Переход колледжа на рейтинговую систему оценивания обучающихся, что позволит более адекватно отслеживать текущую и промежуточную успеваемость, включить выполнение самостоятельной работы в общий процесс оценивания, повысит мотивацию обучающихся, сделает систему оценивания более гибкой и прозрачной.

8. Продолжение сотрудничества с работодателями по выявлению их потребностей в части подготовки специалистов, разъяснению им структуры и требований ФГОС, формированию перспективных запросов на подготовку кадров.

9. С целью повышения конкурентоспособности выпускников колледжа необходимо предложить обучающимся востребованные в регионе рабочие профессии, провести маркетинговые исследования запросов рынка труда, исходя из перечня рабочих профессий, включенных в ФГОС по специальностям, реализуемым в колледже; совершенствовать систему дополнительного профессионального образования; развивать в выпускниках профессионально значимые личностные качества ответственности, инициативы, гибкости, что тесно перекликается с формированием общих компетенций и может быть сформировано, в том числе и во внеаудиторной деятельности.

Имея полное право исключать нерадивых студентов за неуспеваемость и многочисленные пропуски, колледж этого не делает, так как финансирование напрямую зависит от количества студентов.

Многие мастера производственного обучения имеют среднее профессиональное образование и в силу возраста получают высшее образование не планируют.

Что касается общих компетенций, то представляется более или менее понятным, как их формировать, но нет единства мнений о том, как определить показатели сформированности общих компетенций.

Переход колледжа на рейтинговую систему оценивания позволит более адекватно отслеживать текущую и промежуточную успеваемость.

Требования современного рынка труда к компетенциям выпускников



МАЛЬКОВА
Ирина Леонидовна,
кандидат географических наук,
доцент кафедры природо-
пользования и экологического
картографирования Удмуртского
государственного университета,
Ижевск



ЗАХАРОВА
Станислава Александровна,
аспирант Удмуртского
государственного университета,
Ижевск

В целом перечень компетенций российских бакалавров и магистров по направлению «Экология и природопользование» в Федеральном государственном общеобразовательном стандарте третьего поколения соответствует требованиям Европейских квалификационных рамок. Но работодателям формулировки большинства предметно-специфических компетенций кажутся недостаточно конкретными.

Кафедра природопользования и экологического картографирования географического факультета Удмуртского государственного университета на протяжении трех лет (с 2011 по 2013) входила в рабочую группу по направлению «Экология» в реализации международного проекта «Создание сети центров «Тюнинг» в российских вузах в рамках программы Европейской комиссии Темпус IV «Внедрение методологии «Тюнинг» в систему образования Российской Федерации». На первом этапе на основе методологии «Тюнинг», собственного опыта, а также ФГОС был составлен список 18 предметно-специфических компетенций. На следующем этапе был проведен опрос

участников образовательного процесса (преподавателей, студентов, выпускников и работодателей) с целью выявления важности и уровня реализации выбранных компетенций. Общее количество респондентов составило 880 человек, из которых 192 работодателя. Это предста-

вители министерств и ведомств, производств, природоохранных и образовательных учреждений, то есть те, кто на сегодняшний день формирует рынок труда в области экологии и охраны окружающей среды. Респондентам было предложено по четырехбалльной шкале оценить степень важности и уровень реализации компетенций, что в дальнейшем легло в основу их ранжирования. При этом были использованы методы качественного анализа и одномерной статистики.

Таким образом, результаты исследования представляют собой оценку базовых компетенций, обусловленных общими тенденциями развития конкурентности на рынке труда, тре-

бованиями работодателей к системе высшего профессионального образования в условиях перехода на новый уровень образования. Результаты опроса дают возможность оценить профессиональную компетентность выпускников представителями всех групп участников образовательного процесса. Позволяют увидеть соотношение запросов работодателей с тем, что предлагают сегодня высшие учебные заведения, и наметить необходимые коррективы образовательных программ для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

С точки зрения работодателей

Анализ результатов оценки важности предметно-специфических компетенций показал наименьшую сходимость баллов между группой работодателей и группами преподавателей и студентов. В большинстве случаев расхождения во мнениях преподавателей и работодателей вызваны недостаточной определенностью реально необходимых на рынке труда компетенций экологов-природопользователей.

Невостребованной работодателями является компетенция магистерского уровня — проведение самостоятельных научно и практически значимых исследований в сфере экологии. Как наименее реализованная, работодателями была отмечена такая предметно-специфическая компетенция, как способность разрабатывать и реализовывать стратегический план мероприятий по решению экологических проблем.

Необходимо уточнить, для какой конкретно сферы деятельности мы готовим нашего выпускника, провести сегментирование рынка труда. А затем, анализируя должностные инструкции, с учетом профессиональных стандартов, более целенаправленно формулировать предметно-специфические компетенции.

Невостребованной работодателями является компетенция магистерского уровня — проведение самостоятельных научно и практически значимых исследований.

Экология на рынке труда

Общее количество выпускников очной формы обучения кафедры природопользования и экологического картографирования Удмуртского государственного университета за период с 1997 по 2012 год составило 206 человек, из них 141 был трудоустроен по специальности (68,4%). Результаты исследования структуры занятости выпускников, для которых первым местом трудоустройства после выпуска стала работа по специальности, свидетельствуют о том, что основным сегментом рынка труда для выпускников кафедры (54,6%) являются природоохранные подразделения предприятий и организаций.

Работодатель в данном сегменте ожидает, что каждый инженер-эколог может самостоятельно выполнить весь комплекс мероприятий, направленных на уменьшение платежей за негативное воздействие на окружающую среду и соблюдение законодательства, разработать экологические проекты для предприятия, получить разрешительную документацию на выбросы, сбросы, размещение отходов. Нередко достоверность, научная обоснованность и качество выполнения работ отходят на второй план, уступая место оперативности, умению отстоять свое мнение перед контролирующими органами и получить в конечном итоге положительное заключение. Данное направление деятельности предполагает выраженное ситуативное проявление компетентности, то есть умение эффективно применять на практике те или иные методики, осуществлять оперативное управление во внештатной ситуации.

Другие важные сегменты рынка труда выпускников (по 18,45%) — органы государственного управления природопользованием и проектно-изыскательские организации. В первом случае от выпускников требуются хорошее знание законодательных основ и нормативной базы в сфере природопользования, владение методами экологического менеджмента и аудита, умение пользоваться электронными базами нормативных документов. Должностные обязанности представителей контролирующих органов в области охраны окружающей среды и управления природопользованием строго регламентированы и предполагают умение грамотно применить к конкретной ситуации норму экологического права и методический инструментарий, соблюдая регламенты и неся ответственность за результаты принимаемых решений.

Профессиональные функции специалистов экологического профиля, задействованных в проектных и проектно-изыскательских организациях, заключаются в разработке природоохранной документации, согласовании и техническом сопровождении экологических проектов, осуществлении работ по экологическому аудиту. Осуществляемая специалистом-экологом экспертная оценка и консалтинг подразумевают хорошее знание нормативно-правовой базы, инженерно-технологических аспектов и процессов, происходящих в окру-

жающей среде под влиянием хозяйственной и иной деятельности. Это требует хорошей подготовки в области прикладных наук о Земле — геологии (в т. ч. инженерной геологии, гидрогеологии, геофизических методов исследования), а также топографии и картографии. Необходимо также умение сопоставлять информацию, моделировать и прогнозировать те или иные ситуации и процессы, что имеет характер исследовательской деятельности. Именно в этой сфере в наибольшей степени востребована компетенция уровня магистра — способность проводить самостоятельные, оригинальные, научно и практически значимые исследования в предметной сфере.

Работа специалистов экологического профиля в образовательных и просветительских учреждениях требует сочетания когнитивного компонента в профессиональной экологической компетенции, характеризующего высокий академический уровень экологической образованности, и личностного компонента, позволяющего добиваться поставленных педагогических задач. Данный сектор рынка труда для экологов-природопользователей не самый значимый — 8,5%.

Наименее устраивала работодателей практическая, экономическая и юридическая подготовка выпускников и их способность применять имеющиеся знания при решении новых проблем. Работодателю в большинстве случаев нужен довольно узкоспециализированный работник, причем, на уровне бакалавра, умеющий по шаблону, по инструкции выполнять определенный набор функций. В очень редких случаях приветствуются инициативность, креативность, инновационная деятельность, не говоря уже о научной значимости результатов деятельности. Преподаватели придерживаются традиционной точки зрения, в соответствии с которой выпускник вуза — это, прежде всего, интеллигентный человек.

В этом случае необходимо решить, какие требования должны учитываться при проектировании образовательной программы. Кем является работодатель в образовательном процессе — заказчиком или потребителем? Насколько тесной должна быть связь между рынком труда и рынком образовательных услуг? Что дает для производства магистерское образование, если магистра готовят, прежде всего, как исследователя? С другой стороны, достаточно ли знаний дает бакалавриат для успешной работы выпускника во всех сферах производства?

Необходимо уточнить, для какой конкретно сферы деятельности мы готовим нашего выпускник. А затем с учетом профессиональных стандартов более целенаправленно формулировать предметно-специфические компетенции.

Нередко достоверность, научная обоснованность и качество выполнения работ отходят на второй план, уступая место оперативности, умению отстоять свое мнение перед контролирующими органами.

Работодателю в большинстве случаев нужен довольно узкоспециализированный работник, причем, на уровне бакалавра, умеющий по шаблону, по инструкции выполнять определенный набор функций.

Программа развития автономного учреждения профессионального образования как инструмент управления изменениями



ГАЛАНИНА
Марина Алексеевна,
кандидат педагогических наук,
директор Тюменского торгово-
экономического техникума,
Тюмень



БОЧАНОВА
Наталья Владимировна,
заместитель директора Тюменского
торгово-экономического
техникума, Тюмень

Управление развитием образовательного учреждения в современной российской образовательной системе строится на важной базовой составляющей — программно-целевом методе управления. Новый импульс этой практике дала модернизация экономических отношений в системе профессионального образования.

Цель и направления развития образовательного учреждения, все изменения могут рассматриваться только в контексте достижения нового качества образования, соответствующего требованиям заказчиков.

В связи с переходом учреждений профессионального образования на новую организационно-правовую форму приобретает особую значимость вопрос подходов к разработке Программы развития. Это документ, на основании которого осуществляется целенаправленная работа по модернизации образовательного учреждения. Мы рассматриваем Программу как инструмент управления изменениями. Важным этапом управления изменениями является четкое планирование направлений преобразующей деятельности.

Преобразующая деятельность, составляющая Программу развития техникума, включает следующие направления:

- проблемно-ориентированный анализ текущего состояния образовательного учреждения;
- определение целей и задач развития;
- построение стратегии и тактики преобразований;
- планирование конкретных механизмов изменений;
- поэтапная реализация намеченного плана действий;
- мониторинг промежуточных и итоговых результатов реализации намеченного плана.

Для определения точки отсчета на начальном этапе работы над Программой развития ГАОУ СПО «Тюменский торгово-экономический техникум» был проведен детальный анализ имеющихся условий и ресурсов, анализ внешних и внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на деятельность техникума (SWOT-анализ). Это позволило оценить риски, сформулировать конкурентные преимущества образовательного учреждения и определить цель, стратегические направления и ориентиры развития.

При разработке Программы учитывалось, что цель и направления развития образователь-

ного учреждения, все изменения могут рассматриваться только в контексте достижения нового качества образования, соответствующего требованиям заказчиков.

Четкое представление цели развития, планирование ожидаемых результатов и детальная разработка механизмов достижения позволяют управлять процессом устойчивого и последовательного повышения качества образования, вне зависимости от перманентно происходящих изменений.

Помимо особенностей целеполагания и выстраивания стратегии преобразований, как составных частей проблемы управления развитием, несомненно, значим такой аспект проектирования программы, как ресурсное обеспечение планируемых изменений. Однако для выполнения любой программы и осуществления изменений нужны значительные ресурсы, в первую очередь финансовые, материально-технические, кадровые и научно-методические.

Особую значимость в ресурсном обеспечении приобретает переход учреждения профессионального образования на автономную организационно-правовую форму. По согласованию с учредителем образовательная организация сегодня вправе распоряжаться средствами, полученными от приносящей доход деятельности, направлять полученные средства на развитие материально-технической базы ОУ, на содержание имущества, на оплату труда работников ОУ, на учебно-хозяйственные расходы.

Страховочные механизмы и точки роста

Проведенный анализ текущего состояния образовательного учреждения позволил выявить наши сильные стороны, «страховочные механизмы». Стабильное поэтапное наращивание качества образования гарантирует развитый институт социального партнерства, за-

интересованность работодателей в конечном результате деятельности образовательного учреждения. Квалификация преподавателей и административно-управленческого персонала обеспечивает высокий потенциал педагогического коллектива в области приращения информационно-методических ресурсов образовательного учреждения. Динамично развиваются потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах для индустрии питания, сферы торговли и сервиса.

Отсюда были определены и ключевые направления, «точки роста» образовательного учреждения:

- достижение нового качества образования на основе взаимодействия и кооперации с социальными партнерами (работодателями);
- совершенствование кадрового потенциала, повышение профессиональной компетентности педагогов;
- развитие профилизации образовательной организации, расширение перечня предоставляемых услуг.

Развитие института социального партнерства позволило сформировать механизм гибкого реагирования на изменение требований к уровню подготовки специалистов, скорректировать в соответствии с региональными потребностями рынка труда формируемые профессиональные компетенции, расширить информационно-образовательное пространство техникума, оптимизировать предложения в проект государственного задания на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих.

Важным этапом развития образовательного учреждения является совершенствование кадрового потенциала и повышение профессиональной компетентности педагогов. В связи с этим в Программу заложены показатели, отражающие динамику развития. Ряд этих мероприятий стал возможен лишь с переходом на автономную форму:

- внедрение финансовых механизмов мотивации совершенствования деятельности работников учреждения;
- независимая сертификация квалификации преподавателей и выпускников;
- реализация индивидуальных траекторий профессионального роста;
- привлечение внешних квалифицированных специалистов, в том числе из числа работодателей, к реализации образовательного процесса.

Ключевые направления изменений

Основные изменения направлены на достижение конечного результата:

1. Создание образовательной организации «Техникум индустрии питания, коммерции и сервиса», обеспечивающей высокое качество подготовки квалифицированных кадров для индустрии питания, сферы торговли и сервиса;

2. Приведение структуры и объемов подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда с целью максимального удовлетво-

рения работодателей и потребителей образовательных услуг;

3. Внедрение эффективных инструментов оценки качества образования, в том числе посредством общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ и независимой сертификации квалификаций;

4. Внедрение элементов системы менеджмента качества образовательной деятельности техникума, соответствующей международным стандартам ISO;

5. Формирование компетентного, стабильно-го творческого педагогического коллектива;

6. Создание профильного специализированного центра квалификаций (профессий), актуальных для Тюменского региона;

7. Расширение форм предоставляемых образовательных услуг для различных категорий населения, в том числе профессиональной подготовки и социально-психологической адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, несоциализированных обучающихся, предпрофессиональной подготовки школьников, профессиональной переподготовки граждан третьего возраста;

8. Создание в техникуме благоприятной среды для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся, а также психолого-педагогической адаптации несоциализированных обучающихся.

Одним из эффективных инструментов управления является индикаторный метод планирования изменений. Он основан на сопоставлении реальных показателей имеющегося состояния с целевыми индикаторами планируемого уровня изменений. На основе детального прогноза учредитель может определять объем государственного задания и финансирования ресурсного обеспечения развития образовательного учреждения. Индикаторный метод позволяет осуществлять мониторинг изменения условий, ресурсов, контролировать достижение запланированных результатов, а также эффективно управлять процессом преобразования.

Программа развития как инструмент управления необходима, когда учредитель хочет получить максимально полезный результат при минимально необходимых затратах, оптимизировав процессы, ресурсы и условия; когда достижение конечного результата зависит от согласованной, скоординированной работы всех участников образовательного процесса; когда управление должно иметь высокую чувствительность к изменениям внутренних и внешних условий деятельности, в первую очередь — чутко реагировать на изменения потребностей регионального рынка труда.

Таким образом, логично сделать вывод, что программа развития является инструментом, который призван помочь образовательному учреждению провести модернизацию своей деятельности в соответствии с установленными государственными, региональными и муниципальными требованиями к результатам профессионального образования.

Развитие института социального партнерства позволило сформировать механизм гибкого реагирования на изменение требований к подготовке специалистов.

Программа развития как инструмент управления необходима, когда учредитель хочет получить максимально полезный результат при минимально необходимых затратах.



Заседание Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа

12–13 марта 2014 года в Салехарде состоялось очередное заседание Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа «Перспективы развития региональных систем профессионального образования Уральского федерального округа в рамках реализации Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года».

В заседании приняли участие члены Президиума Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа; руководители профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования; представители методических служб, работодателей Уральского федерального округа; представители федеральных структур: Министерства образования и науки РФ, Национального фонда подготовки кадров, Агентства по контролю качества образования и развития карьеры.

В течение двух дней состоялось три онлайн-включения студий: Министерства образования и науки Российской Федерации, секции профессионального образования Координационного совета по образованию Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение», (г. Томск), Центра изучения проблем профессионального образования (Национальная обсерватория профессионального образования РФ).

Заседание открыл и вел А. И. Кузнецов, министр образования и науки Челябинской области, председатель Межрегионального совета профессионального образования Уральского федерального округа. С приветственным словом к участникам заседания обратился В. В. Степанов, заместитель Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа.

Директор Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа И. К. Сидорова рассказала о практике создания системы подготовки кадров на основе многоуровневого и многопрофильного подхода. Такой подход позволяет гибко реагировать на социально-экономические изменения региона в рамках научно-образовательных комплексов с участием филиалов образовательных организаций высшего образования и работодателей. Это соответствует логике государственной политики, определенной указами Президента, поручениями Правительства Российской Федерации, стратегией социально-экономического развития Ямало-Ненецкого автономного округа до 2020 года. Участники заседания смогли познакомиться с материально-технической базой Ямальского многопрофильного колледжа, которая полностью соответствует требованиям стандарта и позволяет вести подготовку специалистов, удовлетворяющих потребностям экономики региона.

Большое внимание участники заседания уделили обсуждению такого важного направления развития системы профессионального образо-



вания, как формирование системы независимой оценки качества профессионального образования и профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных организаций. Пути решения поставленных задач в своих выступлениях раскрыли директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Минобрнауки РФ Н.М.Золотарева, руководитель отдела разработки систем обеспечения качества профессионального образования Департамента развития профессионального образования и науки Национального фонда подготовки кадров А.С.Перевертайло, генеральный директор Агентства по контролю качества образования и развития карьеры С.Н.Анисимов. Заместитель Министра образования и науки Челябинской области, сопредседатель Межрегионального совета Г.М.Казакова подробно остановилась на механизмах и инструментах оценки эффективности и качества профессионального образования.

Межрегиональный совет профессионального образования УрФО продолжает расширять связи с субъектами Российской Федерации, в 2012 году было подписано Соглашение о сотруд-

ничестве с Межрегиональным советом Приволжского федерального округа, а в Салехарде впервые в виртуальном режиме (Салехард–Томск) состоялось подписание Соглашения о сотрудничестве между Межрегиональным советом профессионального образования Уральского федерального округа и Координационным советом по профессиональному образованию Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение».

Участники заседания подвели итоги за 2013 год и обсудили перспективы дальнейшей работы.

В соответствии с решением предыдущих Межрегиональных советов Челябинским институтом развития профессионального образования выпущено два сборника материалов, которые были вручены участникам заседания. В первый сборник «Государственное задание и финансовое обеспечение профессиональных образовательных организаций СПО» вошли нормативные документы Свердловской, Челябинской и Тюменской областей, раскрывающие порядок формирования государственного задания и нормативы финансирования профессиональных образовательных организаций. Второй сборник «Система прогнозирования потребности в рабо-

чих кадрах в Уральском федеральном округе» составлен из материалов Курганской, Свердловской, Челябинской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, посвященных особенностям прогнозирования потребности региональных экономик в рабочих кадрах и специалистах всех уровней.

На заседании было принято решение о проведении конкурса «Директор года УрФО» и об участии представителей системы профессионального образования УрФО в VI Международном форуме «Профессиональное образование и бизнес: Диалог партнеров», который пройдет 27 ноября 2014 года в столице Казахстана Астане.

Деловая программа завершилась посещением границы Полярного круга, при пересечении которой всем «отличившимся» была вручена «Обдорская грамота», подписанная лично Губернатором Ямало-Ненецкого автономного округа Д.Н.Кобылкиным.

Участники заседания выразили благодарность директору Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа Ирине Кенсориновне Сидоровой за интересную и содержательную работу, а также за теплый прием в суровых условиях Заполярья.

Любовь КОТОВСКАЯ

Влияние научно-методической работы на развитие педагогического коллектива техникума



ГРОШЕВА

Елена Львовна,
руководитель научно-методической работы
Костромского энергетического
техникума им. Ф. В. Чижова,
Кострома

Гарантом решения задачи обновления современной системы образования является свободно и активно мыслящий преподаватель, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс. Этим требованиям не всегда соответствует реальность.

Исследования, проведенные в Костромском энергетическом техникуме, выявили проблему старения педагогических кадров: 52,4 % — женщины в возрасте 50 лет и старше; 38 % — в возрасте 30–49 лет; 67 % преподавателей техникума имеют стаж работы 20 и более лет, из них 19 % — более 40 лет. Диагностика практической деятельности преподавателей позволила выявить проблемы, связанные с осуществлением педагогической деятельности в техникуме.

1. Преподаватель, осознающий себя специалистом в технологической области, не умеет передавать знания, умения, опыт, организовывать эффективный учебный процесс.

Для него значительную трудность представляют организация интенсивного учебного процесса (92,4 %); отбор методов обучения, адекватных целям и содержанию образования (87,7 %); создание мотивации для самостоятельной работы (83,3 %); проведение контроля (80,3 %); применение разных форм работы на занятии (78,8 %); проведение анализа занятия (75,8 %); определение и формулирование цели образовательного процесса (84,7 %).

2. Непродуктивность традиционных курсов повышения квалификации на предприятии (стажировка) объясняется высокой статичностью педагогического персонала в силу возраста и зачастую нежеланием работодателей организовывать стажировки.

3. Низкий уровень доступности новых дидактических инструментов, не-

развитость методической службы в учреждении обусловили высокий уровень сопротивления педагогов инновационным процессам (53,4 %).

4. Профессионально-педагогическая компетентность педагогов была сформирована на трех уровнях: высокий (творческий, владеет отлично) — 19,1 %, допустимый (интерпретирующий, владеет хорошо) — 33,7 % и критический (репродуктивный, слабо владеет) — 47,7 %.

5. Среди факторов, в большей степени препятствующих результативности методической деятельности педагогов, участники опроса называют недостаток времени (47 % респондентов), неготовность к диссеминации собственного позитивного опыта (31,1 %).

Традиционные формы методической работы не стимулировали кадры к саморазвитию и творчеству. Потребовалось придать методической работе статус научно-методической.

Научно-методическая работа как технология

Под научно-методической работой понимается системная технология оказания квалифицированной помощи педагогу на протяжении всей его профессиональной карьеры, соответствующая усложняющемуся характеру управленческой и педагогической деятельности, сопряженному с решением нестандартных управленческих и педагогических задач. Ведущими мотивами научно-методической работы в Костромском энергетическом техникуме являются потребность преподавателей в повышении профессиональной компетентности, обусловленная оценкой деятельности по результатам образовательного процесса, и необходимость решать подчас глубоко индивидуальные для образовательного процесса техникума психолого-педагогические проблемы.

В техникуме создана система нормативных документов, обеспечивающих организацию процессов научно-методической работы в трех направлениях: опытно-экспериментальном, учебно-методическом, исследовательском.

Традиционные формы методической работы не стимулировали стареющие кадры к саморазвитию и творчеству.

Повышение профессиональной компетентности педагогов осуществляется прежде всего посредством вовлечения их в разработку лично значимых и актуальных психолого-педагогических проблем.

Перевод методической службы в статус научно-методической начался с создания Программы деятельности структурного подразделения «Методический кабинет 2009–2014 гг.». Используя системно-деятельностный подход к управлению методической работой, мы разработали и апробировали алгоритм управления научно-методической деятельностью, основу которого составляет привлечение педагогического коллектива к управлению и решению творческих задач техникума.

Повышение профессиональной компетентности педагогов осуществляется прежде всего посредством вовлечения их в разработку лично значимых и актуальных психолого-педагогических проблем. С этой целью создаются временные творческие коллективы, авторские мастерские, проблемные курсы, организуются стажировки по индивидуальным планам, обучение в малых группах и индивидуальное консультирование, опытно-экспериментальная работа. Опыт показывает, что работа в малых творческих группах наиболее эффективна.

Малые творческие группы

С 2006 по 2009 год группа преподавателей из шести человек работала по теме «Мониторинг качества обученности по предметам учебного плана». Результаты были опубликованы во Всероссийском научно-методическом журнале «Среднее профессиональное образование» (2009 год, № 5). С 2008 года инициативная исследовательская группа работает по теме «Создание и использование электронного УМК в учебном процессе: система дистанционного обучения Moodle». На базе техникума с 2010 года открыта региональная стажировочная площадка. С результатами опытно-экспериментальной работы можно ознакомиться в журнале «Среднее профессиональное образование» (2011 год, № 8) и по другим публикациям.

Одним из направлений работы является создание учебников и учебно-методических пособий. За последние три года издательским домом «Инфолио» (г. Волгоград) были изданы учебные пособия для ССУЗов «Теоретические основы теплотехники», «Теплоснабжение», «Промышленная экология», «Аналитическая химия». Вторым изданием выпущена мультимедийная презентация лекционно-теоретического и практического материала по теоретической механике и сопротивлению материалов по дисциплине «Детали машин» для студентов СПО.

С сентября 2011 команда преподавателей работает по проблеме «Создание индивидуальных программ повышения профессиональных компетенций (индивидуальные образовательные маршруты) и создание электронного портфолио». Целью стала разработка и апробация собственной модели профессионального роста с позиций системно-деятельностного подхода.

«Положение о мониторинге эффективности методической работы» определяет критерии оценки работы преподавателя, выраженные

в конкретных показателях результативности, продуктивности и эффективности. Результативность научно-методической работы определяется по итогам ежегодного анализа кадрового состава по четырем позициям: возраст, аттестация, стаж, состав и диагностика корпоративной культуры техникума.

Продуктивность научно-методической работы — это участие в ежегодных конкурсах методических работ преподавателей, выступления педагогов с опытом работы (за 3 года — 63 раза), публикации (за 3 года — 41). Эффективность научно-методической работы — это качество руководства проектной, исследовательской работой студентов.

Матричная организационная структура

Диагностика организационной и образовательной моделей техникума говорит о преобразовании линейно-функциональной организационной структуры в матричную. Это обусловлено использованием в управлении проектных технологий и работой научно-методической службы, Центра внедрения инноваций, Центра мониторинга качества и менеджмента, кафедры информационных технологий.

Ежегодная диагностика психологического климата коллектива показывает снижение тревожности, позитивное отношение к взаимодействию друг с другом. На педагогическом совете были приняты программа «Альма-матер» и «Кодекс корпоративной культуры», которые регулируют деловые отношения участников образовательного процесса, стабилизируют микроклимат, деловую культуру.

Перевод методической работы в статус научно-методической помог преодолеть слабую мотивацию к работе молодых специалистов, низкую мотивацию к личностному развитию у части преподавателей. В педагогической деятельности стало ценным больше опираться на научные знания, чем на свой жизненный опыт. Резко снизились показатели конфликтности, агрессивности, усталости.

На сегодняшний день 65 % педагогов отмечают потребность в дальнейшем развитии методической деятельности; 51 % оценивают качество методической деятельности как высокое, 30 % — выше среднего; 48 % респондентов уверены, что методическая работа способствует разрешению проблем, которые существуют в практике техникума.

Опыт показывает, что наиболее эффективна методическая работа в малых творческих группах.

Диагностика организационной и образовательной моделей техникума говорит о преобразовании линейно-функциональной организационной структуры в матричную.

Перевод методической работы в статус научно-методической помог преодолеть слабую мотивацию к работе молодых специалистов

В педагогической деятельности стало ценным больше опираться на научные знания, чем на свой жизненный опыт.

Профессиональная адаптация молодых специалистов



ОЛИМСКИХ
Нина Николаевна,
кандидат экономических наук,
доцент, заведующая кафедрой
экономики и социологии
труда Института экономики
и управления Удмуртского
государственного университета,
Ижевск



ТЮРНИНА
Ольга Олеговна,
кандидат экономических наук,
заместитель директора по учебной
работе Института экономики
и управления Удмуртского
государственного университета,
Ижевск

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет адаптация молодых специалистов. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового работника требуемого качества выполнения работы.

Региональные филиалы компании должны прилагать максимум усилий для того, чтобы специалисты, начинающие свою карьеру, и профессионалы считали ЭР-Телеком Холдинг одним из лучших работодателей России.

В самом общем смысле, адаптация (лат. «adapto» — приспосаблию) — процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации. Термин «адаптация» широко применяется в различных областях исследований. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждый из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная — включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

Рассмотрим особенности адаптации молодых специалистов в ЗАО «ЭР-Телеком Холдинг» — компании, которая постоянно привлекает талантливых специалистов и заботится об их социально-психологической и профессиональной адаптации. Все региональные филиалы компании должны прилагать максимум усилий для того, чтобы специалисты, начинающие свою карьеру, и профессионалы считали ЭР-Телеком Холдинг одним из лучших работодателей России.

Компания ориентируется на формирование собственных кадров. Набор новых сотрудников производится только на начальные позиции. Для этого привлекаются выпускники вузов. Организация не рассчитывает на специалистов с опытом, а стремится сформировать у молодых специалистов навыки, необходимые для работы в компании.

Ставка на собственные кадры

В начале 2013 года в Ижевском филиале ЭР-Телеком был проведен опрос среди молодых

Таблица 1
Отношение к молодым специалистам в коллективе

№	Вариант ответа	Положительное отношение, все хорошо	Нейтральное отношение	Крайне негативное отношение
1	Отношение опытных коллег	65%	28%	7%
2	Отношение руководства	45%	44%	11%

Таблица 2
Отношение к мнению молодых специалистов

№	Вариант ответа	%
1	Прислушиваются к нашему мнению очень часто	55
2	Редко, но прислушиваются	26
3	Никогда не прислушиваются к нашему мнению	19

Таблица 3
Испытывали ли Вы в процессе адаптации профессиональный стресс?

№	Вариант ответа	%
1	Конечно, и очень часто	72
2	Испытываю, но редко	20
3	Не испытываю	8

специалистов. В анкетировании принимало участие 50 человек от 19 до 30 лет. Целью анкетирования была оценка отношения опытных коллег и руководства к молодым специалистам, к их предположениям и мнениям, выяснение степени риска в процессе адаптации профессионального стресса.

Ответы респондентов представлены в таблицах 1, 2, 3.

Результаты наглядно показывают, что руководство относится к молодым специалистам намного хуже, чем старшие коллеги. Это неблагоприятный фактор для персонала, поскольку ввиду негативного отношения руководителей может повышаться текучесть кадров на предприятии.

Молодые специалисты на вопрос «Какие психологические и эмоциональные реакции возникают у Вас в стрессовых ситуациях?» дали следующие ответы: «Депрессия» (41 %), «Чувство беспокойства» (28 %), «Возмущение и агрессия» (14 %), «Крушение надежд» (12 %), «Одиночество» (5 %). Все эти проявления тесно связаны с физическими симптомами, а порой даже могут обуславливать друг друга. Поведенческие симптомы включают уклонение от работы, увеличение потребления алкоголя или наркотических веществ, агрессию и межличностные конфликты, прогулы и снижение производительности труда.

К наиболее опасным последствиям стресса относятся посттравматические расстройства. В число таких последствий входят ролевые перегрузки, такие ситуации, когда молодой специалист не успевает справиться с работой на рабочем месте и вынужден брать ее домой,

а также «ролевая сложность» и «ролевая неопределенность» в случае предъявления нечетко сформулированных требований.

В таблице 4 сведены проблемы и пути решения проблемы адаптации на рассматриваемом предприятии.

Предлагаемая общая схема работы с молодыми специалистами представлена в таблице 5.

Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов развивается нормально, если устанавливается соответствие между подсистемами следующих характеристик: комплекс требований, предъявляемых современным производством к личности специалиста и связанных с его готовностью к профессиональной деятельности (высокий уровень профессиональных знаний, любовь к своей специальности, инициативность, самостоятельность, организационно значимые качества), и комплекс ожиданий и требований со стороны специалистов к будущему месту работы. Эти ожидания связаны как с самой деятельностью (актуальность, разнообразие, сложность решаемых задач, возможности профессионального роста, актуализации творческих способностей), так и более широкими возможностями работы: общения с коллегами, должностного роста, материальной обеспеченности, улучшения социально-бытовых условий.

Компания ориентируется на формирование собственных кадров. Набор новых сотрудников производится только на начальные позиции.

Руководство относится к молодым специалистам намного хуже, чем старшие коллеги.

К наиболее опасным последствиям стресса относятся посттравматические расстройства.

Таблица 4
Проблемы адаптации молодых специалистов и пути их решения

№	Проблемы	Пути решения
1	Формальное наставничество	Если новый сотрудник проходит успешно испытательный срок, наставник получает денежное вознаграждение в виде прибавки к основной заработной плате в размере 10 % от заработной платы нового сотрудника в первые 3 месяца работы новичка. Обучение наставников и выплата премиальных за обучение новых сотрудников.
2	Сложная психофизическая адаптация, отсутствие четкой программы адаптации	Предоставление возможности обустроить рабочее место «по-своему», составление режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами. Разработка программы адаптации для каждой сферы деятельности.
3	Трудности в общении с коллективом	Проведение ежедневных собраний — «пятиминутки», организация спортивных мероприятий, «турслетов». Создание вечерних занятий по интересам.
4	Долгое и сложное развитие умений и навыков выполнения работы, чувство неопределенности	Создание специальной службы по вопросам адаптации.

Таблица 5
Программа по улучшению процесса адаптации молодых специалистов

№	Предлагаемые мероприятия	Результат
1	Обучение наставников и выплата премиальных за обучение новых сотрудников	Получение высоких знаний от наставников во время стажировки. Хорошая адаптация в коллективе.
2	Разработка программы адаптации для каждой сферы деятельности в отдельности, для конкретной должности	Быстрая адаптация на рабочем месте, наиболее эффективный результат от проработанной работы
3	Создание вечерних занятий по интересам: 1. настольный теннис, 2. йога.	Сплоченность коллектива. Создание благоприятной атмосферы во время рабочего процесса
4	Создание специальной службы по вопросам адаптации.	Снижение влияния чувства неопределенности на трудовое поведение новых работников. Пазвитие у нового сотрудника умений и навыков выполнения работы

Современный ремесленник: преодоление стереотипов*



ЧАПАЕВ
Николай Кузьмич,
доктор педагогических
наук, профессор кафедры
акмеологии общего
и профессионального
образования РГППУ,
Екатеринбург



ЕФАНОВ
Андрей Викторович,
кандидат педагогических наук,
директор научно-
образовательного центра развития
ремесленничества РГППУ,
Екатеринбург

Ремесленник, как художник, создает уникальный объект. Поэтому подготовка ремесленника, как подготовка музыканта, должна начинаться как можно раньше и быть ориентированной на развитие творческого потенциала человека.

К определению понятия

Под ремесленной деятельностью понимается комплексный вид трудовой (производственной и предпринимательской) деятельности, основывающийся на личном труде работника, с использованием специальных знаний, навыков, технологий, современных инструментов, материалов, высокопроизводительного оборудования, направленный на производство продукции или услуг по индивидуальным заказам или малыми партиями [3].

Проведенный анализ структуры и содержания деятельности работников ремесленных профессий позволил выявить ряд онтологических, аксиологических и функциональных признаков, присущих ремесленной деятельности.

Во-первых, ремесленная деятельность есть такое «место», где происходит тесное соприкосновение материальных и духовных сторон жизни человека, в результате которого формируется целостный человек. А. Н. Леонтьев писал, что целостность жизни человека заключается в общности, единстве его внешней практической деятельности и деятельности внутренней, мыслительной, а возникающая на определенном этапе «дезинтеграция» жизни человека привела к противопоставлению его внутренней, мыслительной деятельности — деятельности практической, ограниченной рамками узкой специализации, и тем самым создала отноше-

ния разрыва между ними. В результате такого разрыва происходит отчуждение человека от собственной деятельности в целом: его деятельность перестает быть для него тем, что она есть на самом деле [2].

Во-вторых, творческая активность и предприимчивость являются не столько средством приращения достатка ремесленника, сколько условием самореализации, раскрытия его внутренних потенций. Ремесло — это человекотворящая система знаний и практического опыта. По В. Ф. Моргуну, к ремесленнику применимо понятие «многомерная человеческая целостность» с присущими ему многовариантными структурами личности: пространственно-временными ориентациями; потребностно-волевыми эстетическими переживаниями; содержательной направленностью личности; уровнями освоения деятельности и формами реализации деятельности [5]. Настоящему мастерству всегда чужды консерватизм и ограниченность. В живую ткань ремесленничества заложена мощная созидательная, новаторская функция, аккумулируя которую, ремесленничество всегда адекватно отвечало на изменения рыночной ситуации. Именно в ремесленной сфере в свое время проявлялись первые инновационные тенденции, апробировались технические новшества, создавались организационные технологии.

Именно в ремесленной сфере в свое время проявлялись первые инновационные тенденции, апробировались технические новшества, создавались организационные технологии.

При благоприятном развитии нарождающийся социальный слой ремесленников мог бы стать в России частью креативного среднего класса.

* Работа выполнена в рамках государственного задания Министерства образования и науки, проект № 2014/393 «Теоретические и технологические основы возрождения социального слоя ремесленников-предпринимателей в России».

В-третьих, ремесленнику в значительной степени приходится ориентироваться на местный рынок, знать свое ближайшее окружение, поддерживать с ним лояльные отношения. Именно поэтому ремесленнику-предпринимателю должно быть свойственно безупречное отношение к делу, высокая производственная и технологическая культура. При благоприятном развитии нарождающийся социальный слой ремесленников мог бы стать в России частью креативного среднего класса.

Ремесленное образование

Однако процесс становления и признания ремесленничества в России идет очень медленно, и на сегодняшний день его можно охарактеризовать как стихийно развивающийся, слабо регулируемый сектор малого предпринимательства. Одним из ключевых условий формирования социального слоя ремесленников является необходимость создания системы профессионального обучения ремесленных кадров, включающей в себя как вопросы подготовки ремесленников, так и профессиональную ориентацию и профотбор абитуриентов.

Комплексный характер трудовой деятельности ремесленников дает основание считать, что ремесленная профессия — это несколько отличный от классического предпринимателя коммерческого типа образ профессиональной жизнедеятельности, да и иной тип мышления. Подготовка современных ремесленников в учреждениях профессионального образования требует особых подходов к построению и содержанию образовательного процесса.

Отметим наиболее значимые из них, выработанные в ходе многолетней экспериментальной работы в рамках международных образовательных проектов:

- достижение максимальной интеграции образовательных программ начального и среднего профессионального ремесленного образования через преемственность целей, задач, содержания, методов и организационных форм обучения. На базе начального профессионального образования проходило обучение ремесленника-мастера, далее на базе среднего профессионального образования — руководителя малого ремесленного предприятия (ремесленника-предпринимателя);

- организация обучения ремесленников возможна только при условии использования самого современного технологического инструмента и оборудования, что, по существу, является требованием концепции опережающего образования;

- необходимо соблюдать дидактическое единство предметов общеобразовательного и профессионального циклов, обеспечивать интеграцию теоретического и практического обучения с преобладанием доли последнего;

- качество ремесленного образования должно обеспечиваться действенным практическим обучением, не только на учебных моделях, но и на реальных производственных объектах;

- использование проектной технологии как технологической основы обучения предпринимательскому мышлению и предпринимательской деятельности [1].

Преодоление социальных предубеждений

Противоречие между динамично развивающимся ремесленным сектором экономики, растущим спросом на высококвалифицированную рабочую силу и низкой оценкой в обществе сущности ремесленничества актуализирует необходимость внесения соответствующих корректировок в организацию профориентационной работы среди молодежи по ремесленным профессиям.

Анализ учебных достижений той части абитуриентов, которую сегодня привлекают ремесленные профессии, показывает, что это отнюдь не школьная элита. Одной из главных причин является сложившиеся у молодежи представления о ремесленных профессиях как о профессиях низкоквалифицированного труда. На рынке образовательных услуг сегодня престижность профессии определяется такими индикаторами, как конкурс поступающих и стоимость образовательных услуг. Но престижность профессии не эквивалентна такой же высокой ее потребности на рынке труда. В данном случае дело обстоит прямо противоположным образом. Рынок труда все более испытывает нужду в высококвалифицированных ремесленных кадрах, в этом секторе экономики растет заработная плата, улучшается качество рабочих мест, а сформированные в предыдущие годы представления о ремесленнике как об аутсайдере продолжают сохраняться в сознании абитуриентов и их родителей.

Поиск путей преодоления сложившихся стереотипов, привлечения в ремесленные профессии ценных абитуриентов, способных добиться успеха в профессиональной деятельности, и осуществления социализации новых ремесленных кадров выводит нас на проблемное поле акмеологии — науки, занимающейся изучением высших профессиональных достижений человека. Достижение профессионализма в большинстве творческих видов деятельности опосредовано рядом факторов, как объек-

Подготовка современных ремесленников в учреждениях профессионального образования требует особых подходов к построению и содержанию образовательного процесса.

Профориентационная работа в области ремесленных профессий должна сосредоточиться на демонтаже сложившихся в сознании молодежи и их родителей стереотипов относительно роли и статуса современного ремесленника.

Представления о ремесленнике как об аутсайдере продолжают сохраняться в сознании абитуриентов и их родителей.

тивных (материальная база, общественное мнение и т.д.), так и субъективных (цели, ценности, компетентность, ответственность, творческий потенциал, способности, умелость, мотивы, направленность личности и др.) [4]. К указанным факторам мы бы добавили еще необходимость для будущего ремесленника ранней специализации.

Понимание профессии не как инструмента для добывания насущного хлеба, а как дела всей жизни должно закладываться в ремесленных профессиях с самого раннего возраста.

Вся предшествующая история профессиональной школы говорит о том, что у разных народов мастера-ремесленники всегда брали к себе в ученики детей с самого раннего возраста, прививая им желание

полноценной профессиональной и творческой самореализации, тем самым с детства наполняя их мировоззрение и установки необходимым ценностно-мотивационным содержанием. Такое акмеологическое целеполагание, ориентирующее на вершины профессионального мастерства, понимание профессии не как инструмента для добывания насущного хлеба, а как дела всей жизни представляется нам весьма важным и должно закладываться в ремесленных профессиях с самого раннего возраста. Аналогичных позиций сегодня придерживаются специалисты-наставники во многих видах спорта, художественного творчества, музыки. Для успешной профессиональной самореализации в данных видах деятельности такой путь представляется единственно возможным. Вероятно, это справедливо и по отношению к ремесленным профессиям, в которых уважение к своему делу и его престиж должны закладываться в как можно более раннем возрасте

Необходимо формировать в общественном сознании новый образ ремесленника — образ человека, интегрирующего в себе компетенции рабочего высокой квалификации, технолога, предпринимателя.

Опыт «Гжели»

Можно привести современный пример ремесленной деятельности из опыта известного российского промысла «Гжель». С целью сохранения технологии изготовления фарфора и расширения производства гжельской продукции в конце семидесятых годов прошлого века встала необходимость возродить подготовку квалифицированных ремесленных кадров. Объединением «Гжель» были сформированы так называемые летучие отряды из мастеров-художников для работы в детских садах и школах. Была создана четырехзвенная система обучения и воспитания будущего мастера: детский сад — средняя (или художественная) школа — художественно-промышленный колледж — художественно-промышленный институт. Результат подготовки работников не замедлил сказаться: искусство гжельских мастеров было сохранено и сегодня знаменито на весь мир.

Профессиональная ориентация на ремесленные профессии

Однако главной задачей, на которой должна сосредоточиться профориентационная работа в области ремесленных профессий, должен стать «демонтаж» сложившихся в сознании молодежи и их родителей стереотипов относительно роли и статуса современного ремесленника. Необходимо формировать в общественном сознании новый образ ремесленника — образ человека, интегрирующего в себе компетенции рабочего высокой квалификации, технолога, предпринимателя, не умаляя при этом творческую составляющую в его профессиональной деятельности.

К особенностям профориентационной работы по ремесленным профессиям следует также отнести необходимость психологического сопровождения и наглядно-визуальной поддержки этого процесса при сохранении контроля за текущей и перспективной потребностями рынка труда в ремесленных кадрах.

Изменение и корректировка «внешнего» имиджа ремесленной профессии, в свою очередь, не должны входить в противоречие с ее истинным содержанием. Другими словами, особенность ведения профориентационной работы состоит не в том, чтобы убедить выпускника школы, что ремесленная профессия — это именно то, что ему необходимо, но в том, чтобы осмысленно донести и укрепить в общественном и личном сознании новое содержание, наполняющее понятия «ремесленная деятельность», «ремесленник», «ремесленник-предприниматель». Таким образом, первоначальная цель ведения профориентационной работы по ремесленным профессиям приобретает более широкий масштаб.

Литература

1. Доронин Н.А., Ефанов А.В. Новое ремесленное образование: результаты педагогического эксперимента // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 2. С. 22–25.
2. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М.: Наука, 1981. — 310 с.
3. Проблемы становления профессионального ремесленного образования в России: коллективная монография / Г.М. Романцев, Н.К. Чапаев, А.В. Ефанов [и др.]; под науч. ред. Г.М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. — 233 с.
4. Сабанчиева Р.З. Акмеологические факторы продуктивной деятельности преподавателей в развитии творческой готовности студентов к профессиональной деятельности: автореф. дис. канд. психол. наук. Нальчик, 2004. — 28 с.
5. Чапаев Н.К. Теоретико-методологические основы педагогической интеграции: дис... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 1998. — 462 с.

В 90 все только начинается!

90 лет — это почти целый век. Цифра — значительная для человеческой жизни, а уж для жизни учебного заведения тем более. В этом случае юбилейную цифру нужно множить на бесконечность: в ней и годы обучения студентов, и педагогический стаж преподавателей.



Владимир Петрович Русалеев,
директор техникума с 1946 по 1979 год

Вот такую солидную дату отметил 17 апреля 2014 года Екатеринбургский торгово-экономический техникум (ЕТЭТ). Его история началась в 1924 году, когда был основан Уральский областной промышленно-экономический (коммерческий) техникум. Он быстро завоевал лидирующие позиции в системе Минторга РСФСР, был неоднократно отмечен правительственными наградами. И сегодня ЕТЭТ продолжает традиции качественного образования: в 2011 году он вошел в число 100 лучших ССУЗов России.

Свой почти вековой юбилей ЕТЭТ отметил в театре балета «Щелкунчик». Причастность к истории техникума объединила в одном зале самых разных людей: ветеранов, выпускников, преподавателей, студентов, социальных партнеров и коллег. Тема истории была. На слайдах мелькали фотографии, запечатлевшие своеобразие каждого десятилетия жизни техникума, и лица людей, без которых эта жизнь была бы неполной и безликой. Не случайно юбилей техникума стал поводом отметить преподавателей и сотрудников, профессионализм и энтузиазм которых позволяют поддерживать высокое качество подготовки специалистов. Коллектив техникума наградили почетными грамотами и благодарственными письмами от Министерства образования и науки РФ, Министерства обще-

го и профессионального образования Свердловской области, Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия, Главы и Администрации города Екатеринбурга, Ленинского района, социальных партнеров.

Среди тех, кто пришел поздравить техникум с юбилеем, были заместитель Минагропрома Свердловской области Т.В. Попова, главный специалист Министерства общего и профессионального образования Свердловской области Л.В. Киргинцева, председатель комитета по товарному рынку администрации Екатеринбурга Е.В. Чернышева, глава администрации Ленинского района Е.К. Архипов. Не остались в стороне и социальные партнеры — ГК «Кировский», «Олес», Екатеринбургский центр занятости, группа компаний «ЮСТА» и другие, а также коллеги из образовательных учреждений. По решению Совета директоров СПО Свердловской области, директор ЕТЭТ В.В. Протасов был награжден нагрудным знаком «За вклад в развитие профессионального образования Свердловской области».

Однако самым искренним и трогательным было поздравление Владимира Петровича Русалеева, который руководил техникумом с 1946 по 1979 год. В этом году ему исполнился 101 (сто один!) год. Зал аплодировал ему стоя, а детский хор в его честь спел песню. Владимир Петрович до сих пор не пре-

рывает связь с техникумом. Во многом благодаря его усилиям создан музей, важнейшие события в жизни техникума проходят при его участии.

На юбилее не было места для помпезности и фальши. Люди улыбались друг другу искренне, поздравляли, вспоминали прошлое, строили планы, обсуждали настоящее.

Что же представляет собой техникум сегодня? ЕТЭТ — это не только лекции и семинары, звонки и перемены, но и смелые планы. Директор техникума вместе с администрацией работает над созданием проекта учебной гостиницы, которая могла бы стать в перспективе одним из компонентов Бажовского квартала — туристического историко-культурного центра, связующим элементом которого является дом-музей Павла Бажова. Здесь можно будет узнать об истории Урала, познакомиться с уральскими ремеслами, попробовать блюда уральской кухни. И первые шаги в этом направлении уже сделаны: в техникуме, который расположен в непосредственной близости от дома-музея Бажова, открыты учебное кафе «Сказы» и международный тренинговый центр кулинарного мастерства.

90 лет для ЕТЭТ — это всего лишь этап большого, перспективного и интересного пути развития.

Евгения УСТЮЖАНИНОВА,
Ольга КОЛПАКОВА

Я в бухгалтеры пойду — пусть меня научат



ЧУПЕЕВА
Ольга Викторовна,
старший преподаватель
Дальневосточного
государственного университета
путей сообщения, главный
бухгалтер АНОО «ЦДО
«Интеллект-Консалтинг»,
Хабаровск

Часто бытует мнение, что работа бухгалтера весьма скучна и однообразна. Однако так ли это на самом деле? Ведь если философски подойти к характеристике существующих профессий, то наверняка каждую профессию, не любя ее, можно признать рутинной и монотонной. И наоборот, проявляя интерес к избранной профессии и вживаясь в нее, человек становится профессионалом своего дела.

Дату возникновения мира могли бы установить лишь бухгалтеры.

Станислав Ежи ЛЕЦ

Выбирая будущую профессию, важно не ошибиться. На выбор выпускника школы оказывают воздействие многие факторы, которые условно можно разделить на субъективные и объективные.

К первой группе факторов можно отнести индивидуальные характеристики личности старшеклассника, уровень его эмоционально-психологической подготовленности, желание получить знания в конкретной сфере деятельности, зрелость и определенность намерений, ценностно-смысловых ориентиров и жизненных планов.

Вторая группа факторов формируется в большей степени посредством влияния стоимостного критерия, когда родители не уверены в том, что смогут выполнить финансовые обязательства перед учебным заведением. В этом случае выбор будущей профессии осуществляется, к сожалению, не самим выпускником, а его

родителями, исходящими из принципа оптимизации семейного бюджета. В то же время в условиях реформирования системы образования посредством

сдачи единого государственного экзамена, можно говорить о реализации справедливого подхода при поступлении в вуз, социальной защищенности и равенстве всех абитуриентов.

Возвращаясь к основной идее статьи, остановимся на наиболее значимых аспектах, характеризующих специфику профессии бухгалтера. Итак, кто же такой современный бухгалтер? Чтобы понять значимость профессии, необходимо коснуться истории ее развития и привести доступные школьникам примеры.

Изначально профессия бухгалтера имела «мужское лицо» и, более того, считалась священной.

Экскурс в историю

Если говорить о возрасте нашей профессии, то без преувеличения можно сказать, что она самая древняя, поскольку возникла более шести тысяч лет назад. Расчет нормы еды для племени, расчет нормы корма для рабов, обмен зерна на ткань и т. д. — с этого все началось.

Одни из первых достоверных письменных источников, имеющих отношение к системе счетоводства, были обнаружены в Древнем Египте. Анализируя эти свидетельства, понимаешь, насколько приоритетное положение занимали счетные работники и как высоко оценивался их труд. Изначально профессия имела «мужское лицо» и, более того, считалась священной. В нее посвящали избранных лиц мужского пола, которым было доверено вести учет имущества фараонов. Так, «главным бухгалтером» в Египте был Неферхотеп, выше которого стояли только тайные советники и жрецы. О таких, как Неферхотеп, писали: «Тонкий умом, терпеливый сердцем, радующийся делам праведным, он поворачивается спиной к несправедливости». Тогда учет называли тайной богов. На протяжении веков он эволюционировал и сегодня является классическим языком ведения бизнеса.

Мифы и реальность профессии

Необходимо отказаться от распространенных мифов о бухгалтерском учете.

Так, неверно, что у профессии женское лицо. Исследование, проведенное автором данной статьи, позволяет сделать заключение о том, что процентное соотношение женщин и мужчин в профессии примерно составляет 60 к 40. Однако мужчины более успешны, чем женщины. Главные бухгалтеры не считают, что их социальный статус уступает статусу началь-

ника юридического, технического или экономического отдела. Так, главный бухгалтер одного из российских футбольных клубов как-то признался, что чемпионату мира по футболу он предпочитает поддержание порядка в учете. Золотые слова!

Неверно, что наука и профессия бухгалтера скучна, рутинна, монотонна. Дискуссию по этому вопросу можно вести вечно, но, как уже было сказано, любая нелюбимая профессия будет вызывать у человека неудовлетворенность. Тот, кто занят нелюбимым делом, едва ли сумеет наладить взаимоотношения с коллективом и руководством. Отсюда депрессивное состояние. В противовес этому, если работа по душе, то она будет вызывать позитивные эмоции, невзирая на объем и срочность ее выполнения. Любимая работа мотивирует трудиться качественней и эффективней, самореализовываться в профессии, основываясь на творческом подходе к делу. Авторитетный ученый, доктор экономических наук Ярослав Соколов даже написал книгу с незатейливым названием: «Бухгалтерский учет — веселая наука». Автор данной статьи разделяет это мнение.

Неверно, что профессия бухгалтера тупиковая, непрестижная и низкооплачиваемая. В действительности бухгалтерский учет представляет собой язык бизнеса. Сегодня, в свете развития малого и среднего предпринимательства в России, после вступления в силу Федерального закона от 06.12.2011 № 402 «О бухгалтерском учете» интерес к бухгалтерам со стороны собственников бизнеса и руководителей компаний только возрастает. Новый закон предъявляет повышенные требования в области обеспечения достоверной и своевременной информацией об имущественном и финансовом положении организации, в связи с чем очевидным является тот факт, что квалифицированный главный бухгалтер — правая рука руководителя. От его компетентных действий во многом будет зависеть конечный финансовый результат компании.

Сфера деятельности специалиста-бухгалтера на самом деле обширна, поскольку позволяет реализоваться в смежных профессиях. При наличии желания, определенного опыта и компетенций, специалист-бухгалтер может стать аудитором, ревизором, инспектором налоговой службы, экономистом, финансистом. Он может занять руководящую должность — финансового или коммерческого директора. Зачастую успешно реализовавшие себя люди открывают собственное дело в сфере консалтинговых, аудиторских услуг, бухгалтерского сопровождения, аутсорсинга и в иных сферах деятельности.

Названные выше стереотипы, увы, до сих пор господствуют в сознании многих людей и порой представляют профессию в искаженном виде. По личному суждению автора, исходящему из его научного и практического

опыта, профессия бухгалтера всегда была востребованной и продолжает оставаться приоритетной, невзирая на расширение возможностей в сфере образовательных услуг и на рынке труда.

Немного лирики

Владимир Маяковский писал: «Вы бывали в бухгалтерии? Я бывал в бухгалтерии — везде цифры и цифры, и маленькие, и большие, самые разные, а под конец все друг с другом сходятся. Учет! Удивительно интересно!».

«Кто в делах своих не умеет быть хорошим бухгалтером, тот будет бродить, как слепой, в потемках, наугад и не миновать ему больших убытков», — так писал в своей знаменитой книге «Трактат о счетах и записях» итальянский математик, основоположник современной бухгалтерии Лука Пачоли (1494 год).

Не менее известна фраза испанского ученого Бартоломео де Салазано (1590 год): «Бухгалтерский учет стоит выше всех наук и искусств, ибо все нуждаются в нем, а он ни в ком не нуждается. Без бухгалтерского учета мир был бы неуправляем и люди не смогли бы понимать друг друга».

Обладая знанием бухгалтерского учета, специалист владеет информацией о полной жизнедеятельности хозяйствующего субъекта. Понимание всех происходящих финансово-экономических процессов в деятельности предприятия дает главному бухгалтеру мощнейший инструмент для принятия эффективных управленческих решений.

Профессия бухгалтера была, есть и будет до тех пор, пока будет существовать мир и человечество. Бухгалтерский учет не статичен. При желании идти в ногу со временем, при наличии аналитического склада ума, сдержанности, дипломатичности, способности уважать чувства и мнение других людей, коммуникабельности и умении высказывать конструктивную критику, у того, кто выбрал эту профессию, имеются все шансы сделать блестящую карьеру не только в области бухгалтерского учета, аудита и экономического анализа, но и в управленческой среде.

Если работа по душе и ей соответствует, то она будет вызывать позитивные эмоции, невзирая на объем и срочность ее выполнения. Любимая работа мотивирует трудиться качественней и эффективней.

Главный бухгалтер одного из российских футбольных клубов как-то признался, что чемпионату мира по футболу он предпочитает поддержание порядка в учете.

При наличии желания, определенного опыта и компетенций, специалист-бухгалтер может стать аудитором, ревизором, инспектором налоговой службы, экономистом, финансистом.

Профессия бухгалтера была, есть и будет до тех пор, пока будет существовать мир и человечество.

Проблемы и инновационные методы профориентационной работы



ШАХНОВИЧ
Илья Семенович,
старший преподаватель
Уральского государственного
педагогического университета,
Екатеринбург

Несмотря на то что в России наблюдается значительный дефицит кадров инженерно-технологических специальностей, педагогов, врачей, квалифицированных рабочих, механизм вовлечения школьников в эти профессии практически отсутствует. Соответствующие задачи должна решать профессиональная ориентация.

Объектом профориентационной работы являются учащиеся школ и учреждений среднего профессионального образования, а субъектами — сами учреждения среднего и высшего профессионального образования, органы управления образованием, службы (центры) занятости, работодатели — государственные и негосударственные предприятия / организации / учреждения, семья и семейное окружение, личный круг общения учащихся (рис.).

Виды деятельности, осуществляемые субъектами профориентации, различны и дополняют друг друга: школа дает учащемуся базовый

набор общих знаний, умений, навыков, который позволяет ориентироваться в окружающем мире; учреждения СПО — основы профессионального образования, профессиональные знания, умения, навыки; вузы конкретизируют знания учащихся школ

и СПО о профессиях, специальностях; органы управления образованием и службы занятости организуют мероприятия, в ходе которых учащиеся получают информацию о конкретных учебных заведениях профессионального образования (начального, среднего и высшего), предприятиях и организациях, профессиях, специальностях. Службы занятости (а иногда

и отдельные работодатели) также предоставляют молодым людям возможность начать трудовую деятельность еще в период учебы. Влияние, которое оказывают на молодого человека в процессе профориентации семья, друзья и знакомые, как правило, бессистемно и зачастую сводится либо к настояниям следовать семейной традиции, либо пересказам чужих слов.

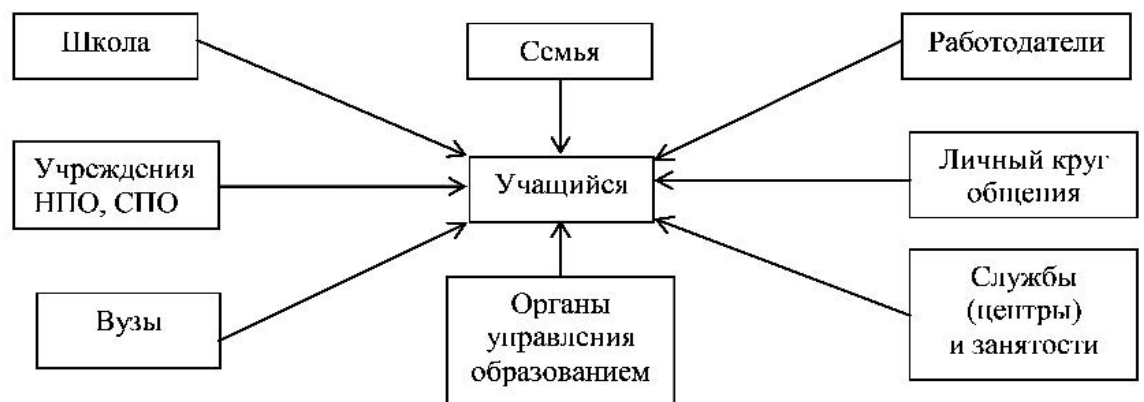
Объединение и систематизация действий субъектов профориентационной работы могли бы стать той инновацией, которая повысила бы качество и эффективность этой деятельности.

Профориентация на перепутье

Профориентационная работа должна развиваться по трем направлениям: профессиональная информация, профессиональное воспитание, профессиональная консультация.

В идеале, службы занятости должны делать прогноз востребованности в специалистах различных профессий. С их подачи органы управления образованием должны формировать заказ образовательным учреждениям на подготовку этих специалистов. На сегодняшний день приходится констатировать не только отсутствие этого заказа, но и механизма его формирования, а также стимулирования притока молодежи в учебные заведения на специальности, которые требуются государству. По этой причине вряд ли будет эффективным госзаказ, о котором говорится в новом Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации».

Объединение и систематизация действий различных субъектов профориентационной работы могли бы стать той инновацией, которая повысила бы качество и эффективность этой деятельности.



Субъект и объекты профориентации

Можно назвать и другие проблемы в области профориентационной работы. Школы не заинтересованы в ведении деятельности по профориентации учащихся. Школьные учителя (не говоря уж о родителях, друзьях и знакомых) зачастую не знают ни особенностей конкретных специальностей и профессий, ни возможностей учреждений среднего и, тем более, высшего профессионального образования. Разрушена система межшкольных учебно-профессиональных комбинатов. Работодатели выступают как иждивенцы образовательного процесса, делая заявки в службы занятости на специалистов, но не вкладывая ничего в их подготовку. Молодежь воспринимает профессиональное самоопределение как необходимость, а не как путь самореализации. Все субъекты профориентационной работы блюдут свои собственные интересы, почти не пытаясь совмещать их друг с другом и повышать тем самым эффективность этой деятельности. Сама профориентационная работа сводится к агитации поступать в определенное учебное заведение. Ряд социально-экономических факторов обрушил престиж профессий учителя, врача, ученого-исследователя, а также рабочих профессий.

Нынешний премьер-министр РФ Дмитрий Медведев утверждал: «Фактически за последние годы некому стало создавать и разрабатывать технологию производства принципиально нового оборудования. Это и современные станки, агрегаты, машины и механизмы. Что не менее важно, некому стало на них работать».

О проекте «Профи-дебют»

Сегодня недостаточно применяется, а потому может считаться инновационным, комплексное использование уже известных форм профориентации, таких, как психометрическое тестирование, мастер-классы известных специалистов для школьников, пробные практические занятия («профессиональные пробы») в учебных мастерских и лабораториях учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, а также непосредственно на предприятиях.

Попытки комплексного осуществления этих форм стали реализовываться совсем недавно, например, в рамках проекта «Профи-дебют: масштаб — город». Этот проект реализуется Центром психолого-педагогической поддержки несовершеннолетних «Диалог» управления образования администрации города Екатеринбурга совместно с образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования, районными отделами образования и различными предприятиями и организациями.

Цель проекта — оказание психолого-педагогической поддержки школьникам в проектировании и реализации образовательно-профессионального маршрута через использование ресурсов профориентационного партнерства образовательных учреждений с профессионально-производственным и социокультур-

ным территориальным окружением, в интересах реального сектора экономики.

В рамках проекта школы организуют работу с родителями и учащимися, а районные отделы образования осуществляют координацию прохождения проекта в районе, налаживают связи между управлениями, ведомствами, министерствами, согласовывают работу по профориентации с Центром «Диалог», проводят круглые столы по итогам прохождения этапов, ведут учет и отвечают за явку на мероприятия. Образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования обеспечивают Центр «Диалог» актуальной обновленной информацией о возможностях продолжения образования, условиях поступления и особенностях обучения, перспективах дальнейшего трудоустройства; проводят встречи, олимпиады, деловые игры, конкурсы, конференции, устраивают профессиональные пробы и мастер-классы для будущих абитуриентов, ведут мониторинг профориентационной работы со школьниками, изучая эффективность проведения мероприятий. Предприятия и организации предоставляют ресурсы для экскурсий, социальных и производственных практик, профессиональных проб, организуют встречи с носителями социального и профессионального опыта.

Proekt PRO

Инновационной формой профориентационной работы является и программа бизнес-игр, направленная на выявление навыков и индивидуальных особенностей ребенка для развития компетенций и профессиональной ориентации. Программа реализуется московской компанией по профориентации подростков «Proekt PRO», состоит из пяти игр («Управление временем», «Управление деньгами», «Тактика переговоров», «Управлять целями, видеть возможности», «Начни свой бизнес. Управление ресурсами») и прививает навыки, важные не только в бизнесе или профессиональной деятельности, такие, как умение планировать время, ставить приоритеты, действовать в соответствии с намеченным планом, управлять бюджетами, оценивать финансовые результаты своих действий.

Эти и другие возможные формы применимы для достижения целей профориентационной работы, а именно — оказания содействия молодым людям в профессиональном самоопределении на основе их индивидуальных особенностей и предпочтений, а также привлечения молодежи в профессии, востребованные экономикой.

Работодатели выступают как иждивенцы образовательного процесса, делая заявки в службы занятости на специалистов, но не вкладывая ничего в их подготовку.

Все субъекты профориентационной работы блюдут свои собственные интересы, почти не пытаясь совмещать их друг с другом и повышать тем самым эффективность этой деятельности.

Профессиональная помощь выпускникам в вопросах трудоустройства



ЩЕЛОВА
Татьяна Станиславовна,
методист, преподаватель
Каменск-Уральского
педагогического колледжа,
Каменск-Уральский

Трудоустройство — процесс многоплановый и, как правило, нелегкий. И у выпускников профессиональных образовательных организаций есть ряд ошибочных представлений об этой деятельности.

Во-первых, трудоустройство — это дело не одной недели. Оно предполагает выбор, а чтобы выбрать, необходимо ознакомиться с рынком труда.

Во-вторых, устроившись на работу, выпускники, бывает, не придают особого значения правовым вопросам. Но молодой специалист — это особый статус в организации, и знание юридических документов предохранит его от профессиональных ошибок.

В-третьих, имея на руках диплом, молодой специалист думает, что этот документ является главным условием принятия его на работу. На самом деле важно также и уметь предложить себя работодателю. Одной из общих компетенций выпускника, как указано в ФГОС, является «умение эффективно общаться с ... руководством». Профессиональная ситуация — собеседование с руководителем — требует сформированности именно этой компетенции.

Моделируем ситуацию

Для подготовки выпускников к ситуации трудоустройства в Каменск-Уральском педагогическом колледже в мае ежегодно организуется встреча выпускников с работодателями и юристом Управления образования г. Каменска-Уральского. Готовясь к этой встрече, мы берем за основу технологию «Деловая игра»

с элементами профессионального консультирования, а также элементы технологии «Аквариум», кейс-технологии.

Ключевой особенностью деловой игры является моделирование реального процесса и отработка участниками игры практических действий при решении профессиональных ситуаций.

На подготовительном этапе приглашаются руководители дошкольных образовательных организаций, школ, юрист. Среди выпускников выбирают участников деловой игры. Разрабатываются кейс-ситуации, связанные с профессиональной деятельностью, с вопросами собеседования при трудоустройстве. Очень важно внимательно отнестись к выбору профессиональных ситуаций: они должны быть реальными и проблематизированными по содержанию.

На этапе проведения деловой игры профессиональную ситуацию обыгрывают работодатели и часть выпускников. Остальные являются активными наблюдателями (элементы технологии «Аквариум»). Юрист исполняет роль эксперта.

На рефлексивном этапе первыми комментируют увиденное выпускники, которые являлись наблюдателями. Это дает им возможность самим разобраться в ситуации, проверить свою правовую компетентность, аналитические умения. Далее оценку ситуации дает работодатель, который может проанализировать психологическую, педагогическую, социальную сторону ситуации. Правовую сторону ситуации комментирует и оценивает юрист. Завершает рефлексивный этап сам выпускник, участвовавший в моделируемой профессиональной ситуации. Он может описать свои субъективные переживания, трудности, с которыми столкнулся.

Завершение проведения деловой игры — получение обратной связи от участников события. Этот этап организаторы могут провести в любой форме в зависимости от особенностей группы, своих предпочтений, возможностей аудитории.

Таким образом, встреча выпускников с работодателями и юристом, организованная в форме деловой игры с использованием элементов других интерактивных технологий, обеспечивает формирование у выпускников опыта общения с руководством, участие работодателей в развитии содержания профессионального образования, реализацию компетентного подхода через использование активных и интерактивных технологий.

Примеры профессиональных ситуаций (кейсов)

№1 Молодой специалист пришел на собеседование к руководителю образовательной организации. В процессе разговора молодой специалист выясняет, что если он будет заочно учиться в юридической академии, то ученический отпуск оплачиваться не будет. К тому же молодой специалист желает заключить договор и получить подъемные, но через год уйдет в декретный отпуск и уедет в г. Нижние Выселки. Работодатель не соглашается, молодой специалист настаивает.

№2 Молодой специалист пришел на собеседование к руководителю образовательной организации. В процессе собеседования работодатель предлагает молодому специалисту пройти испытательный срок. И только по окончании срока будет заключен трудовой договор и выплачены подъемные. Молодой специалист соглашается.

№3 Ребенок во время прогулки в детском саду рассек щеку. Педагог (молодой специалист) отвезла ребенка к врачу, где ему была оказана медицинская помощь — пришлось наложить швы. Родители пишут заявление руководителю ДОУ с требованием компенсировать материальные и моральные потери. Руководитель требует с педагога деньги — педагог отказывается, руководитель настаивает.

Аграрное образование выходит на международный уровень

В условиях формирования глобального образовательного пространства межрегиональное и международное сотрудничество становится одним из важнейших, перспективных направлений деятельности образовательных организаций. В связи с этим в 2013 году между Каменск-Уральским агропромышленным техникумом, Омским сельскохозяйственным техникумом, Северо-Казахстанским профессионально-педагогическим колледжем (республика Казахстан), Колледжем агробизнеса села Чаглинка Зерендинского района (республика Казахстан), Сельскохозяйственным колледжем села Катарколь Бурабайского района (республика Казахстан) был подписан Меморандум о сотрудничестве в областях образования и науки.

С целью укрепления деловых отношений между образовательными организациями различных государств, а также обмена опытом в вопросах модернизации и развития образо-

вательных систем Ресурсный центр развития профессионального образования Свердловской области агропромышленного и лесотехнического профиля организовал Международную научно-практическую конференцию «Опыт деятельности профессиональных образовательных организаций по вопросам повышения занятости населения и регулирования территориального рынка труда».

Конференция состоялась 14 февраля 2014 года на базе Каменск-Уральского агропромышленного техникума.

Участниками конференции стали представители администраций Южного управленческого округа Свердловской области, города Каменск-Уральский и Каменского городского округа; директора профессиональных образовательных организаций Свердловской, Курганской областей и Республики Казахстан; руководители профильных и территориальных ресурсных центров агропромышленной направленности Свердловской обла-

сти; социальные партнеры Каменск-Уральского агропромышленного техникума; представители Каменского управления агропромышленного комплекса и продовольствия.

В рамках работы конференции была создана деловая площадка для обсуждения проблемных вопросов перспективы развития профессиональных образовательных организаций.

Особый интерес вызвало выступление директора Сельскохозяйственного колледжа села Катарколь Бурабайского района (Казахстан) Сергея Савельева, который поделился опытом организации итоговой аттестации и сертификации выпускников с участием работодателей и представил финансовые механизмы привлечения отраслевых социальных партнеров к организации учебной практики.

*Юлия НЕКРАСОВА,
руководитель Ресурсного центра
развития профессионального
образования агропромышленного
и лесотехнического профиля*



Олимпиада профессионального мастерства как ресурс развития



ЗАРИПОВА Миннигуль Минематовна, заместитель директора Каменск-Уральского радиотехникума, руководитель ресурсного центра развития профессионального образования электроэнергетического и радиотехнического профиля, Каменск-Уральский

Олимпиада — сложный механизм, который вовлекает в движение людские, материальные, интеллектуальные ресурсы. Внешне этот этап в жизнедеятельности системы профессионального образования Свердловской области ежегодно проходит по отлаженной схеме. Однако тем, кто участвует в олимпиадных процессах, знакомы все подводные камни, все нюансы изменений и новшеств.

Ежегодная областная олимпиада профессионального мастерства — важное событие в жизни системы профессионального образования Свердловской области. Работа по организации олимпиады начинается в октябре и заканчивается в июне. Субъектами олимпиады являются все участники образовательного процесса: обучающиеся, педагоги, руководители профессиональных образовательных организаций, работодатели, родители, представители общественных организаций.

Технология олимпиадного движения

В начале учебного года выявляются образовательные учреждения, готовые стать базовыми площадками для организации второго и третьего этапов олимпиады. Организация олимпиады дает учреждению возможность продемонстрировать свои преимущества, закрепить позиции лидера. Неизбежны материальные издержки, но результат того стоит. Олимпиада стимулирует процесс модернизации материально-технической базы: диагностируется имеющееся оборудование, приобретается новое, современное.

Рабочими группами ежегодно обновляется банк оценочных средств. Совершенствуются технологии проведения олимпиад. Вводится электронное тестирование. Ресурсным центром ведется консультационно-методическое сопровождение процесса разработки, отбор заданий и организация экспертизы. Анализ результатов олимпиад дает возможность выявить пробелы в знаниях, затруднения в выполнении практических заданий.

Одной из важнейших является задача по привлечению представителей работодателей к процессу совместной разработки оценочных средств и работе жюри. Они вносят

предложения, отбраковывают неактуальные задания, включающие вопросы по устаревшему, не используемому на производстве оборудованию. Так, в 2013–2014 гг. на областном этапе из 12 членов жюри восемь представляли работодателей. А в Екатеринбургском монтажном колледже в качестве членов жюри традиционно привлекают успешных в профессиональном плане выпускников.

Олимпиадное движение расширяет границы, увеличивается спектр профессий, по которым организуются конкурсы. Так, в 2013 году впервые была организована олимпиада по профессии «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов» — малопопулярной среди абитуриентов, но востребованной на рынке труда, особенно на предприятиях ОПК. Введение в олимпиадный цикл этой профессии должно повысить интерес к ней и у выпускников школ.

В этом году победителями и призерами олимпиады профессионального мастерства по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», специальностям «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» и «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники» стали представители Верхнепышминского механико-технологического техникума «Юность», Екатеринбургского промышленно-технологического техникума им. В. М. Курочкина, Каменск-Уральского радиотехникума, Каменск-Уральского политехнического колледжа, Серовского металлургического техникума, Уральского радиотехнического колледжа им. А. С. Попова.

Хотелось бы подчеркнуть значимость олимпиадного движения в повышении качества профессионального образования. Передовой опыт педагогов аккумулируется в рамках подготовки и организации олимпиад, выявляется творческий потенциал участников, формируется бесценный по значимости опыт профессионального общения всех участников: обучающихся, педагогов, работодателей.

Организация олимпиады дает образовательному учреждению возможность закрепить позиции лидера.

Олимпиада стимулирует процесс модернизации материально-технической базы.

Всероссийская олимпиада профессионального мастерства

25 апреля в Екатеринбургском торгово-экономическом техникуме прошло торжественное награждение победителей и призеров третьего (заключительного) областного этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, которые будут представлять Свердловскую область на Всероссийских соревнованиях по 21 программе.

Площадками Всероссийской олимпиады станут 19 городов из 17 субъектов Российской Федерации от Улан-Удэ до Москвы и Санкт-Петербурга. В Свердловской области пройдут олимпиады по трем программам: «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники и радиоаппаратостроение», «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» и «Обработка металлов давлением».

Первые Всероссийские олимпиады начнутся уже 15 мая 2014 года. Свердловскую область будет представлять 21 участник: Артем Фирстов, Павел Мандрыгин и Дмитрий Максимов

(Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова), Оксана Пономарева (Каменск-Уральский радиотехнический техникум), Дарья Соколова (Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса), Марина Шевченко (Первоуральский политех-

никум), Сергей Исаев (Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»), Дарья Подсекина и Маргарита Шистерова (Екатеринбургский торгово-экономический техникум), Алина Дементьева (Нижнетагильский торгово-экономический колледж), Илья Гусев и Александр Грязнов (Екатеринбургский техникум «Автоматика»), Алексей Антипин (Красноурфимский аграрный колледж), Виктор Мубинов (Высокогорский многопрофильный техникум), Евгений Белоусов (Верхнесалдинский многопрофильный техникум им. А.А. Евстигнеева), Наталья Кузьмина (Екатеринбургский колледж транспортного строительства), Карина Токманцева, Алена Палюченко и Дарья Горбунова (Екатеринбургский экономико-технологический колледж), Павел Художилев (Екатеринбургский политехникум), Алексей Платонов (Березовский техникум «Профи»), Артемий Антипин (Екатеринбургский автодорожный колледж), Константин Ворошилов (Каменск-Уральский агропромышленный техникум).

Студентов и педагогов приветствовали первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области **Андрей Пахомов**, заместитель начальника отдела науки и инноваций Министерства промышленности и науки Свердловской области **Станислав Журавлёв**, региональный оператор конкурса профессионального мастерства WorldSkills в Свердловской области **Владислав Камский**, директор Екатеринбургского торгово-экономического техникума **Владимир Протасов** и заведующая отделением Областного центра развития профессионального образования Свердловской области **Татьяна Фомина**.



Праздничную атмосферу в зале создавали выступления шоу барабанщиков «Диамант» (руководитель **Анастасия Хорошилова**), танцевального коллектива «Dance.com» клуба «Ритм» (руководитель **Анна Горшкова**) и участница вокальной студии Торгово-экономического техникума **Мадина Назарбекова**. Вели церемонию награждения студентка 2 курса техникума **Кристина Краузе** и педагог дополнительного образования Уральского государственного колледжа им. И. И. Ползунова **Сергей Бирюков**.



Первый региональный чемпионат WorldSkills KIDS



13 мая 2014 г. в Екатеринбурге стартовал пилотный проект WorldSkills KIDS.

Участниками чемпионата стали более 50 девятиклассников из десяти школ Екатеринбурга — слушатели Международной школы молодого пекаря-кондитера. В качестве экспертов и наставников юных участников выступили студенты Екатеринбургского экономико-технологического колледжа — победители и лауреаты состоявшегося месяцем раньше Второго чемпионата WorldSkills Свердловской области.

Победители WorldSkills KIDS

по компетенции «Кондитер»

1 место — *Софья Несмаиная*
(школа № 163)

2 место — *Владислав Рыбалкин*
(школа № 171)

3 место — *Виктория Тропина*
(школа № 141)

по компетенции «Хлебопек»

1 место — *Юлия Румянцева*
(школа № 55)

2 место — *Никита Гирин*
(школа № 180)

3 место — *Александр Сартаков*
(школа № 180)

Победители и лауреаты награждены медалями, дипломами, ценными подарками. Все участники чемпионата получили официальные сертификаты, подписанные президентом WorldSkills Russia Лидией Фроловой

Идея проведения всемирного чемпионата профессионального мастерства для школьников родилась в Екатеринбургском экономико-технологическом колледже и Международном центре подготовки хлебопек финской компании Leipurin Tukku. Проект был поддержан Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Свердловским региональным отделением WorldSkills Russia и Комитетом по товарному рынку администрации г. Екатеринбурга.



Международный центр подготовки хлебопек был открыт в Екатеринбурге на базе экономико-технологического колледжа в сентябре 2011 года при участии финской компании Leipurin Tukku. Спустя год в октябре 2012 г. была сформирована первая группа слушателей Международной школы молодого пекаря-кондитера.



Спонсоры Первого регионального чемпионата WorldSkills KIDS

- НП «Ассоциация «Уралпищепром»
- ОАО «Свердловский хлебомакаронный комбинат «Смак»
- ЕМУП «Екатеринбургский хлебокомбинат» «Всеслав»
- ООО «КО «Девять островов»
- Союз предприятий мукомольной и хлебопекарной промышленности Свердловской области
- Фирма «Лейпуриен Тукку»



Международная олимпиада профессионального мастерства

3 апреля 2014 на базе Уральского радиотехнического колледжа им. А.С.Попова прошел завершающий (очный) этап III Международной олимпиады профессионального мастерства обучающихся в учреждениях ВПО и СПО по направлению «Основы сетевых технологий» памяти преподавателя колледжа Аверина Владимира Григорьевича.

В очном туре приняло участие 15 команд (в команду входит 3 студента, включая капитана), отобранных по результатам дистанционного тестирования, в котором приняло участие 924 (!) команды России, Украины, Белоруссии, Казахстана и Монголии.

Командам-финалистам было предложено разработать проект соединения основного территориально распределенных офиса компании и двух филиалов в единую локальную сеть через сеть провайдера. Каждый из трех участни-

ков команды должен был дополнительно развернуть те или иные сервисы на своем рабочем месте: капитан — сервис мониторинга сетевого оборудования, один участник — обеспечить маршрутизацию трафика и безопасность доступа в интернет, второй — наладить систему видеонаблюдения на базе программного квадратора.

Результаты III Международной олимпиады оценивала судейская коллегия в составе: Максима Радостева (председатель жюри), руководителя группы информационной безопасности и защиты конфиденциальной информации ОАО «ПО Уральский оптико-механический завод им. Э.С.Яламова»; Елены Логуновой, преподавателя специальных дисциплин Смоленского промышленно-экономического колледж; Ксении Ершовой, преподавателя специальных дисциплин УРТК им А.С.Попова.

Победителями олимпиады стали:

- Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.Носова — 1 место,
- Владимирский государственный университет им. А. Г. и Н. Г. Столетовых — 2 место,
- Волгоградский государственный университет — 3 место.

Команда Уральского радиотехнического колледжа выступала вне конкурса.

Партнеры олимпиады

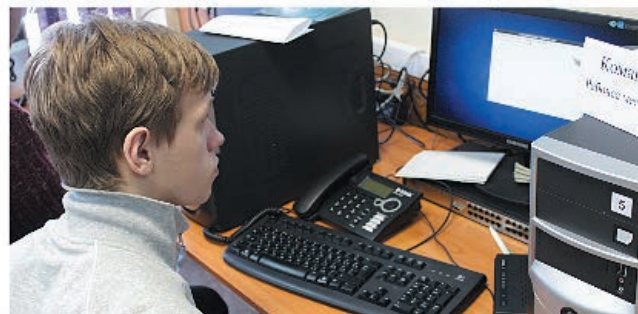
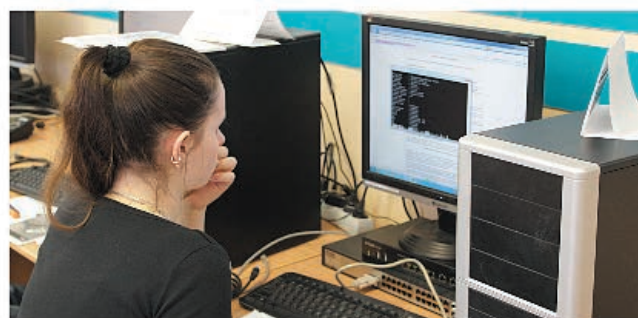
Платиновый партнер:

Компания D-Link, предоставившая все необходимое оборудование для проведения олимпиады.

Золотой партнер:

GreenCom, Optivera, Microsoft, 3M, Деловая Россия, JLLIDER.RU.

Серебряный партнер: УрФУ, MAYKOR.



Договор об оказании платных образовательных услуг



**КОЛОЛЕЕВА
Светлана
Викторовна,**
руководитель
корпоративной
практики
Юридической
фирмы
«Юста Аура»

Договор об образовании относится к договорам возмездного оказания услуг, которому посвящена глава 39 ГК РФ, и является консенсуальным, т. е. считается заключенным с момента достижения сторонами соглашения по всем существенным условиям. В соответствии с п. 1 ст. 432 ГК РФ существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Таким образом, глава 39 ГК РФ содержит общие нормы о договоре об образовании, а ст. 54 «Закона об образовании в РФ» (далее Закон об образовании) — специальные.

Предметом договора об образовании являются платные образовательные услуги (п. 1 ст. 101 Закона об образовании). Пункты 2, 3 ст. 54 конкретизируют предмет договора, императивно закрепляя, что в договоре должны быть указаны вид, уровень и (или) направленность образовательной программы, а также форма обучения, срок освоения образовательной программы (продолжительность обучения), полная стоимость платных образовательных услуг и порядок их оплаты (требование указывать полную стоимость образовательных услуг связано с введенным запретом повышения стоимости после заключения договора, за исключением случаев, связанных с увеличением уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период).

Перечисленные условия относятся к существенным. В случае отсутствия

Прежний российский закон об образовании не регулировал вопросы содержания, заключения и прекращения договора об оказании образовательных услуг, а лишь указывал на то, что платные образовательные услуги оказываются на договорной основе. Новый «Закон об образовании в РФ», действующий с сентября прошлого года, содержит важные изменения, которые необходимо учесть при заключении договоров об оказании платных образовательных услуг всем образовательным организациям.

хотя бы одного из этих условий договор считается незаключенным и не влечет правовых последствий, а уплаченная по договору сумма формально является неосновательным обогащением образовательной организации, которое подлежит возврату обучающемуся (ст. 1102 ГК РФ).

В настоящее время судебная практика по данному вопросу отсутствует, поэтому сложно сказать, как суды будут разрешать иски о признании договоров об образовании незаключенными и возврате неосновательного обогащения; не исключена возможность отказа в иске на основании злоупотребления обучающимся своим правом (ст. 10 ГК РФ). Тем не менее в настоящее время невнимательное отношение образовательного учреждения к формам своих договоров дает поводы для предъявления таких исков.

Необходимо также иметь в виду, что согласно ч. 4 ст. 54 Закона об образовании сведения, указанные в договоре об оказании платных образовательных услуг, должны соответствовать информации, которая размещена на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет на дату заключения договора. Напомним, в соответствии с принципом информационной открытости Законом об образовании установлена обязанность всех образовательных организаций иметь свой официальный сайт в сети Интернет, на котором должна быть опубликована вся необходимая информация согласно перечню, предусмотренному п. 2 ст. 29 Закона об образовании.

Согласно п. 6 ст. 54 Закона об образовании договор об образовании не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования. Если условия, ограничивающие пра-

ва поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению и квалифицируются судами как ущемляющие права потребителей (абитуриентов, обучающихся). За включение в договор условий, ущемляющих права потребителей, образовательная организация может быть привлечена к административной ответственности.

Кроме того, хотелось бы обратить внимание, что оказание платных образовательных услуг в настоящее время регулируется Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706, а также утверждены примерные формы договоров об образовании:

- дополнительным образовательным программам (Приказ Минобрнауки от 25.10.2013 № 1185);

- по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (Приказ Минобрнауки от 21.11.2013 № 1267).

Условия договоров, признанные ущемляющими права потребителей

- условие договора, обязывающее абитуриента приобрести банковскую карту (Постановление ФАС Северо-Западного округа от 12.08.2010 по делу № А56-74250/2009);

- отсутствие в договоре условия о календарном периоде срока обучения в зависимости от формы обучения (очная, заочная) и получаемой квалификации (бакалавр, специалист) (Постановление ФАС Дальневосточного округа от 30.10.2012 № Ф03-4821/2012 по делу № А37-224/2012);

- условие договора о праве исполнителя отказаться от оказания услуг в случае неоплаты услуг при отсутствии условия о возмещении потребителю убытков (Постановление ФАС Дальневосточного округа от 30.10.2012 № Ф03-4821/2012 по делу № А37-224/2012).



ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА
ЮСТА АУРА
НАСТОЯЩИЕ ЮРИСТЫ. ДЛЯ БИЗНЕСА

- Регистрация образовательных организаций
- Приведение уставов НОУ, НОЧУ
в соответствие с новым законом об образовании
- Разработка документов, правовой анализ информации
и документов, подлежащих размещению
на сайте образовательной организации
- Лицензирование образовательной деятельности
- Юридическое обслуживание

Екатеринбург, ул. Бажова, д. 193, оф. 407
тел./факс +7 (343) 357-33-73, 297-40-26
info@justa-aura.ru
www.justa-aura.ru



Мы на Facebook



ИННОПРОМ

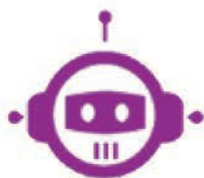
INDUSTRY 4U

Привлечение в профессию

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

в рамках Международной промышленной выставки ИННОПРОМ

9-12 июля 2014 года
МВЦ "Екатеринбург-Экспо"



ЭКСПОЗИЦИОННЫЙ
блок



ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ
квест



ЯРМАРКА
вакансий

- Знакомство будущих кадров с **лучшими работодателями** промышленного сектора
- Привлечение **талантливой молодежи** к стажировкам в высокотехнологичных компаниях
- **Презентации** передовых профориентационных и образовательных **решений**
- Подписание **стратегических соглашений** с поставщиками профориентационных и образовательных услуг

www.innoprom.com

+7(800)700-82-31

industry4u@innoprom.com

Организатор



Оператор

FORMIKA

