

За любой инновацией предполагается наличие инновационно-педагогической деятельности конкретного педагога

Наши текущие проекты связаны с разработкой учебно-лабораторного оборудования для подготовки рабочих кадров

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



№ 5 (9) май 2014

Обучение рабочей профессии как элемент подготовки высококвалифицированных специалистов

10

Система взаимодействия с работодателями и социальными партнерами

14

Виртуальный учебный тренажер: эффективно и безопасно

16

Сетевые сервисы Google в профессиональном образовании

22

Проектный менеджмент как инструмент стратегического развития образовательного учреждения

25

Методическая компетентность педагога в условиях реализации ФГОС

26

«Профи-дебют: масштаб — город»: от проекта к ресурсному центру

30

Профориентация на базе интернет-технологий: просто, доступно, продуктивно

32



## С. В. Аржанухин:

Социальная, профессиональная и психологическая адаптация человека к реиндустриальным условиям профессиональной и бытовой жизни на основе опережающего обучения становится нормой жизни.

6

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](http://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](mailto: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](mailto:po-rt@bk.ru).

#### Тематика, поддерживаемая журналом

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

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

Публикация бесплатна, за исключением рекламных и PR-материалов.

Подробнее о журнале на сайте [www.po-rt.ru](http://www.po-rt.ru).

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

ГБПОУ СО «Уральский техникум «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** А.М. Вайнштейн  
**Помощник гл. редактора** С. А. Беляева  
**Дизайн, верстка** О. И. Клещев  
**Корректор** М. Алексеев**Редакционный совет:**Безуевская В. А., к. п. н., заместитель директора,  
начальник управления профессионального  
образования Департамента образования  
и молодежной политики ХМАО-ЮГРЫИсламгалиев Ф. Г., к. соц. н., директор Областного  
центра координации профессионального образования  
Свердловской областиКазакова Г. М., доктор культурологии, заместитель  
министра образования и науки Челябинской областиЛарченко И. Н., к. п. н., начальник отдела  
профессионального образования Департамента  
образования и науки Тюменской областиМихалищева 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 областиСичинский Е. П., д. ист. н., ректор Челябинского  
института развития регионального образованияФомин 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 РоссииВайнштейн М. Л., к. п. н., академик  
АПО, советник министра образования  
Свердловской областиГладкова Т. В., заместитель министра экономики  
Свердловской областиГольгин С. Г., председатель Ассоциации учреждений  
по содействию и развитию  
начального и среднего профессионального  
образования Свердловской областиГузанов Б. Н., д. т. н., зав. кафедрой  
материаловедения, технологии контроля  
в машиностроении и методики профессионального  
обученияЗеер Э. Ф., член-корреспондент РАО, д. псих. н., зав.  
кафедрой психологии профессионального развития  
РГППУКоковихин А. Ю., к. э. н., заведующий кафедрой  
экономики труда и управления персоналом УрГЭУРыбаков Е. А., к. э. н., заместитель председателя  
Совета директоров ОУ СПО Свердловской области,  
директор колледжа им. Ползунова

Чалаев 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»Шелоков В. Ф., к. соц. н., директор Союза предприятий  
оборонных отраслей промышленности Свердловской  
области**Отпечатано в типографии**

ООО «АлтерПринт»

Заказ № 614

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 30.05.2014

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

### Теория образования

*Зеер Э. Ф.* Проблемы реализации педагогических инноваций в образовании.....2

### Образовательная политика

*Аржанухин С. В.* Управление человеческим капиталом промышленности  
и предпринимательства Свердловской области.....6

### Модели взаимодействия

*Гузанов Б. Н., Кривоногова А. С.* Обучение рабочей профессии как элемент  
системы подготовки высококвалифицированных специалистов  
в техническом вузе.....10*Вертиль В. В., Байдало Е. Н.* Система взаимодействия с работодателями  
и социальными партнерами .....12

### Учебное оборудование

*Блинов А. Г.* Виртуальный учебный тренажер: эффективно и безопасно .....16*Галишников Ю. П.* Лаборатория инженерного новаторства.....18

### Образовательные технологии

*Дятлова Л. И.* Метод проектов в подготовке специалистов в сфере  
информационных технологий и программирования.....20*Третьякова О. В., Гринцевич А. В.* Сетевые сервисы Google  
в профессиональном образовании.....22

### Модели управления

*Захарова И. Г.* От функционально ориентированного управления  
к управлению процессами.....24*Лукоянова Г. Б.* Проектный менеджмент как инструмент  
стратегического развития образовательного учреждения .....25

### Компетенции и квалификации

*Аласявичус Л. Н.* Методическая компетентность педагога  
в условиях реализации ФГОС.....26

### Педагогическая практика

*Харламова О. В.* Новый рубеж, или 8 шагов к инновациям.....28

### Профориентация

*Васильева Г. И.* «Профи-дебют: масштаб — город»:  
от проекта к ресурсному центру .....30*Саломатов А. В.* Профориентация на базе интернет-технологий:  
просто, доступно, продуктивно.....32*Тесленко И. В.* Направления совершенствования  
профориентационной работы  
(по материалам социологического исследования).....34*Тучин В. М., Николаева И. С.* Центр профессиональной ориентации  
и психологической поддержки молодежи.....36

### События

Заседание комиссии по качеству профессионального образования.....15

# Проблемы реализации педагогических инноваций в образовании\*



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

В период перехода России к инновационной парадигме развития ее экономики особый интерес представляет интеграция педагогической науки и профессионального образования, так как именно благодаря этим компонентам социально-экономической структуры российского общества и их интеграции может быть решена проблема обеспечения безопасности определяющего звена инновационного развития России: образование — исследования — венчурные проекты — массовое освоение инноваций. Именно они призваны предотвратить застревание российской экономики во вчерашнем дне, способствовать реализации в сфере образования основных черт инновационной экономики и информационной цивилизации.

## 1. Инновации как форма интеграции педагогической науки и образовательной практики

Интеграция теории и практики, науки и образования всегда была актуальной. Очевидно, что интеграция приводит к созданию нового

целого, характеризующегося новым качеством, и одновременно к обогащению прошедших процедуру интеграции составляющих этого целого. При этом следует иметь в виду, что интеграция дает гарантированный положительный эффект лишь

на основе теоретико-методологического осмысления ее предпосылок и условий реализации с учетом ее практической направленности.

Именно недостаточное понимание, недооценка этих предпосылок ожидаемого успеха интеграции привели к тому, что, несмотря на очевидную и, казалось бы, не требующую специальных доказательств взаимосвязь науки и образования, многие российские исследователи, руководи-

тели и управленцы различных уровней регулярно отмечают недостаточный уровень вне-

дрения научных продуктов в образовательную практику.

Под инновационной деятельностью в образовании понимается педагогическая деятельность, направленная на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок, иных научно-технических достижений, а также объектов интеллектуальной собственности в новый или усовершенствованный педагогический продукт, в новый или усовершенствованный образовательный процесс, в практическую педагогическую деятельность, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки. При этом сам процесс реализации должен соответствовать экономическим условиям и закономерностям развития экономико-правовой структуры общества, например, актуальным условиям рынка образовательного труда, образовательных продуктов и услуг. Исходя из этого, педагогическая инновация представляет собой результат педагогической инновационной деятельности, обеспечивающий получение нового образовательного эффекта, включая его экономические, управленческие, социальные, экологические, здоровьесберегающие и иные аспекты.

## 2. Инновационные проекты как технологии внедрения научных достижений в образовательную практику

Результаты педагогических исследований не всегда могут быть непосредственно внедрены в образовательную практику. Именно инновации являются механизмом их трансформации и трансляции в практику. Смыслообразующим звеном между наукой и инновациями выступает инновационный проект — целенаправлен-

**Интеграция дает гарантированный положительный эффект лишь на основе теоретико-методологического осмысления ее предпосылок и условий реализации с учетом ее практической направленности.**

**Результаты педагогических исследований не всегда могут быть непосредственно внедрены в образовательную практику. Именно инновации являются механизмом их трансформации и трансляции в практику.**

\* Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации 2014/393; НИР № 1134.

ное изменение сложившейся образовательной практики с целью ее совершенствования, модернизации или реформирования.

В инновационном проекте можно выделить три этапа:

- проектирование инновации, результатом которого является модель и программа;
- технологический этап — внедрение, реализация программы на практике;
- рефлексивный этап — оценка инновационной деятельности.

Инновации направлены на изменение, обновление различных сторон образования: социально-педагогические преобразования, совершенствование учебно-воспитательного и профессионально-образовательного процессов; формирование нового содержания образования, разработка новых психолого-педагогических технологий воспитания, обучения и развития обучающихся, проектирование новых информационно-коммуникационных технологий, учебно-пространственной среды и т. п. Основными направлениями инновационной образовательной деятельности являются: обеспечение максимальной гибкости и нелинейности организационных форм, включение процессов обновления знания во все компоненты образовательных систем, развитие важнейшего ресурса социального и экономического развития — человеческих талантов, креативности и инициативности, непрерывное, основанное на мониторинге изменений социально-экономической и образовательной среды обновление образовательных технологий; обеспечение взаимодействия двух инновационных контуров (первый — порождение и продвижение инноваций, второй — их отбор и освоение).

Преобразования научных достижений через инновационную деятельность педагогов схематически представлены на рисунке.

Таким образом, инновационные проекты в образовании являются технологиями внедрения научных достижений в образование и его развитие.

### 3. Оценка качества образовательных инноваций

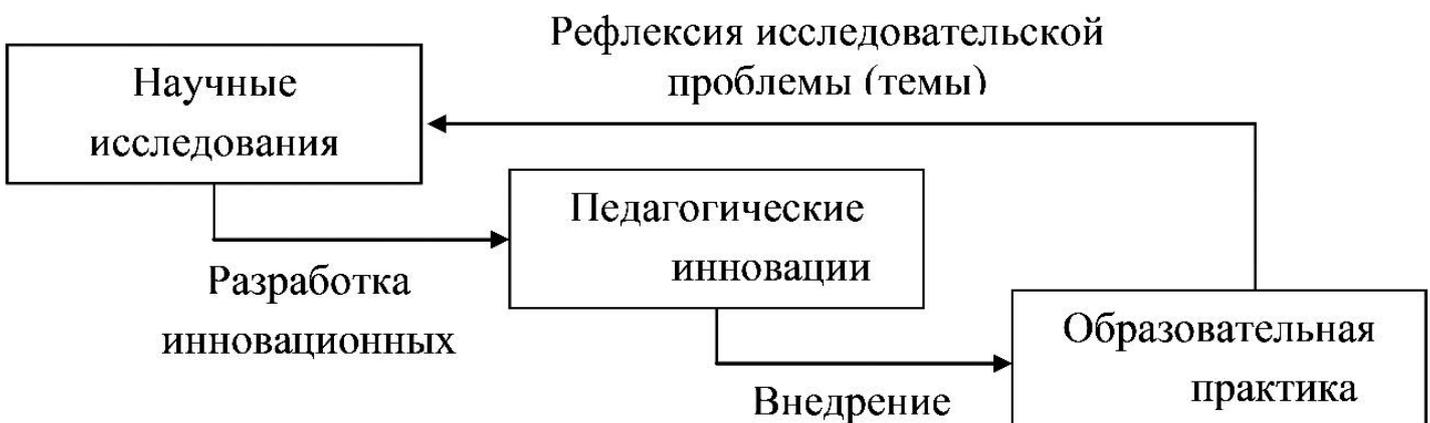
Осмысление потенциала образовательных инноваций, их влияния на ход социального и экономического развития России привело к актуализации проблемы оценки качества педагогических инноваций, разработки необходимых для этого критериев, решения задачи организации экспертизы педагогических инноваций. Эта проблема требует системного решения — разработки системы оценки качества педагогических инноваций.

Опираясь на известные определения понятия «качество», мы предлагаем понимать под качеством образовательной инновации степень ее соответствия (т. е. соответствия совокупности присущих ей характеристик) актуальным требованиям, которые общество предъявляет к этой инновации. Можно также говорить о соответствии произошедших в результате нововведения изменений в образовательном процессе или системе тем ожиданиям общества, которые оно связывало с данным нововведением [3].

Таким образом, для определения качества образовательной инновации в обществе должен быть сформирован определенный взгляд на совокупность ее свойств, характеристик, обуславливающих ее способность удовлетворять определенные потребности общества и личности в соответствии с назначением объекта инновации. А на основании этого должен быть предложен механизм оценки качества педагогических инноваций, который вместе с тем будет выполнять функцию регулиро-

**Осмысление потенциала образовательных инноваций, их влияния на ход социального и экономического развития привело к актуализации проблемы оценки качества педагогических инноваций.**

**Должен быть предложен механизм оценки качества педагогических инноваций, который вместе с тем будет выполнять функцию регулирования инновационной активности работников образования.**



Преобразование результатов научных исследований в объекты образовательной практики

вания инновационной активности работников образования.

В качестве объектов педагогического творчества могут выступать:

1. *Педагогический процесс* как способ организации образования, заключающийся в целенаправленном отборе и использовании внешних и внутренних факторов развития участников образовательных отношений.

*Признаками педагогического процесса* являются цели, принципы, содержание, методы, средства и формы в их взаимосвязи, их количе-

ство и объем, их внутренняя структура, последовательность и чередование.

2. *Содержание образования и воспитания* как часть общественного опыта поколений, которая отбирается в соответствии с поставленными целями развития человека и в виде информации передается ему.

*Признаками содержания* являются знания (понятия, категории, принципы, законы, закономерности, факты, атрибуты, события, символы, идеи, проблемы, концепции, гипотезы, теории), простые умения, навыки, сложные умения, отношения и оценки различных сторон жизни и деятельности, их объем и структура, их последовательность и взаимосвязи [2].

3. *Методы образования и воспитания* как способы осуществления практической деятельности педагога и учащихся, которые способствуют передаче, усвоению и использованию содержания образования и воспитания как общественного опыта.

*Признаками методов образования и воспитания* являются действия педагога и учащихся, выполняемые ими операции, параметры выполнения этих действий и операций (например, их продолжительность и интенсивность), их последовательность и чередование.

4. *Педагогические средства* как материальные объекты, предметы, предназначенные непосредственно для организации и осуществления педагогического процесса и выполняющие функции развития учащихся.

*Признаками педагогических средств* являются узлы и детали материальных объектов, предназначенных для организации и осуществления педагогического процесса, и их взаимосвязь.

Новые педагогические средства могут быть признаны одновременно и техническими изобретениями.

5. *Педагогическая форма* как устойчивая, завершенная организация педагогического процесса в единстве его компонентов.

*Признаками педагогической формы* являются параметры (временные, количественные, объемные, весовые, психологические и прочие) структурных единиц педагогического процесса в их устойчивой взаимосвязи.

#### 4. Критерии оценки качества образовательных инноваций

Для определения творческого уровня инновации используются следующие критерии:

*Новизна.* Образовательная инновация признается новой, если она не известна из уровня развития образования и педагогической науки. При этом уровень развития образования и педагогической науки включает любые сведения о результатах и достижениях образования и педагогической науки в мире, ставшие общедоступными. Соответствие образовательной (педагогической) инновации критерию новизны предполагает наличие хотя бы одного существенного признака, которым данная инновация отличается от наиболее близкого по своей сущности объекта инновационной или традиционной образовательной (педагогической) деятельности из числа известных. Существенным признаком объекта образовательной инновации называется признак, влияющий на достижение положительного эффекта, пользы от внедрения инновации в образовательном процессе.

*Неочевидность инновации.* Образовательная (педагогическая) инновация неочевидна, если она для специалиста явным образом не следует из уровня развития образования и педагогической науки. Этот критерий требует, в частности, чтобы содержащаяся в образовательной (педагогической) инновации новая комбинация известных признаков позволяла получать новый положительный эффект, который бы не являлся суммой положительных эффектов входящих в новую комбинацию компонентов, а представлял бы собой новое качество, не присущее ни одному из составляющих комбинацию компонентов. При этом компоненты новой комбинации признаков могут содержаться в разных объектах инновационной или традиционной образовательной деятельности, аналогичных по своей сущности и решаемой образовательной задаче.

*Полезность* (наличие положительного образовательного эффекта). Показателями соответствия образовательной (педагогической) инновации критерию полезности являются:

- повышение качества образовательного процесса, зафиксированное с использованием современных психолого-педагогических методик.
- повышение интеллектуальной активности обучаемых, их мотивации учения, зафиксированное с использованием современных психолого-педагогических методик.
- позитивное изменение интеллектуального и эмоционального фона в классе, группе и т.п., зафиксированное с использованием современных психолого-педагогических методик.
- подтверждение эффективности результатами анкетирования субъектов образовательного процесса.

**Соответствие образовательной инновации критерию новизны предполагает наличие хотя бы одного существенного признака, которым данная инновация отличается от наиболее близкого по своей сущности объекта инновационной или традиционной образовательной деятельности из числа известных.**

**Образовательная инновация неочевидна, если она для специалиста явным образом не следует из уровня развития образования и педагогической науки.**

Для уточнения уровня представленной образовательной инновации необходимо проанализировать дополнительную информацию и документы, подтверждающие эффективность педагогической инновации.

**Воспроизводимость.** Образовательная (педагогическая) инновация соответствует критерию воспроизводимости, если воспроизведение любым компетентным педагогом всех перечисленных в образовательной инновации признаков в указанных автором взаимосвязях и условиях приводит к заявленному в педагогической инновации положительному эффекту.

**Отсутствие побочных отрицательных эффектов.** Обязательным условием регистрации и охраны образовательной (педагогической) инновации является подтверждение факта отсутствия побочных отрицательных эффектов, связанных с инновацией (например, таких как ухудшение здоровья учащихся или педагогов, ухудшение экологической ситуации, ограничение проявлений познавательной активности и творчества учащихся и т.п.).

**Уровень реализации (внедрения).** Обязательным условием регистрации и охраны образовательной инновации является подтверждение факта ее реализации (внедрения) в образовательный процесс. Выделены следующие уровни реализации (внедрения) образовательной (педагогической) инновации:

- международный — инновация реализована в образовательных системах и учреждениях зарубежных стран и России;
- российский — инновация реализована в образовательных системах и учреждениях России (не менее чем в 10% регионов);
- региональный — инновация реализована в образовательных системах и учреждениях региона (не менее чем в 5% учреждений образования региона);
- муниципальный — инновация реализована в образовательных системах и учреждениях муниципального образования (не менее чем в 5% учреждений образования муниципально подчинения);
- уровень учреждения образования — инновация реализована в образовательной системе конкретного учреждения образования [1].

## 5. Творческая направленность педагога как основной фактор реализации инноваций в образовании

Современный педагог является субъектом инновационной деятельности, за любой инновацией предполагается наличие инновационно-педагогической деятельности конкретного педагога. В то же время можно предположить, что любые инновации отомрут или их смысл исказится до неузнаваемости, если преподаватель не увидит пользы для себя от инновационного процесса. Необходимо создание условий для педагогического творчества, совершенствования форм и методов обучения и воспитания, необходимо обеспечение вариативности в отборе содержания.

Успешность реализации инноваций во многом определяется лично-профессиональной позицией педагогов, их отношением к нововведениям, готовностью к изменениям, способностью к преодолению стереотипов в профессиональной деятельности. Эффективность нововведений в образовании определяется формированием и развитием инновационной культуры педагогических работников. Носителями педагогических инноваций выступают творческие личности, которые способны на:

- *рефлексию*, которая характеризует способности педагога к самопознанию, самоопределению и осмыслению им своего духовного мира, собственных действий и состояний, роли и места в профессиональной деятельности;
- *саморазвитие* как творческое отношения индивида к самому себе, создание им самого себя в процессе активного влияния на внешний и внутренний мир;
- *самоактуализацию* как фактор непрерывного стремления человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;
- *профессиональное самосовершенствование*, которое осуществляется в двух взаимосвязанных формах: *самовоспитание* — целеустремленная деятельность человека относительно систематического формирования и развития в себе позитивных и устранения негативных качеств личности, в соответствии с осознанными потребностями соответственно социальным требованиям в личностной стратегии; *самообразование* — обновление и усовершенствование имеющихся у специалиста знаний, умений и навыков, с целью достижения желаемого уровня профессиональной компетентности.

### Литература

1. Зеер Э. Ф., Новоселов С. А., Сыманюк Э. Э. Институциональный подход к инновациям в образовании // Инновации в образовании. 2010. № 1.
2. Зеер Э. Ф., Новоселов С. А. Правовая охрана педагогических инноваций как фактор развития российского рынка образовательных услуг // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2007. № 4 (46).
3. Новоселов С. А., Сыманюк Э. Э. Система оценки качества педагогических инноваций // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2009. № 5 (62).

**Образовательная (педагогическая) инновация соответствует критерию воспроизводимости, если воспроизведение любым компетентным педагогом всех перечисленных в образовательной инновации признаков в указанных автором взаимосвязях и условиях приводит к заявленному в педагогической инновации положительному эффекту.**

**За любой инновацией предполагается наличие инновационно-педагогической деятельности конкретного педагога.**

**Любые инновации отомрут или их смысл исказится до неузнаваемости, если преподаватель не увидит пользы для себя от инновационного процесса.**

# Управление человеческим капиталом промышленности и предпринимательства Свердловской области



**АРЖАНУХИН**  
Сергей Владимирович,  
доктор философских наук,  
профессор Уральского  
института управления —  
филиала Российской академии  
народного хозяйства  
и государственной службы  
при Президенте РФ,  
научный консультант Совета  
по работе с персоналом Союза  
предприятий оборонных  
отраслей промышленности  
Свердловской области,  
Екатеринбург

**В настоящее время происходят значительные изменения в общественном сознании России. Одним из знаковых моментов сегодняшнего дня выступает смещение общественного внимания с анализа прошлого на прогнозирование будущего. Есть все основание полагать, что через определенный промежуток времени наступит некий динамический баланс между стремлением общества понять истоки проблем, которые определяют облик современности, и тем будущим, которое строится сейчас. Умение связывать в управленческой практике прошлое и настоящее с будущим — это уже есть начало мудрости.**

**В** российском обществе формируется некий ценностный консенсус, определяющий, в конечном итоге, устойчивость, надежность социально-экономического развития и согласованность действий и интересов основных классов, страт, социальных слоев в будущем. Этот консенсус связан с пониманием ключевой роли тех сфер общественной жизни, которые напрямую влияют на развитие человека, сохранение его здоровья, капитализацию его знаний и умений, социальную защищенность. Для успешного достижения крупномасштабных социально-экономических целей и реализации национальных проектов консолидация по базовым ценностям различных социальных групп общества является обязательным условием.

## Социализация российской элиты

На фоне этого процесса административно-политическая элита, как федеральная, так и региональная, начинает отходить от некогда традиционного приписывания существенных проблем социальной сферы человека внешним обстоятельствам: мировому экономическому кризису, чрезвычайным природным ситуациям, которые происходят почему-то с циклической периодичностью каждый год примерно в одно и то же время или неким фатальным особенностям судьбы России. Намечается устойчивая тенденция, когда уже элита берет преимущественно на себя ответствен-

ность за развитие национального человеческого капитала. Безусловно, наличие внутреннего локуса контроля административно-политической элиты в развитии человека — это социально одобряемая ценность для всех времен и народов, а не только для России. Социализация современной российской элиты идет в направлении усвоения и развития таких социально-психологических установок и компетенций, социальных норм и ценностей, которые позволяют ей стабильно функционировать в обществе и направлять дальнейшее развитие и функционирование страны. Смену имиджа российской элиты от экстернального к, по преимуществу, интернальному можно только приветствовать. И вместе с этим наметить пути институализации интернального поведения, чтобы обозначенный процесс стал необратимым и не превратился в очередной популистский фарс.

## Постиндустриальная парадигма

По мере развития российского общества постиндустриальная парадигма все в большей степени захватывает умы практически всех социальных групп, которые находятся в «главном потоке». При этом следует особо отметить, что постиндустриальный уклад не приходит взамен индустриальному или же патриархальному, а сосуществует с предшествующими укладами. Иными словами, постиндустриальное развитие сохраняет не только индустриальные, но и патриархальные отрасли, если это отвечает целям социально-экономического развития страны и ее безопасности. Как верно отметил первый вице-президент СОСПП Ми-

**Намечается устойчивая тенденция, когда элита берет на себя ответственность за развитие национально-го человеческого капитала.**

хаил Черепанов в своем докладе «**Новые перспективы партнерства бизнеса и власти для реиндустриализации**» 31 января 2014 года, «... переход в постиндустриальную экономику в сегодняшней практике отнюдь не предполагает отход от традиционных отраслей, которые в том числе решают и проблему занятости» [2]. За патриархальным, индустриальным и постиндустриальным укладами стоит не только своя структура занятости, но и своя система социальных технологий управления человеческими ресурсами, потенциалом и капиталом.

### **Функциональный конфликт приводит к кризису**

Противоречивость и неоднозначность социальной структуры многоукладного российского общества приводит к значительному усложнению социального управления, прежде всего на региональном уровне. Суть функционального конфликта социальной сферы регионального уровня состоит в том, что одни социальные слои в своем «старом» качестве уже не могут обеспечить динамизм социально-экономического роста, а другие еще не сформировались и не стали «драйверами» нового уклада. И региональная элита вынуждена опираться в своих управленческих решениях прежде всего на интерес в стабильности роста тех социальных групп, которые обеспечивают наиболее массовую социальную базу власти, а не на тех, кто обеспечивает будущее, устойчивость и надежность развития, но при этом составляют абсолютное численное меньшинство.

В настоящее время Свердловская область по своим экономическим и социальным показателям входит в «топовую» десятку наиболее развитых субъектов РФ. Численность постоянного населения Свердловской области по состоянию на 01.01.2013 г. составила 4 млн. 307,6 тыс. человек. На городское население приходится 84%, на сельское — 16%. Численность экономически активного населения области в 2012 году составила 2 млн. 375 тыс. человек. В области работают 32 высших учебных заведения, более 160 крупных и средних инновационных предприятий промышленности. По розничному товарообороту Свердловская область находится на третьем месте после Москвы и Московской области. Уровень регистрируемой безработицы на 1 января 2014 года составил 1,18% (на 1 января 2013 года — 1,29%). Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по полному кругу организаций Свердловской области в ноябре 2013 года сложилась на уровне 28881,5 рубля, или 109,9% к уровню ноября 2012 года. В январе-ноябре 2013 года среднемесячная номинальная заработная плата одного работника в Свердловской области составила 27361,1 рубля (110,9% к уровню января-ноября 2012 года), в целом по России — 29285 рублей (112,7%). По итогам 11 месяцев 2013 года по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года заработная плата выросла практически во всех наблю-

даемых видах экономической деятельности. На заседании Госсовета РФ, состоявшемся в Москве 27 декабря 2012 под председательством президента РФ Владимира Путина, Свердловская область была признана одним из лидеров России по развитию инвестиционной активности, внедрению регионального инвестиционного стандарта и работе по привлечению инвесторов. Закономерно, что Свердловская область занимает 7 место по Индексу инновационного развития, 12 место по Индексу человеческого развития среди регионов РФ.

Тем не менее во втором полугодии 2013 года темпы роста промышленности упали в Свердловской области практически до нуля. Рост производительности в обрабатывающей промышленности составляет 1%. Почти в два раза снизились возможности свердловского бизнеса для инвестиций за счет прибыли. Эти и целый ряд других показателей отчетливо говорят о снижении экономического роста региона. В период кризиса наступает время определиться с региональной стратегией.

### **Выход из рецессии**

Выход из рецессии связан с формированием новой институциональной среды как для развития предпринимательства и промышленности, так и для человека. Первая задача может быть решена в рамках стратегии реиндустриализации. Очевидно, вместе с лозунгом «классической» индустриальной эпохи «Урал — промышленный, Урал — полярный» будет звучать реиндустриальный: «Урал — промышленный, Урал — интеллектуальный». Модернизация промышленности, переход к инновационной индустриализации и формирование новых постиндустриальных отраслей экономики невозможны без создания эффективной среды развития человека, его способностей и интеллекта. Речь идет не только о сбалансированности институализации развития человека и предпринимательства в регионе, но и о приоритете социальной сферы в решении отраслевых проблем. Более того, новая индустриализация как переход к созданию производств с более высоким технологическим укладом потребует опережающей трансформации социальной сферы. А это означает, что вопросы «Кто это будет делать?» и «Почему этот «кто-то» будет «это» делать?» как нельзя актуальны.

**Постиндустриальное развитие сохраняет не только индустриальные, но и патриархальные отрасли, если это отвечает целям социально-экономического развития.**

**Социальные слои в своем «старом» качестве уже не могут обеспечить динамизм социально-экономического роста.**

**В период кризиса наступает время определиться с региональной стратегией.**

**Новая индустриализация как переход к созданию производств с более высоким технологическим укладом потребует опережающей трансформации социальной сферы.**

## Оптимизация профессионального образования

Остановимся прежде всего на образовании как социальной технологии развития человеческого капитала, так как считаем, что в глобальной институциональной конкуренции образование выполняет ключевую роль. Региональная промышленность и предпринимательство, взяв курс на реиндустриализацию в ситуации многоукладности общественной жизни, должны учитывать особенности развития человеческого капитала. Социальные технологии управления

человеческим капиталом носят динамический характер. Если в «классическую» индустриальную эпоху человек получал высшее образование и имеющихся знаний ему хватало практически на всю трудовую жизнь, то сейчас ситуация кардинально изменилась. Высокая скорость полураспада профессиональных знаний, прежде всего в высокотехнологичных, наукоемких отраслях промышленности, приводит к тому, что требуется постоянное пополнение знаний, образовательные услуги становятся постоянными и сопровождают человека всю жизнь. Отсюда два следствия.

1. Социальная, профессиональная и психологическая адаптация человека к реиндустриальным условиям профессиональной и бытовой жизни на основе опережающего обучения становится нормой жизни. Это означает, в частности, что вузы должны подготавливать не столько к тому, что уже сейчас есть на современном производстве и в бизнесе, сколько к тому, что должно быть. Проявляется жесткое требование к выпускнику вуза: умение работать в условиях неопределенности и малой структурированности внешней среды. Но управлять надо не только компетенциями студента, но и компетентностным профилем вузовского преподавателя. Без профессионального менеджмента знаний и умения превращать знания в стоимость адаптироваться к новым условиям невозможно.

2. Промышленные предприятия и бизнес должны уметь квалифицированно формировать вузам образовательный заказ на подготовку новых «реиндустриальных» профессионалов с учетом того, что между потребностями, с одной стороны, производства и предпринимательства и, с другой стороны, продолжительностью образовательной под-

готовки существует значительный временной лаг в несколько лет. Краткосрочными курсами повышения квалификации сложные проблемы реиндустриализации и последующего постиндустриального производства не решишь. На основе реиндустриального образовательного заказа должна быть реструктурирована система вузовского образования. Как правило, отраслевые вузы, работающие со «вторым возрастом», ориентируются в своих образовательных программах на те компетенции, которые занимают определяющее положение в образовательных программах обучения «первого возраста», т. е. того поколения, которое еще не состоялось профессионально и не имеет осознанного производственного или предпринимательского опыта. Достаточно просто сравнить учебную и методическую базу очной формы обучения и заочной или вечерней, чтобы ясно увидеть эту несуразность. Для «классической» индустриальной эпохи это было оправдано, для реиндустриализации нет. Более того, «демографическая яма», которая была создана в 1990-х — начале 2000-х годов, объективно приводит к необходимости более активно работать со «вторым возрастом». Профессиональный компетентностный профиль «второго возраста» должен быть принципиально иным, чем компетентностный профиль, который формирует вуз у студентов «первого возраста».

Во-вторых, социальные технологии управления человеческим капиталом носят все более индивидуализированный характер. Если в «классическую» индустриальную эпоху человек получал высшее образование на основе такого государственного образовательного стандарта, в котором «вариативная» часть учебного плана была незначительна по своему объему, то сейчас новые стандарты существенно расширяют объем региональной и вузовской составляющей. Например, учебный план подготовки магистров предусматривает до 75% индивидуальных занятий с большой долей творческой компоненты. А если говорить об аспирантуре как о новой ступени образовательного процесса, то возможность наполнения учебного плана аспирантуры у промышленности и бизнеса с учетом отраслевых особенностей практически безграничны.

Промышленность и бизнес, сделав целевой образовательный заказ, могут построить индивидуальную образовательную траекторию будущих профессионалов с учетом своей, а не вузовской средне- и долгосрочной стратегической перспективы. Система высшего образования должна работать по целям и задачам промышленности и предпринимательства. Корпоративные университеты и корпоративное образование как правовая и организационная формы частно-государственного партнерства дают такую возможность. Вопрос стоит только в системном и сбалансированном объединении интересов и потребностей промышленности и вузов. Знаковым инди-

**Социальная, профессиональная и психологическая адаптация человека к реиндустриальным условиям профессиональной и бытовой жизни на основе опережающего обучения становится нормой жизни.**

**Краткосрочными курсами повышения квалификации сложные проблемы реиндустриализации и последующего постиндустриального производства не решишь.**

**Скорость превращения профессиональных знаний в технологии и конечные продукты должна превосходить скорость полураспада знаний.**

катором современного корпоративного образования должна стать скорость трансфера знаний и технологий. Высокую скорость трансфера можно обеспечить лишь через максимально полное и всестороннее приближение процесса обучения будущих технологов, конструкторов, испытателей к реальному производственному процессу. При этом скорость превращения профессиональных знаний в технологии и конечные продукты должна превосходить скорость полураспада знаний. Эта особенность должна быть обязательно учтена при составлении учебных планов прикладных специальностей, закреплена в рабочих программах отраслевых дисциплин с высоким уровнем инновационности и их технологических картах, служить основой аудита образовательных программ.

В-третьих, социальные технологии управления человеческим капиталом носят глобальный характер. Реиндустриализация как база новой модели экономического роста — это мировой тренд. Через реиндустриализацию проходили и проходят десятки стран, среди которых есть те, чья социально-экономическая ситуация была схожа с нашей. Очевидно, образовательный заказ со стороны региональной промышленности и предпринимательства может быть передан не только нашим вузам, но и выполнен зарубежными партнерами, включая и западные корпоративные университеты. Успешная коммерциализация знаний и превращение профессиональных знаний в капитал достигается только на основе доверия между вузом и предприятием. Доверие — это центральная категория современного менеджмента.

В-четвертых, социальные технологии управления человеческим капиталом по мере роста реиндустриализации и развития производств с новыми технологическими укладами увеличивают долю предпринимательских и личных инвестиций в человеческий капитал. Если для классической «индустриальной» эпохи высшее образование было неким эксклюзивным социальным продуктом, создание которого по преимуществу финансировалось государством, то сейчас высшее образование в силу целого ряда причин стало массовым.

«Критическая масса» регионального человеческого капитала для перехода к реиндустриализации уже накоплена. Постиндустриальная перспектива говорит о том, что по мере модернизация производства и роста благосостояния населения роль частного спроса на образование будет расти опережающими темпами в сравнении с государственными расходами. Время соплатежей в регионе уже давно наступило, но институциональной формы еще не создано. Но уже сейчас интуитивно ясно, что современный образовательный процесс в вузе при значительном частном и личном финансировании должен строиться по преимуществу как управление проектом, направ-

ленным на решение конкретной производственной или предпринимательской проблемы. Прежде всего это относится к магистратуре и аспирантуре как уровням высшего образования. Трансфер «знания — технологии — деньги — новые знания» должен быть оптимизирован.

В-пятых, социальные технологии управления человеческим капиталом реализуются не только в реальной, но и в виртуальной среде. Умение управлять виртуальной институализацией как региональным, так и глобальным человеческим капиталом может коренным образом изменить качество социальной сферы не только региона.

### Новая концепция социального управления

Создание концепции социально-экономического развития Свердловской области до 2030 потребует в качестве необходимого элемента опережающей разработки новой концепции социального управления и на ее основе эффективной реализации социальной технологии управления человеческим капиталом региона. Успех реиндустриализации определяется скоростью институализации человеческого капитала. Не реиндустриализация, а человек должен стать приоритетом развития области. Если региону удастся найти новые институциональные решения развития человеческого капитала, прежде всего средствами образования, то это даст мощнейший импульс и к экономическому развитию. Есть только одно существенное ограничение для этого процесса. Его суть состоит в том, что человеческий потенциал области воспроизводится в форме товара в рамках индустриального уклада, а не человеческого капитала, как этого требует постиндустриальная эпоха. Но это уже новая тема для новой институализации [1].

#### Литература

1. Аржанухин С. В. Нравственные основы управления капитализацией знаний [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ocprof.ru/articles/1780>.

2. Черепанов Михаил. Новые перспективы партнерства бизнеса и власти для реиндустриализации / Доклад на заседании Президиума Совета СОСПП 31 января 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sospp.ru/points/mixail-cherepanov-pervyj-vice-prezident-sospp-doklad-na-zasedanii-prezidiuma-soveta-sospp-31-yanvarya-2014-g>.

**Знаковым индикатором современного корпоративного образования должна стать скорость трансфера знаний и технологий.**

**Успех реиндустриализации определяется скоростью институализации человеческого капитала.**

**«Критическая масса» регионального человеческого капитала для перехода к реиндустриализации уже накоплена.**

# Обучение рабочей профессии как элемент системы подготовки высококвалифицированных специалистов в техническом вузе



**ГУЗАНОВ**  
Борис Николаевич,  
доктор технических наук,  
профессор, зав. кафедрой  
материаловедения, технологии  
контроля в машиностроении  
и методики профессионального  
обучения РГППУ,  
Екатеринбург



**КРИВОНОВА**  
Анна Сергеевна,  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры материаловедения,  
технологии контроля в машиностроении  
и методики профессионального обучения РГППУ,  
Екатеринбург

Система профессиональной подготовки в настоящее время еще не в полной мере нацелена на формирование специалистов инновационного типа, более того, происходит серьезное снижение квалификации большинства сегодняшних выпускников-инженеров. В современных социально-экономических условиях уровень подготовки технических специалистов оценивается работодателями весьма низко, что может быть обусловлено недостаточной связью учебного процесса с задачами реального производства и слабым участием работодателей в организации инженерно-технического образования.

## Проблема дефицита квалифицированных рабочих и ее решение

Предприятия, использующие современную технику и технологии, нуждаются в технически подготовленных рабочих, которые могут решать задачи физического и интеллектуального характера. В связи с этим на некоторые рабочие места требуются кадры средней и высокой квалификации, имеющие высшее профессиональное образование, которые, освоив рабочую профессию, смогут работать с технологическим оборудованием, в том числе на основе компьютерных технологий. Решение проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров для предприятий машиностроения видится нами в подготовке будущих специалистов по нескольким смежным рабочим профессиям.

В контексте инженерно-технического образования рабочую профессию следует рассматривать как ценность, включающую в себя отношение к труду рабочего, жизненную необходимость и внутреннюю сторону взаимосвязи личности и общества. В условиях профессионального самоопределения и становления рабочая профессия приобретает определенную значимость для любого человека с точки зрения полноценного всестороннего развития социально ответственной личности. Идея соединения обучения с производительным трудом находит отражение во многих исследованиях, в частности П.Р. Атутов отмечает, что подобное соединение как определяющее звено политехнического образования способствует формированию всесторонне развитой личности, обладающей политехническими качествами. [1]. В этом смысле обучение рабочей профессии будущего специалиста предполагает, что объектом усвоения являются не столько способы преобразования материалов, сколько способы

Одним из основных противоречий, сдерживающих развитие качественного профессионального образования, является различие представлений о целях, содержании и формах подготовки будущих технических специалистов у научно-педагогических кадров, осуществляющих инженерную подготовку, и работодателей, пользующихся результатами деятельности этих специалистов. Причина такого противоречия обусловлена тем, что работодатели хотят принимать на работу качественно подготовленные кадры, не вкладывая в их образование собственные средства, слабо участвуя в организации их практической подготовки на предприятии.

Очевидно, что обеспечить высокую профессиональную компетентность специалиста можно в условиях современной системы комплексной подготовки, обеспечивающей тесную взаимосвязь разностороннего теоретического обучения и практики в условиях промышленного производства. Данный аспект нашел отражение в стратегии подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года, утвержденной Минобрнауки. Согласно одному из основных принципов стратегии ведущая роль в подготовке квалифицированных кадров отводится государственно-частному партнерству. В соответствии с этим необходимо создавать территориальные образовательные кластеры, объединяющие предприятия реального сектора экономики и организации, осуществляющие образовательную деятельность по подготовке квалифицированных кадров.

**Работодатели хотят принимать на работу качественно подготовленные кадры, не вкладывая в их образование собственные средства.**

получения, применения, трансформации научных знаний и информации в процессе создания того или иного продукта.

Функциональный анализ изменений в содержании и характере профессиональной деятельности специалиста технического профиля обуславливает необходимость в качественных изменениях в системе и содержании профессионального образования, усилении его ориентации на потребности рынка труда. Ведущей деятельностью бакалавров по техническим направлениям подготовки является производственно-технологическая, реализация которой требует наличия не столько специальных знаний, умений и компетенций, сколько владение навыками рабочей профессии в части использования типовых методов контроля качества выпускаемой продукции; обслуживания технологического оборудования для реализации производственных процессов; наладки, настройки, регулирования технологического оборудования и программных средств.

Все это становится возможным, если система комплексной подготовки будет интегрировать глубокую фундаментальную подготовку по техническим дисциплинам и производственное обучение, что создаст условия формирования компетенций по рабочей профессии. В связи с этим актуальной становится разработка образовательных программ, учитывающих запросы работодателей, требования отрасли и содержащих совокупность технических и производственных задач и ситуаций, позволяющих в полной мере будущим выпускникам овладеть профессией технического профиля и стать грамотными специалистами.

### Алгоритм комплексной подготовки

В организации комплексной подготовки можно выделить следующие этапы:

– на первом курсе осуществляется формирование системы базовых ключевых компетенций будущего бакалавра, освоение первоначальных умений и навыков по рабочей профессии в учебных мастерских;

– на втором-третьем курсах осуществляется формирование системы профессиональных компетенций в условиях теоретического обучения и квазипрофессиональной деятельности, прохождение производственной практики, закрепление навыков по рабочей профессии на предприятиях, получение квалификационных разрядов;

– на четвертом курсе осуществляется реализация профессиональных компетенций путем включения студентов в учебно-производственную деятельность, овладение смежными профессиями, освоение видов деятельности техников и инженерно-технических работников.

### Учебно-производственная деятельность

Качество подготовки специалиста зависит от многих факторов, среди которых особое значение имеет материально-техническое и методическое обеспечение учебного процесса.

Развитие технологий существенно опережает профессиональное образование, которое требует регулярного обновления не только содержания обучения, но и лабораторного оборудования. Виртуальное изучение студентами современной техники и технологий производства не может обеспечить требуемый уровень подготовки. Решение данной проблемы видится во взаимодействии образовательных учреждений и предприятий в условиях учебно-производственной деятельности студентов.

Существенное отличие предложенной комплексной подготовки заключается в интеграционной целостности инженерно-технической и производственной подготовки на базе вуза и предприятий. При этом требуемый уровень теоретической подготовки определяется ФГОС, программами дисциплин и обеспечивается профессорско-преподавательским составом вуза. Уровень практической (производственной) подготовки устанавливается и обеспечивается совместно с работниками предприятий. В процессе подобной учебно-производственной деятельности происходит формирование опыта практической деятельности, который, наряду со знаниями и умениями по рабочей профессии, служит основой для изучения специальных дисциплин и формирования профессиональной компетентности будущего бакалавра.

Данная форма освоения современного технического оснащения предприятий является наиболее целесообразной как с экономической точки зрения, так и с социальной. Экономический аспект связан с сокращением затрат на производственные практики и материально-техническое оснащение лабораторий и мастерских. Социальный аспект обуславливается созданием условий, обеспечивающих опережающую социализацию, самоопределение и профессионализацию будущих специалистов на предприятии. Участие студентов на всех стадиях технологического процесса создания продукции будет способствовать адекватной самооценке и определению своего профессионального места, позволит им стать полноценными участниками производственного процесса.

\*\*\*

Обучение рабочей профессии в процессе учебно-производственной деятельности является основой становления профессиональных качеств личности будущего технического специалиста. Создание условий для производственного обучения на базе предприятий позволит частично решить проблемы дефицита кадров по рабочим профессиям и усилит профессиональную мотивацию выпускников к деятельности на предприятиях машиностроительного комплекса.

#### Литература

1. Атутов П. Р. Концепция политехнического образования в современных условиях // Педагогика, 1999. № 2. С. 17–20.

**Решение проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров для предприятий машиностроения – в подготовке будущих специалистов по нескольким смежным рабочим профессиям.**

**В контексте инженерно-технического образования рабочую профессию следует рассматривать как ценность.**

# Система взаимодействия с работодателями и социальными партнерами



**ВЕРТИЛЬ**  
Владимир Васильевич,  
кандидат экономических наук,  
директор Екатеринбургского  
экономико-технологического  
колледжа,  
Екатеринбург



**БАЙДАЛО**  
Елена Николаевна,  
заместитель директора по ИМР  
Екатеринбургского экономико-  
технологического колледжа,  
Екатеринбург

Парадигма развития современной экономики ставит перед профессиональным образованием задачи поиска и внедрения новых форм взаимодействия с социальными партнерами и работодателями, поскольку в условиях объективно существующих рыночных отношений без активного участия работодателя в определении содержания и оценки качества подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена система среднего профессионального образования будет бесперспективна.

В Екатеринбургском экономико-технологическом колледже с 2012 года реализуется проект «Интеграция + Перспектива», направленный на создание и реализацию инновационных механизмов взаимодействия с работодателями и социальными партнерами.

В Екатеринбургском экономико-технологическом колледже с 2012 года реализуется проект «Интеграция + Перспектива», направленный на создание и реализацию инновационных механизмов взаимодействия с работодателями и социальными партнерами с целью выработки принципиально нового подхода к подготовке современного специалиста, интеграции образовательных ресурсов колледжа и ресурсов стратегических социальных партнеров, ориентации образовательного процесса колледжа на запросы важнейших отраслей экономики и бизнеса Свердловской области, вхождения колледжа в региональные социально-экономические комплексы.

Взаимодействие с социальными партнерами и работодателями осуществляется в различных формах и охватывает все основные аспекты модернизации системы среднего профессионального образования: содержание образования, организацию образовательного процесса, контроль качества образования, изучение рынка с целью прогнозирования потребности в квалифицированных рабочих и специалистах среднего звена, кадровое и материально-техническое обеспечение, организационно-экономические механизмы взаимодействия. Принципы, на которых строится взаимодействие колледжа с социальными партнерами, являются характерными для государственно-частного партнерства:

- равноправие;
- добровольность;
- обеспечение равновесия интересов колледжа и социальных партнеров во избежание социальных конфликтов;

- нормативно-правовая основа отношений;
- взаимозаинтересованность;
- публичная, общественная направленность взаимодействия;
- консолидация ресурсов и вкладов сторон.

## Направления сотрудничества

На основе действующей модели системы взаимодействия с социальными партнерами и работодателями (рис.1) колледж создает условия для построения индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни не только студентов колледжа, но и всех категорий населения г. Екатеринбурга и Свердловской области, являющихся потребителями образовательных услуг колледжа (в рамках деятельности Ресурсного центра развития программ профессиональной ориентации молодежи, содействия трудоустройству, предпрофильного и профильного обучения «Профессиональный выбор», Многофункционального центра прикладных квалификаций работников отрасли хлебопекарной промышленности, торговых сетей, общественного питания и услуг).

Области взаимодействия колледжа и социальных партнеров (работодателей) разнообразны (рис. 2). Совместная деятельность по подготовке конкурентоспособного специалиста ведется по следующим направлениям:

1. Профориентационная деятельность. Включает в себя мероприятия по профессиональному самоопределению школьников, студентов колледжа, разных категорий неза-

нятого населения. (На базе колледжа и Международного центра хлебопечения «Лейпуриен Тукку» (Финляндия) действует Международная школа молодого пекаря-кондитера, в которой к проведению занятий активно привлекаются ведущие специалисты предприятий отрасли хлебопечения и кондитерских производств. В 2014 году колледж предоставил свою территорию и оборудование для проведения II регионального чемпионата WorldSkills по компетенциям «Кондитер», «Производитель хлебобулочных изделий», «Холодильщик» и Первого областного чемпионата WorldSkills KIDS для школьников).

2. *Оценка качества подготовки специалистов.* Сопровождается участием работодателей в независимой сертификации профессиональных компетенций и видов профессиональной деятельности, в разработке содержания образования и проведении учебных занятий, руководством производственной практикой, участием в государственной итоговой аттестации студентов.

3. *Участие колледжа в разработке корпоративных профессиональных стандартов* для предприятий НП «Ассоциация Уралпищепром» (инновационно-методической службой колледжа подготовлены методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов, организовано методическое сопровождение процесса разработки профстандартов для специалистов кадровых

служб предприятий, входящих в состав Ассоциации). Внедрение корпоративных профессиональных стандартов позволит расширить содержание образования в соответствии с требованиями конкретного работодателя, учесть реальные условия производства, сократит период адаптации выпускников колледжа на предприятиях, снизит затраты работодателя на их дополнительное обучение.

4. *Реализация совместного проекта колледжа и НП «Ассоциация Уралпищепром»* по созданию и развитию системы наставничества на предприятиях Ассоциации. Представители колледжа участвуют в работе Совета по наставничеству. Колледж осуществляет методическое сопровождение проекта: проводит обучающие семинары, тренинги и консультации по психолого-педагогическому сопровождению выпускников колледжа в первый год работы на предприятии.

5. *Обучение работников предприятий — социальных партнеров и работодателей по программам повышения квалификации* на базе Многофункционального центра прикладных квалификаций колледжа, а также путем проведения конкурсов профессионального мастерства среди работников предприятий «Славым человека труда».

**Внедрение корпоративных профессиональных стандартов позволит расширить содержание образования в соответствии с требованиями конкретного работодателя.**

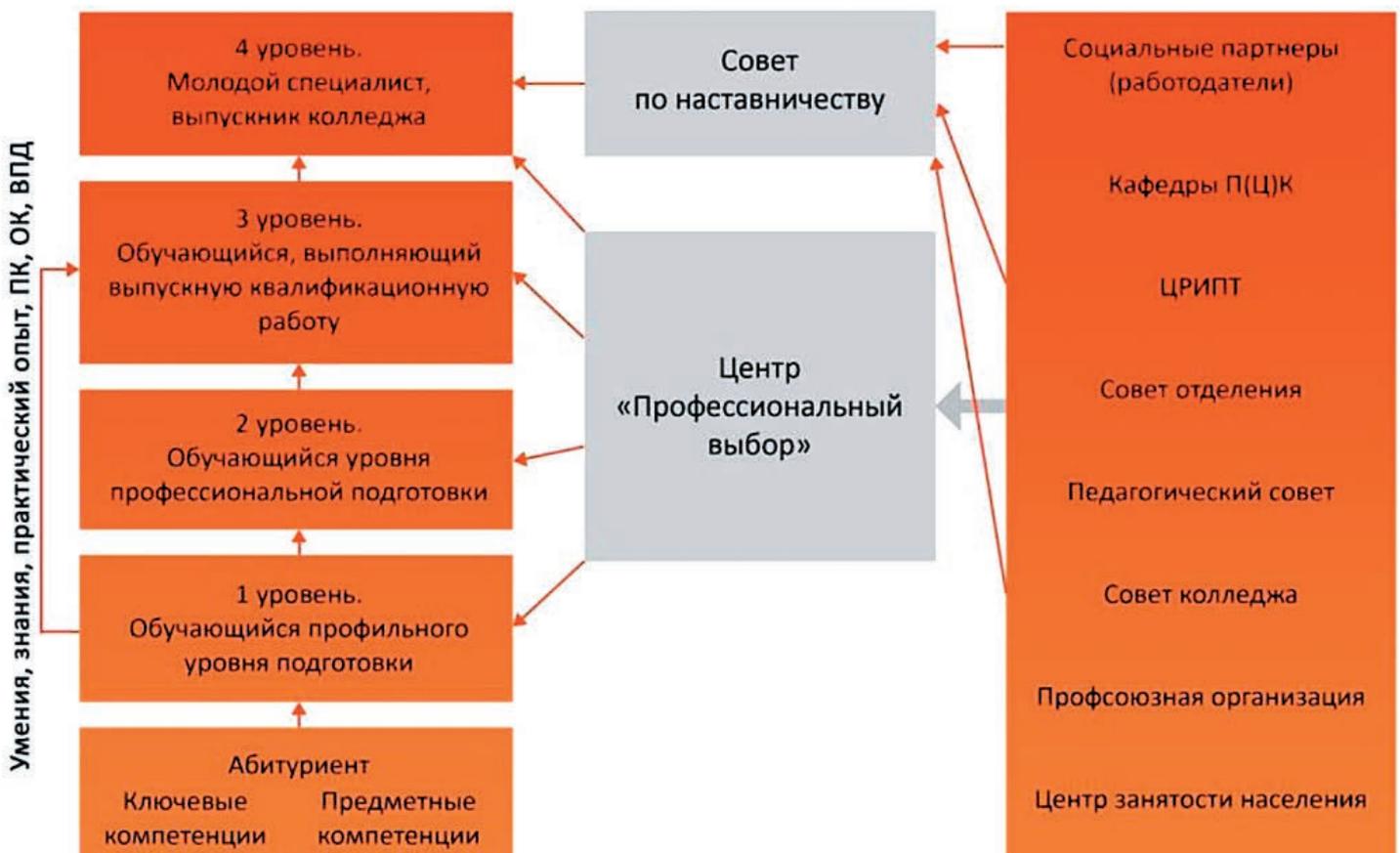


Рис.1 Модель системы взаимодействия колледжа с социальными партнерами и работодателями

**Принятая в колледже модель взаимодействия представляет собой равноправное взаимодействие трех субъектов: потребителей образовательных услуг колледжа, социальных партнеров (работодателей) и самого колледжа.**

6. Прохождение преподавателями колледжа стажировок на предприятиях по освоению нового оборудования и современных технологий.

7. Ведение исследовательской деятельности преподавателями и студентами колледжа по проблематике предприятий.

8. Трудоустройство выпускников колледжа: предоставление рабочих мест выпускникам.

9. Поддержка талантливых студентов колледжа социальными партнерами колледжа (ведущими предприятиями отрасли пищевой промышленности Свердловской области — ЕМУП «Екатеринбургский хлебокомбинат», ЗАО Комбинат «Хороший вкус», ООО «Лев», ОАО «Ирбитский хлебокомбинат» — установлено девять именных стипендий за особые достижения в учебе).

10. Софинансирование социальными партнерами образовательной деятельности колледжа (ежегодно заключаются договоры о финансировании совместных программ и проектов, модернизируется лабораторное оборудование в соответствии с требованиями современного производства, предоставляется сырье и материалы для обеспечения учебного процесса).

**Принципы, на которых строится взаимодействие колледжа с социальными партнерами, являются характерными для государственно-частного партнерства.**

### Формирование инновационной образовательной среды

Принятая в колледже модель взаимодействия с социальными партнерами, работодателями представляет собой равноправное взаимодействие трех субъектов: потребителей образовательных услуг колледжа, социальных партнеров (работодателей) и самого колледжа, реализующего направления деятельности служб, структурных подразделений и общественных организаций.

Модель формирует инновационную образовательную среду колледжа, обеспечивающую объективное взаимодействие с обучающимся, способную защищать его на определенных этапах познания и направленную на формирование и развитие профессионально-личностной модели выпускника, конкурентоспособного на рынке труда, владеющего знаниями, умениями, практическим опытом, профессиональными и общими компетенциями, определенными ФГОС СПО и профессиональными стандартами. Модель представляет собой педагогическую систему, которая является совокупностью взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного, преднамеренного педагогического влияния на формирование личности. Данная модель является открытой и развивающейся системой и предполагает непрерывное совершенствование, уточнение, дополнение новым содержанием в соответствии с развитием системы профессионального образования, экономики региона, требованиями рынка труда в подготовке конкурентоспособных специалистов.



Рис.2 Области взаимодействия колледжа, социальных партнеров и работодателей

# Заседание комиссии по качеству профессионального образования

3 июня этого года состоялось заседание Городской координационной комиссии по качеству профессионального образования. Тема заседания: «О состоянии рынка труда и трудоустройстве выпускников». Заседание проводила председатель комитета по товарному рынку администрации г. Екатеринбурга Елена Чернышева.

В работе заседания приняли участие директор Екатеринбургского центра занятости Наталья Бордюгова, директор Международного центра лидерских технологий и карьеры УрГЭУ Ксения Крашениникова, руководитель профильного ресурсного центра развития профессионального образования в сфере потребительского рынка Надежда Колычева, заместитель директора Екатеринбургского экономико-технологического колледжа Анна Попова и руководитель учебно-производственной практики этого же техникума Наталия Бахтиярова, исполнительный директор регионального координа-

ционного центра WorldSkills Владислав Камский, а также представители других образовательных учреждений и предприятий-работодателей, социальных партнеров.

Обсуждая проблемы рынка труда и обеспеченности предприятий отрасли квалифицированными рабочими и специалистами среднего звена, собравшиеся сошлись во мнении, что перспективы развития отрасли во многом зависят от степени взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий-работодателей. Причем взаимодействие это должно начинаться гораздо раньше момента трудоустройства выпускни-

ков техникумов и колледжей, на этапе профессиональной подготовки и даже раньше – на этапе выбора профессии школьниками.

Примером такого успешного взаимодействия является подготовка к участию в международном чемпионате WorldSkills, а также организация и проведение первого регионального чемпионата для школьников WorldSkills Kids. По словам Владислава Камского, «молодой специалист, победитель или призер WorldSkills, в глазах работодателя адекватен профессионалу, проработавшему на предприятии 10 лет».

В завершение заседания Наталья Бордюгова сделала оптимистичный прогноз на перспективы трудоустройства выпускников техникумов и колледжей, с учетом того, что крупнейшие екатеринбургские предприятия, работающие в сфере потребительского рынка, обеспечены долгосрочными заказами на годы вперед и без новых специалистов не смогут выполнить контрактные обязательства.



# Виртуальный учебный тренажер: эффективно и безопасно



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

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

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

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

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

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

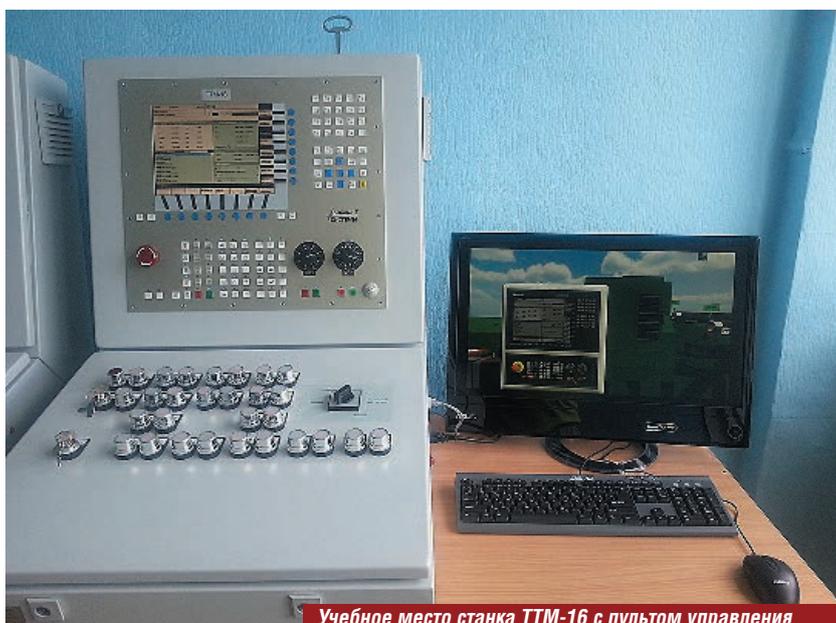
## Модули тренажера

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

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

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

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



**Учебное место станка ТТМ-16 с пультом управления**

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

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

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

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

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

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

### Функционал рабочего места преподавателя

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

### Преимущества виртуальных тренажеров

Использование виртуальных учебных тренажеров, разработанных ОАО «Большие системы», позволит обеспечить отработку пра-

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

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

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

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

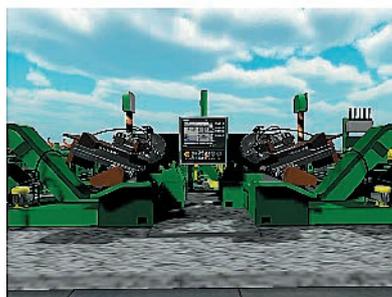
### ООО «Большие системы»

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

E-mail: [blinov@bigsys.ru](mailto:blinov@bigsys.ru)  
[www.bigsys.ru](http://www.bigsys.ru)

Видеопрезентации  
тренажеров:  
[www.bigsys.ru/3d.php](http://www.bigsys.ru/3d.php)

### Технологический процесс в виртуальном режиме





Генеральный директор ИПЦ «Учебная техника» Ю. П. Галишников

— Юрий Петрович, более 10-ти лет ИПЦ «Учебная техника» проектирует, производит и поставляет лабораторное оборудование для учебного практикума в сфере профессионального инженерно-технического образования. Ваше оборудование пользуется большим спросом на рынке учебной техники. Какие направления вы ведете?

— Лабораторный практикум играет огромную роль в подготовке инженерно-технических кадров. Мало того, что будущий инженер приобретает опыт лабораторных исследований, собирая цепи, производя измерения, обрабатывая экспериментальные данные. Он также изучает характеристики различных современных, в нашем случае электротехнических, электронных и электромеханических устройств. Самое главное, что при надлежащей организации практикума студент, решая поставленные перед ним нетривиальные задачи, развивает свои творческие задатки. Уместно в этой

# Лаборатория инженерного новаторства

**Интервью с Юрием Галишниковым, генеральным директором Инженерно-производственного центра «Учебная техника», профессором, доктором технических наук**

связи напомнить, что, согласно этимологическому словарю Фасмера, само слово инженер происходит от латинского *ingenium*, что означает «остроумное изобретение». Важное преимущество производимого нашим Центром оборудования состоит в том, что благодаря гибкой модульной структуре и большому разнообразию аналогов реального оборудования оно предоставляет максимальные возможности учащемуся для творческой, в том числе изобретательской, деятельности.

В отличие от других отечественных производителей мы не стремимся «объять необъятное». Наше поле деятельности — это электричество, понимаемое в техническом смысле как электрические цепи, электроника, электромеханика, автоматика, электроэнергетика и т. д. Сегодня мы предлагаем более 300 видов и разновидностей стендов, охватывающих названные академические дисциплины. Подробно продукция представлена в Интернете на сайте [www.электролаб.рф](http://www.электролаб.рф). Нам есть что предложить учреждениям профобразования всех уровней, от технических / исследовательских университетов до профессиональных лицеев.

— В течение года проводится несколько общероссийских образовательных выставок, на которые вы всегда представляете новые разработки. Как вам удается находить и воплощать новые идеи?

— Да, мы проводим активную инновационную политику, поэтому наша номенклатура постоянно расширяется. Для этого у нас создано и успешно работает подразделение НИОКР. Возглавляет его кандидат технических наук Павел Николаевич Сенигов, который, будучи по первоначальному образованию инженером-электроэнергетиком, сумел выйти за пределы своей узкой специализации и обеспечивает эффективное руководство по всему спектру ведущихся у нас разработок. В числе разработчиков — вузовские педагоги с общим стажем работы более 100 лет, которые прекрасно понимают лабораторные потребности образовательных учреждений, создают концепции и макеты новых стендов, разрабатывают необходимые схемотехнические решения. На этапе изготовления опытных образцов ключевую роль

## История компании

**2001** — основание компании, разработка первой «Модели электрической системы» для УПИ-УГТУ (ныне УрФУ).

**2005** — сертификация системы менеджмента качества по ГОСТ Р ИСО 9001.

**2006** — регистрация товарного знака и патентов.

**2007** — вступление во Всемирную ассоциацию разработчиков, производителей и дистрибьюторов образовательного оборудования Worlddidac.

**2008** — победитель конкурса инновационных разработок «Российского образовательного форума».

**2009** — включен в федеральный «Реестр добросовестных поставщиков».

**2010** — приз областного конкурса «Золотой Меркурий» — I место в номинации «Лучшая компания в сфере производства»; приз конкурса социальных достижений «Меняющие мир» — I место в номинации «Поддержка физкультуры и спорта».

**2011** — более 200 наименований в номенклатуре, расширение географии поставок: Таджикистан, Азербайджан, Казахстан.

**2012** — приз конкурса «Бизнес-успех» в номинации «Социально-ответственный предприниматель».

играет то обстоятельство, что мы располагаем собственным производством. В изготовлении образцов и серийных изделий участвует производственное подразделение, в котором работают бывшие сотрудники оборонных предприятий, отличающиеся высокой квалификацией и уважением к производственной дисциплине.

### — Какие новинки учебной техники вы разработали за последнее время?

— В числе наших свежих разработок — модели возобновляемых источников энергии: компьютеризованная версия натурной модели ветроэнергетической установки, тепловой насос. Разработана учебная лаборатория энергоаудита, состав которой соответствует базовой учебной программе Минэнерго России по подготовке и повышению квалификации энергоаудиторов для проведения энергетических обследований для повышения энергоэффективности. Большой интерес заказчиков вызвал стенд «Радиотехнические цепи и сигналы» как не имеющий аналогов. Специально для подготовки квалифицированных рабочих разработаны наборы для монтажа и наладки электрических цепей жилых и офисных зданий, цепей управления трехфазным асинхронным двигателем, которые предполагается использовать вместе с производимыми также у нас электромонтажными столами. В сотрудничестве с российским филиалом компании Mitsubishi Electric разработаны такие стенды, как «Автоматизация технологических процессов и производств», «Исполнительный шаговый двигатель».

### — Общение преподавателя с новым оборудованием требует подготовки. Как вы решаете этот вопрос?

— Наша продукция, представляя собой новое поколение учебно-лабораторного оборудования, существенно отличается от того, к чему привыкли работники учреждений профобразования. Поэтому освоение этого оборудования при введении его в учебный процесс требует определенных усилий от преподавателей. Хорошо понимая это, мы с самого начала работы взяли за правило предоставлять нашим заказчикам с каждым лабораторным стендом подробные методические указания по выполнению лабораторных работ, а также руководства по эксплуатации. Эти пособия, с одной стороны, адресованы преподавателю и помогают ему освоить новую для него технику. С другой стороны, пособия могут и должны быть использованы как основа для разработки и введения в учебный процесс методических указаний уже для учащихся с учетом тех правил и требований, которые имеются в данном вузе, колледже, лицее.

Разумеется, мы не оставляем преподавателей один на один с приобретенным оборудованием и на стадии его поставки. Хотя все блоки наших стендов приходят к заказчику после настройки и тотальной проверки качества, приводят стенды «в полную боевую готовность» наши представители — сотрудники группы послепродажного сервиса. Наш интерес состоит в том, чтобы приобретенное оборудование реально функционировало, а заказчики обращались к нам снова.

— Приобретая оборудование Центра, учебные заведения существенно повышают качество подготовки высококвалифицированных кадров. Достаточными ли темпами, на ваш взгляд, сегодня идет переоснащение учебной лабораторной базы в профессиональной школе?

— Заметная подвижка в переоснащении учебных лабораторий произошла в ходе исполнения нацпроекта «Образование». Сегодня можно с удовлетворением констатировать, что сотни и сотни учреждений профобразования всех уровней в России (как и в странах ближнего зарубежья — Казахстане, Таджикистане, Азербайджане и даже в Грузии) успешно эксплуатируют наши лабораторные стенды. Однако вряд ли можно считать этот процесс завершенным. Ведь вузы или колледжи из-за недостатка средств приобретают всего один-два стенда того или иного наименования. Но ведь ясно, что для организации полноценного лабораторного практикума, когда каждому учащемуся предоставляется возможность активно участвовать в работе, таких стендов в лаборатории должно быть пять-шесть. При этом все еще есть множество подразделений (кафедр, лабораторий), которые до сих пор не получили ничего. Короче говоря, у нас впереди много работы.

### — Над какими новыми проектами и по каким направлениям работаете в настоящее время?

Наши планы на будущее в определяющей степени зависят от того, как российская власть будет исполнять свои социальные обязательства, в частности в сфере образования. Мы же, со своей стороны, готовы делать все необходимое, чтобы способствовать укоренению инновационной модели профобразования и, тем самым, активно участвовать в реиндустриализации России в новых условиях. Наши текущие проекты связаны с разработкой учебно-лабораторного оборудования для подготовки рабочих кадров, острый дефицит которых сегодня стал очевидным для всех. В этой ситуации многие крупные производственные объединения организуют подготовку таких кадров собственными силами, и мы помогаем им оснащать учебные лаборатории и учебно-производственные мастерские современным оборудованием. В качестве свежих примеров можно привести наше сотрудничество с Московским подразделением НОУ «Учебный центр подготовки рабочих» Союзатомстроя, где мы оснастили девять учебных классов в мае 2013 г., а также совместную деятельность с корпоративным университетом «Уральской горно-металлургической компании» (УГМК), открывшимся в Верхней Пышме в сентябре 2013 года, где оборудование, произведенное ИПЦ «Учебная техника», установлено в нескольких учебных лабораториях, и наше творческое взаимодействие планируется продолжать.



ИНЖЕНЕРНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР

ООО ИПЦ «Учебная техника»

г. Челябинск, Свердловский тракт, 5

Тел./факс (351) 778-51-27, 725-77-02

E-mail: [info@electrolab.ru](mailto:info@electrolab.ru)

Официальный веб-сайт: [www.электрoлаб.рф](http://www.электрoлаб.рф)

# Метод проектов в подготовке специалистов в сфере информационных технологий и программирования



**ДЯТЛОВА**

**Любовь Ивановна**

преподаватель Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума им. А. В. Яковлева, Челябинск

Перед профессиональными образовательными организациями и преподавателями стоит задача в ограниченные временные рамки сформировать у студентов общие и профессиональные компетенции, интерес к выбранной специальности, развить их способности и творческий потенциал для дальнейшей плодотворной работы. Наиболее эффективным методом привлечения интереса к обучению можно назвать результативность процесса. Чем раньше студент сможет увидеть результаты своей деятельности, тем с большим интересом и вдохновением он сможет продолжать свое обучение.

В последнее время при обучении программированию сформировались два направления: первое основано на последовательном систематическом изучении команд и операторов языка программирования и последующем их применении при разработке программ; второе, более перспективное, на наш взгляд, — это изучение программирования при решении конкретных практических задач.

В последнем случае, обладая начальными знаниями по основам программирования, студент ищет способы решения конкретной задачи, при этом активно изучая приемы программирования. Этот способ можно отнести к одной из активных форм обучения. И он прекрасно вписывается в теорию Дьюи,

который отмечал, что обучение и усвоение знаний должно осуществляться в процессе активной деятельности [1], что во многом созвучно методу проектов в современном понимании: «...метод, предполагающий определенную совокупность учебно-познавательных приемов, которые позволяют решить ту или иную про-

блему в результате самостоятельных действий учащихся с обязательной презентацией этих результатов». С помощью этого метода студенты не только получают сумму тех или иных знаний, но и обучаются приобретать эти знания самостоятельно, пользоваться ими для решения познавательных и практических задач [2].

Работа над проектом, отмечает Е. С. Полат, тщательно планируется преподавателем и обсуждается с обучающимися. При этом производится подробное структурирование содержательной части проекта с указанием поэтапных результатов и сроков представления их другим студентам группы [3].

В основу проектного обучения заложены принципы проведения научного исследования. Деятельность студентов при работе над проектом проходит те же этапы что и при проведении научного исследования:

- определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования;
- выдвижение гипотезы их решения;
- обсуждение методов исследования;
- проведения сбора данных;
- анализ полученных данных;
- оформление конечных результатов;
- подведение итогов, корректировка, выводы.

Применение метода проектов во внеурочной деятельности по таким дисциплинам, как информатика, информационные технологии, основы программирования, является наиболее перспективным. Термин «проект» здесь понимается как законченное программное изделие, программный продукт, для выполнения которого требуется разработать порядок действий, который полностью совпадает с этапами метода проектов. При выполнении проекта важен не только сам результат, но и процесс его достижения.

**При выполнении проекта важен не только сам результат, но и процесс его достижения.**

## Примеры заданий, выполняемых студентами в среде визуального программирования Delphi

1. Разработка анимированного «лица», меняющего свое выражение. Первый уровень сложности: разработать проект с моргающими глазами, — выполняется по инструкции. Второй уровень сложности: одновременное изменение всех частей лица с возможностью отключения и включения движения, — выполняется самостоятельно.
2. Разработка виртуальной модели копировального аппарата. Первый уровень сложности: смоделировать возможность включения и выключения аппарата со сменой цвета индикатора. Организовать прохождение листа бумаги через виртуальный копировальный аппарат. Выполняется по инструкции. Второй уровень сложности: предусмотреть возможность работы с заданным количеством копий, контроль наличия бумаги, добавления бумаги.

## Этапы учебной проектной деятельности

Для успешного применения метода проектов необходимо систематизировать его применение. Для этого студентами выполняются задания, каждое из которых представляет отдельный законченный проект — компьютерные программы различного назначения. Работа над проектами направлена на постепенное освоение различных элементов будущих проектов. Это разработка анимированных объектов, интерактивных (диалоговых) программ, разработка «движков» простейших виртуальных моделей. Для ускорения обучения на начальном этапе студентам предлагаются так называемые прототипы, работу которых они могут самостоятельно воспроизвести и на их основе выполнить и свою разработку. Одновременно с практическими заданиями студенты получают задания для самостоятельного выполнения. Они представляют собой более усложненные проекты.

Следующим этапом является разработка полноценного программного продукта с развернутым набором функций и элементами интерфейса. Так как такая работа неизбежно носит исследовательский характер, то ее выполнение приводит к разработке проектов повышенного уровня сложности, появляются элементы новизны.

При формировании заданий для первого этапа учитывается, что студенты не владеют в полной мере материалом дисциплины, не полностью освоили среду разработки. Поэтому задания для проведения практических занятий строятся следующим образом: первая часть заданий является пошаговыми инструкциями по выполнению работ. В ходе выполнения подобных заданий студенты получают навыки работы в среде разработки, учатся работать по устранению ошибок. При этом они имеют возможность «экспериментировать» со своими компьютерными проектами на самом простом уровне. Такие эксперименты приветствуются, так как они способствуют переходу от «строгих» инструкций к самостоятельным действиям. Вторая часть — комбинированные задания, в которых вначале идет подробная пошаговая инструкция, затем задание по расширению

возможностей проекта. Эти задания требуют найти способ их выполнения, так как прямых указаний в задании нет. Третья часть состоит из заданий, предполагающих самостоятельную разработку в соответствии с методом проектов.

## Результативность метода

Применение метода проектов во внеурочной деятельности приводит к формированию навыков исследовательской и практической работы и умений публичной защиты своих проектов. Все это, в свою очередь, способствует повышению качества образования и усилению интереса к выбранной специальности.

Проведенный анализ занятости выпускников, активно участвующих во внеурочной творческой работе, показал, что почти 100% из них выбрали продолжение своего образования в высших учебных заведениях.

Другой стороной этой деятельности является наработка учебных пособий и электронных средств обучения, которые успешно прошли защиту на конкурсах и научно-практических конференциях областного и всероссийского уровня и успешно применяются в учебном процессе. Ниже приведен краткий перечень успешных студенческих разработок.

Метод проектов является наиболее перспективным при обучении студентов, чья будущая профессиональная деятельность является не строго регламентированной, а напротив, требует творческого подхода, постоянного самообучения, что является неотъемлемой чертой современного специалиста, который стремится быть востребованным на рынке труда.

### Литература

1. Дьюи Дж., Дьюи Э. Школы будущего. М., 1922.
2. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учеб. пособ. для студ. пед. вузов и систем повыш. квалиф. пед. кадров / Под ред. Е. С. Полат. М.: Академия, 2000.
3. Полат Е. С. Типология телекоммуникационных проектов // Наука и школа. № 4. 1997.

**Метод проектов является наиболее перспективным при обучении студентов, чья будущая профессиональная деятельность является не строго регламентированной, а требует творческого подхода.**

## Перечень некоторых разработок студентов

| Наименование   | Краткое описание  | Область применения  |
|--|---|---|
| Автоматизированная обучающая система по дисциплине «Современная офисная техника».      | Содержит информацию по основным видам офисной техники в виде описаний, иллюстраций и интерактивных виртуальных моделей. Содержит набор заданий для выполнения с автоматическим контролем. Содержит дополнительную информацию и набор тестов для проверки умений пользоваться устройствами офисной техники и проверки знаний. Содержит также анимированный набор упражнений для глаз для людей, работающих за компьютером. | В качестве учебного пособия по дисциплинам «Офисная техника», «Технические средства информатизации», «Информатика». |
| Виртуальная лабораторная работа «Определение влажности воздуха с помощью психрометра». | Интерактивная виртуальная модель психрометра с набором анимированных упражнений для определения влажности воздуха по показаниям прибора.  | В качестве электронного средства обучения по дисциплине «Стандартизация, метрология и сертификация».                |
| Обучающая программа «Шкалы измерительных приборов».                                    | Интерактивное анимированное приложение для формирования навыков чтения шкал различных приборов.   | В качестве электронного средства обучения по дисциплине «Стандартизация, метрология и сертификация».                |

# Сетевые сервисы Google в профессиональном образовании



**ТРЕТЬЯКОВА**  
Олеся Владимировна,  
кандидат филологических  
наук, заместитель директора  
по развитию содержания  
образования и научно-методи-  
ческой работе Красноуфимского  
педагогического колледжа,  
Красноуфимск  
(Свердловская область)



**ГРИНЦЕВИЧ**  
Александр Валентинович,  
зав. кафедрой «Филологиче-  
ские дисциплины», препода-  
ватель иностранного языка  
Красноуфимского педагогиче-  
ского колледжа,  
Красноуфимск  
(Свердловская область)

Реализуя ФГОС СПО, нельзя обойтись «очаговыми» изменениями, приходится в комплексе решать систему задач для достижения нового результата. Изменения настолько системны, что касаются в целом подходов к организации методической, учебной и внеучебной работы учреждения СПО. Решение сложной системы вопросов предполагает тесное и непрерывное сотрудничество всех участников образовательного процесса. Новый стандарт прямо подразумевает сетевые формы работы, организацию дистанционного взаимодействия. Создать такую среду в образовательной организации — пожалуй, главная из задач. Ее решению могут способствовать сервисы Google, имеющие широкие возможности для совместной интерактивной работы.

Пакет приложений Google включает следующие основные сервисы: Gmail — электронная почта с удобным интерфейсом и объемом почтового ящика более 6 Гб. Google Talk — текстовый чат и голосовое общение. Календарь Google предоставляет возможность совместной работы с расписаниями. Предусмотрена возможность публикации календарей, в том числе на сайте образовательной организации. Документы Google (Google Docs) — это редактор текстовых документов, позволяющий



в удаленном доступе работать над одним документом нескольким пользователям; электронные таблицы — удобный сервис, который может использоваться для составления тестов, опросников; презентации Google — сервис, созданный для групповой работы над презентацией. Все необходимые в учебном процессе сервисы можно объединить в одну обучающую среду с помощью Google Sites. Это простой способ, не требующий специальных знаний, позволяющий быстро создавать страницы, имеющий настраиваемый вид и функции, обладающий настройками доступа и совместного использования информации. Широкие возможности и гибкость настройки служб Google могут обеспечить самые разнообразные системы и решения в создании ин-

формационно-образовательной среды учебного заведения. Преимущество данных сервисов, помимо того что они действительно позволяют создать интерактивную среду, состоит и в том, что все перечисленные выше сервисы являются бесплатными.

**Создание общего виртуального пространства для групповой работы над документами особенно актуально для организации профессионального образования в свете требований нового стандарта.**

формационно-образовательной среды учебного заведения. Преимущество данных сервисов, помимо того что они действительно позволяют создать интерактивную среду, состоит и в том, что все перечисленные выше сервисы являются бесплатными.

## Учимся с Google

В Красноуфимском педагогическом колледже сервисы Google используются для решения проблем комплексной модернизации в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Изучение и внедрение в образовательный и административный процессы данных сервисов было организовано в рамках мастерской «Учимся с Google» под руководством одного из авторов данной статьи, передавшего коллегам опыт их применения. Сотрудники колледжа знакомы с возможностями Google и его отдельных сетевых сервисов для решения задач, прежде всего связанных с организацией взаимодействия разных уровней: преподаватели — администрация, преподаватели — студенты, студенты — куратор, колледж — другие образовательные организации территории.

## Групповая работа с документами

Создание общего виртуального пространства для групповой работы над документами особенно актуально для организации профессионального образования в свете требований нового стандарта. Модульный подход к основной профессиональной образовательной программе недостижим без групповой работы над

профессиональным модулем. Программа модуля, контрольно-измерительные материалы, комплекты оценочных средств для междисциплинарных курсов, комплексного экзамена создаются всеми педагогами, задействованными в реализации МДК по модулю, а значит, прямо предполагают совместную над ними работу. Проблема преемственности значима в рамках основной профессиональной образовательной программы не только в пределах модулей, но и при составлении программ отдельных дисциплин любых циклов. Концепция формирования общих и профессиональных компетенций (результата образования) не сложится, если не представлять этой системы в целостности. Так, любой преподаватель учебной дисциплины или курса должен понимать, что предшествует их изучению и как этот курс будет востребован другими дисциплинами и курсами; на каком этапе находится процесс формирования компетенций. Таким образом, разработка основной профессиональной образовательной программы должна представлять собой коллективную работу над общим документом.

### Организация самостоятельной работы студентов

Одна из важнейших задач организации современного образовательного процесса связана с созданием условий для самостоятельной работы обучающихся. Использование сервисов Google позволяет преподавателю учебной дисциплины, курса разработать электронную среду для самостоятельной работы (сайт по предмету), включающую необходимый теоретический материал, а также материал для подготовки к практическим занятиям.

Применение сервиса «Сайт Google» позволяет также реализовывать дополнительные профессиональные образовательные программы в дистанционной форме.

### Маркетинговые исследования

Сервис «Google формы» используются специалистами методической службы для проведе-

ния разного рода опросов как внутри колледжа, так и за его пределами для изучения потребностей в курсовой подготовке, методических семинарах, уровня готовности к аттестации, потребностей населения территории в дополнительном профессиональном образовании.

### Система оценки образовательных достижений

Сервисы Google позволяют также выстроить систему оценки индивидуальных образовательных достижений студентов через электронное портфолио, созданное с помощью «Google формы». Сведения об учебных и внеучебных достижениях, результаты освоения учебной и производственной практики, участия в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, волонтерской деятельности, результаты мониторинга посещаемости учебных занятий заносятся студентами и куратором группы в электронное портфолио, позволяющее судить о процессе формирования компетенций обучающихся. Полученная информация оказывается в доступе заведующих отделениями, заместителей руководителя, позволяет анализировать результаты и планировать дальнейшую работу по повышению качества образования.

\*\*\*

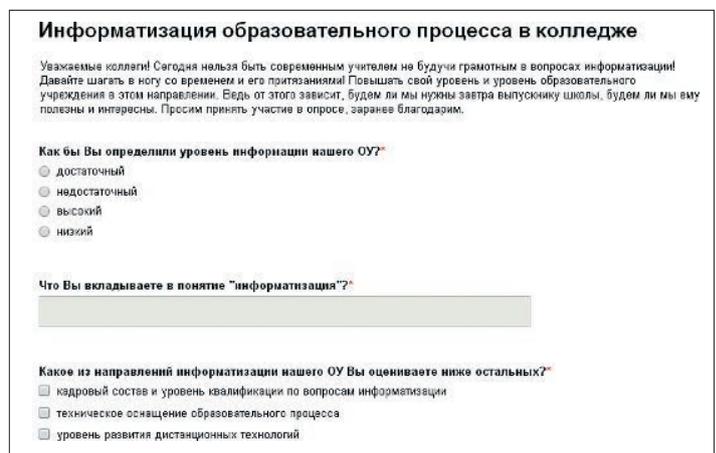
В системе среднего педагогического образования реализация основных профессиональных образовательных программ в соответствии с ФГОС еще не прошла полного цикла (первые выпускники появятся в 2015 г.). Учреждениям СПО предстоит решить много задач для достижения соответствия требованиям ФГОС. Сервисы Google позволяют комплексно подойти к решению многих из них.

**Использование сервисов Google позволяет преподавателю разработать электронную среду для самостоятельной работы.**

**Применение сервиса «Сайт Google» позволяет реализовывать дополнительные профессиональные образовательные программы в дистанционной форме.**



Сайт по литературе для организации самостоятельной работы студентов



Пример онлайн-анкеты для преподавателей колледжа

# От функционально ориентированного управления к управлению процессами



**ЗАХАРОВА**  
Ирина Геннадьевна,  
методист Каменск-Уральского  
техникума торговли и сервиса,  
г. Каменск-Уральский  
(Свердловская область)

**В настоящее время всем образовательным организациям приходится работать в условиях постоянного изменения внешней среды: усиливается конкуренция, возрастают требования потребителей. Думающий руководитель находится в ситуации постоянного поиска новых инструментов и методов управления, обеспечивающих стабильное развитие.**

**К**аменск-Уральский техникум торговли и сервиса был создан в 2006 году в результате объединения двух учреждений начального и среднего профессионального образования.

Административной командой при разработке стратегии развития учреждения нового типа был проведен анализ соответствия системы управления, существовавшей к моменту объединения, новым задачам развития. Особенности нового техникума — удаленность учебных корпусов, слияние педагогических коллективов разных уровней профессионального образования, изменение функциональных обязанностей работников — определили переход от функционально ориентированного управления к управлению процессами и проектами, что позволило сконцентрироваться не на работе каждого из подразделений, а на результатах работы организации в целом.

Процессный подход повлиял и на структуру организации, основным элементом которой стал процесс. Подразделения и сотрудники, задействованные в одном процессе, смогли самостоятельно координировать работу в рамках процесса и решать возникающие проблемы без участия вышестоящего руководства.

## Проблемы, которые предстоит решать

При разработке основных процессов мы столкнулись с проблемами, связанными с особенностями образовательного процесса.

Первая проблема — в определении владельца процесса. Образовательный процесс — это совместное формирование компетенций специалиста, определенных стандартами профессионального образования. Не только преподаватель, но и студент является «владельцем» процесса, и задача преподавателя превратить его в «субъект» обучения. Только эффективно управляя своей учебной деятельностью, студент совместно с педагогом достигает цели образовательного процесса. Мотивация, сознательное отношение к учебному процессу, участие в формировании образовательной траектории будут способствовать переходу студента с уровня «объект» на уровень «субъект».

Вторая проблема связана с определением входов и поставщиков процессов, а также выходов и потребителей процессов. Для обра-

зовательного процесса входы-выходы — это образовательные результаты в виде сформированных компетенций. Однозначно задать результат самого образования практически невозможно. Как, например, разделить результаты процессов «Реализация основных образовательных программ» и «Воспитательная и внеучебная деятельность», когда формирование профессиональных и общих компетенций происходит при реализации обоих процессов? Положение усугубляется отсутствием регламентированных квалификационных требований со стороны рынка труда, профессиональные стандарты не разработаны по 9 из 12 реализуемых в техникуме профессий и специальностей.

Третья проблема связана с определением ресурсов, необходимых для результативного выполнения процесса. Одного и того же результата можно достичь, используя различный объем ресурсов. Кроме того, преподаватель, сам являясь одним из владельцев этого процесса, является и его ресурсом с точки зрения владения предметом, использования различных средств и технологий обучения, наличия у него «таланта» преподавания. Как определить оптимальный объем ресурсного обеспечения?

Четвертая проблема связана с определением характеристик реализации процесса, которые должны быть адекватны целям процесса, то есть соответствие процесса той или иной характеристике должно обеспечивать получение на выходе определенного результата. Как регламентировать технологические и методические аспекты деятельности преподавателя с точки зрения того, как он будет достигать запланированного образовательного результата?

Для решения выявленных проблем в управлении качеством образовательного процесса необходимо:

- регламентировать и документировать те процессы, которые позволяют обеспечить требуемый уровень образовательных результатов;
- оптимизировать способы (инструменты) оценки степени достижения образовательных результатов;
- обеспечить эффективность образовательного процесса на основе результатов мониторинга, анализа и постоянного улучшения основных и вспомогательных процессов.

# Проектный менеджмент как инструмент стратегического развития образовательного учреждения

**Проблема управления образовательным учреждением состоит в том, что в условиях возрастающей конкуренции на рынке образовательных услуг для достижения высокого уровня результативности деятельности необходимо использование современных технологий управления, в первую очередь в области стратегического менеджмента.**

**В** настоящее время одним из самых эффективных методов управления признан проектный менеджмент — инструмент для разработки и реализации стратегических планов, универсальная технология эффективного управления изменениями.

На основе технологии проектного менеджмента в трехмерном измерении [1] сформулированы задачи стратегического развития Сарапульского техникума машиностроения и информационных технологий (СТМиИТ):

## 1. Задачи настоящего периода:

- создание инновационной образовательной среды, ориентированной на формирование молодого специалиста, способного к самостоятельной экономической, хозяйственной, общественной деятельности.

- создание организационно-правовых, социально-экономических и иных условий включенности бизнеса в процесс подготовки специалистов инновационного типа.

- формирование ценностей и культуры специалиста инновационного типа, включенного в корпоративную культуру образовательного учреждения.

## 2. Задача будущего периода: СТМиИТ — образовательный центр подготовки специалистов инновационного типа, интегрированный в экономику города и республики.

## 3. Задача будущих изменений — переход от образования, ориентированного на приобретение совокупности профессиональных компетенций преимущественно молодыми людьми, вступающими в трудовые отношения, к индивидуализированному непрерывному образованию, доступному всем гражданам, к умению «вписаться» в жизнь с помощью приобретенных компетенций и опыта.

Предполагается, что в результате реализации стратегии техникум будет иметь следующие конкурентные преимущества:

- высокоэффективные образовательные технологии, результативный менеджмент на базе успешных технологий образования и бизнеса, позволяющих занять лидирующее положение на рынке образовательных услуг региона в области среднего профессионального образования;

- конкурентоспособный специалист инновационного типа.

Для достижения определенной цели предусматривается разработка и реализация следующих проектов:

- формирование корпоративной культуры и ценностных ориентаций специалиста инновационного типа;

- развитие кадрового потенциала образовательного учреждения;

- организация сетевого взаимодействия;

- развитие социокультурной среды;

- управление рисками;

- создание центра дополнительных образовательных услуг;

- создание образовательного центра подготовки специалистов инновационного типа.

Для проведения необходимых изменений намечена реализация проектов:

- профессионально-педагогическая компетентность преподавателя инновационного типа;

- самоменеджмент работника СТМиИТ;

- разработка и внедрение современных образовательных технологий как основа подготовки кадров, востребованных рынком труда.

Для осуществления поставленных задач необходимо:

- сформировать у работников техникума понимание стратегии, целей и задач развития образовательного учреждения;

- обучить проектной технологии, в первую очередь, административно-управленческий персонал;

- внедрить технологию проектного менеджмента в организацию деятельности всех подразделений техникума;

- разработать локальную нормативную базу, регламентирующую использование технологий проектного менеджмента.

Особое внимание следует уделить повышению квалификации и переподготовке управленческих кадров и руководителей всех структурных подразделений.

## Литература

1. Гричук А. Г. К вопросу об эффективности муниципального управления // Чиновник. 2007. № 304 (31).



**ЛУКОЯНОВА**

**Галина Борисовна,**  
директор Сарапульского техникума машиностроения и информационных технологий, Сарапул

**Одним из самых эффективных методов управления признан проектный менеджмент — инструмент для разработки и реализации стратегических планов, универсальная технология эффективного управления изменениями.**

# Методическая компетентность педагога в условиях реализации ФГОС



**АЛАСЯВИЧУС**  
Лариса Николаевна,  
заместитель директора  
по учебно-методической  
работе Западно-Сибирского  
государственного колледжа,  
Тюмень

На сегодняшний момент нет устоявшегося понимания методической компетентности, хотя она и признается важной составляющей общепрофессиональной компетентности педагога, а изменения в подходах к образованию, зафиксированные современными федеральными образовательными стандартами, делают ее одной из ключевых. Проблема методической компетентности является особенно острой для системы СПО, где традиционно большой процент педагогов (преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения) — это люди, пришедшие с производства, и уровень их методической подготовленности оставляет желать лучшего.

В теоретическом плане ситуация осложняется не только отсутствием единой точки зрения на сущность методической компетентности, но и отсутствием общепризнанных критериев и показателей ее сформированности.

## Методика оценки компетентности

Планируя деятельность по повышению методической компетентности педагогических работников нашего колледжа, мы взяли за основу методику оценки В. Д. Шадрикова и И. В. Кузнецовой [1], подготовленную Институтом содержания образования Высшей школы экономики и рекомендованную к использованию Минобрнауки [2].

Методическая компетентность, согласно данной методике, представляет собой совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.
3. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Оценка методической компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа основывалась на самооценке, результатах посещения учебных занятий, проверки учебно-методической документации, самообразования, обобщения опыта, участия педагога в решении актуальных проблем и др. Самооценка была предложена педагогам в технологически простой форме — заполнение анкеты в программе Excel, когда компьютер сам выполняет расчеты, а педагогу и методисту остается проанализировать результат.

Сочетание самооценки и «внешней» оценки позволяет с большей достоверностью выявлять уровень составляющих методической компетентности. Предлагаемая педагогам периодичность самооценки — 1 раз в год. Практика оценки методической компетентности педагогов колледжа в течение 4 лет показывает, что за редким исключением самооценка и внешняя оценка совпадают, что подтверждает достаточный уровень самокритичности педагогов.

Результаты самооценки педагогов за 2012/2013 учебный год представлены на рис. 1 (максимальный балл — 5).

## Повышение уровня компетентности

Выявленный уровень компонентов методической компетентности позволил перейти к следующей задаче — повышению ее уровня. Нами была выбрана стратегия планирования и организации методической работы на основе индивидуального подхода, личной заинтересованности, ответственности за результаты, коллективного решения проблем. При этом содержательное направление определяется необходимостью совершенствования составляющих методической компетентности (личностные качества, компетентность в постановке целей и задач и др.); организационное направление основывается на принципах взаимообучения.

В колледже проводятся семинары, тренинги, мастер-классы, консультации, формируются рабочие группы постоянного и сменного состава. Обсуждаются проблемы, связанные с отбором эффективных технологий и методик обучения, накоплением информационно-методического сопровождения, достижением нового качества образования, разработкой учебно-методической документации, средств контроля; изучением нормативно-правовых актов в области образования, локальных актов колледжа, регламентирующих образовательную деятельность; определением требований работодателей к содержанию образования и условиям его реализации; интенсификацией взаимодействия с социальными партнерами, профессиональными

**Сочетание самооценки и «внешней» оценки позволяет с большей достоверностью выявлять уровень составляющих методической компетентности.**

и педагогическими сообществами. Проводят мероприятия наряду с методистами компетентные в проблемной области педагоги.

Повышается активность взаимодействия с другими учебными заведениями, участия в мероприятиях областного, регионального и федерального уровней. По итогам первого семестра 2013/2014 учебного года, более 60 % преподавателей и мастеров производственного обучения участвовали очно или заочно в методических мероприятиях вне стен колледжа. Формы участия различны — от посещения методических семинаров, участия в научно-практических конференциях до заочного обучения в Национальном открытом университете «Интуит».

Показателем успешного формирования отдельных компонентов методической компетентности является увеличение числа педагогов колледжа, активно использующих возможности сети Интернет для образовательной деятельности; в 2012 г. — 75 %, в 2013 г. — 83 %. Меняется не только количество, но и «качество» использования сети. Так, первоначально Интернет использовался в основном как источник информации, теперь педагоги организуют свои группы в социальных сетях, информируют родителей об успехах обучающихся, выкладывают учебные, методические, информационные, контролирующие материалы в Интернет и в системе Moodle, расположенную на сайте колледжа.

Повысилось качество учебно-методических пособий, утверждаемых экспертным советом колледжа. Все представляемые материалы имеют «внутренние» рецензии, а также отзывы специалистов предприятий, что обеспечивает связь содержания образования и производственной деятельности.

Опыт формирования методической компетентности педагогов Западно-Сибирского государственного колледжа показывает, что главной задачей является вовлечение педагогов в различные виды методической деятельности с акцентом на самообразование и ответственность.

Систематическая деятельность педагогического коллектива проявляет тенденцию к росту уровня методической компетентности (рис. 2).

Кроме этого, уменьшилась доля педагогов, имеющих уровень методической компетентности значительно ниже среднего по колледжу (с 5 человек в 2011 г. до 2 человек в 2013 г.).

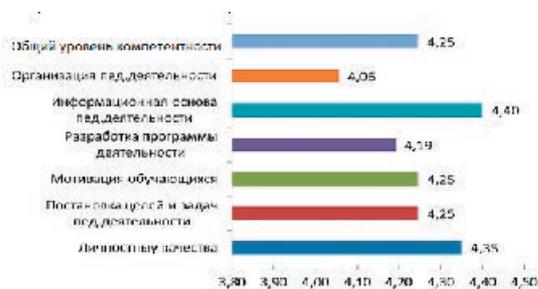


Рис. 1. Самооценка составляющих методической компетентности педагогов колледжа в 2012/2013 учебном году

## Условия результативности

На наш взгляд, опыт построения методической работы с ориентацией на формирование методической компетентности педагогов дает результат, если:

- в процесс повышения методической компетентности вовлечены все члены педагогического коллектива;
- основой служит взаимообучение, формирование временных и постоянных проблемных групп;
- планирование работы осуществляется индивидуально и основано на диагностике (внешней оценке и самооценке) достигнутого уровня методической компетентности;
- создана среда, поддерживающая стремление к самосовершенствованию (общественное мнение, техническое и информационное обеспечение и др.);
- повышение методической компетентности находит поддержку руководства и коллектива, созданы условия морального и материального стимулирования.

\*\*\*

Педагогическая деятельность в условиях реализации ФГОС СПО предъявляет новые требования, поэтому у педагога должна активизироваться потребность к постоянному совершенствованию. Процесс формирования методической компетентности предполагает повышение активности педагогов и осознанное участие в значимой деятельности.

Считается, что от 10 до 16 % работников трудовых коллективов не способны к профессиональному росту. Среди педагогов таких людей не должно быть совсем. Профессия обязывает самосовершенствоваться, учить других, учиться самим.

### Литература

1. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под ред. В. Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. URL: <http://old.mon.gov.ru/files/materials/8053/10.12.08-metodika.pdf>.

2. О методике оценки уровня квалификации педагогических работников. Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 ноября 2010 г. № 03-339. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070066/#ixzz34xit25Sz>.

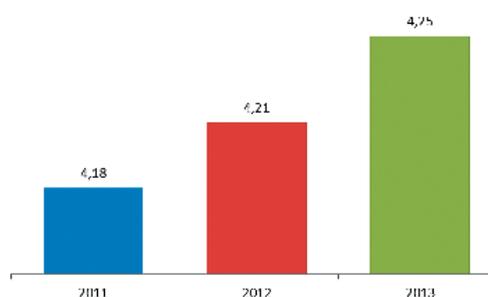


Рис. 2. Среднее значение уровня методической компетентности педагогов колледжа в 2011–2013 годах

**Была выбрана стратегия планирования и организации методической работы на основе индивидуального подхода, личной заинтересованности, ответственности за результаты, коллективного решения проблем.**

**Считается, что от 10 до 16 % работников трудовых коллективов не способны к профессиональному росту. Среди педагогов таких людей не должно быть совсем.**

# Новый рубеж, или 8 шагов к инновациям



**ХАРЛАМОВА**  
Ольга Васильевна,  
преподаватель Челябинского  
государственного колледжа  
индустрии питания и торговли,  
Челябинск

На протяжении более 10 лет работы мой профессиональный лозунг был и остается: «Не как у всех!». Создавать свое, что-то новое, уйти от традиционного педагогического консерватизма. Направлять вектор своей профессиональной деятельности на обновление традиционной системы обучения. Основная задача — чтобы было интересно и мне, и ребятам, чтобы свежесть мыслей и идей, как живая струя, влекла к развитию, к линии горизонта, а она всегда отодвигается, маня новыми рубежами. И какое счастье, когда ты можешь увлечь стремлением к новому своих студентов, приобретая в этом бесконечном движении среди них соратников, друзей, близких по духу людей. Именно с чувством счастья хочется двигаться дальше.

**Т**ермин «инновация» привлек меня несколько лет назад, погрузив в различные методико-педагогические источники, словари и бесконечные споры с коллегами об этом «таинственном явлении». Сад дал свои плоды! Сложилось свое, возможно, спорное представление о процессе инновации в образовании.

## К теории вопроса

Само понятие образование определяется такими терминами, как «обучение», «воспитание», «развитие», то есть «образовывать», «создавать», «формировать» или «развивать» нечто новое. *Инновация* в переводе с латинского означает «обновление, новшество или изменение». Таким образом, инновация, по сути, является образованием. Иными словами, образование всегда несет в себе инновационный характер. Другое дело, если мы хотим определить понятие педагогические инновации в образовании. А вот это понятие многоаспектно, и нет однозначного определения, а ведь именно оно вносит сущностную предназначенность определяемого понятия. Какой будет результат педагогических инноваций, положительный или отрицательный, сложно определить заранее, для оценки результата требуется достаточно длительное время. А эффект инновации будет

влиять на качество жизни. Эти обстоятельства характеризуют педагогические инновации как достаточно смелое занятие, в чем-то авантюрное и сопряженное

с риском. Риск, который оправдывается в период кризиса, переломного, поворотного момента. Не секрет, что российское образование находится сегодня не в самом успешном состоянии. Существующая в современной педагоги-

ческой науке проблема эффективности инновационной деятельности, ее мониторинга далека от разрешения.

Однако, несмотря на все сложности, инновационная деятельность позволяет управлять педагогическим процессом: влиять на студентов, которые часто приходят на занятия согласно расписанию (заставили), а уходят уверенными в своих возможностях; снижать авторитарный стиль учебного занятия, вовлекая студента в сотрудничество, тем самым давая возможность соответствовать окружающему его миру и управлять собой. Инновационная деятельность увеличивает степень самостоятельности студентов в овладении изучаемым материалом, развивает потребности в познавательной деятельности и уверенность в необходимости полученных навыков для дальнейшей профессиональной деятельности.

Сегодня образование, впрочем, как всегда, не дает педагогам работать по «пожелтевшим от времени бумажкам». Оно заставляет педагогов — «прогрессивную часть человечества» — двигаться вперед, к новым рубежам. Хочется надеяться, что в скором времени педагогический консерватизм сменится инновационным мышлением.

## Восемь шагов к инновациям

**1. Имидж.** Может, следует переставить в аудитории парты, придумать к уроку девиз, эпиграф, изготовить переходящие значки, флажки, эмблемы. А что, если попробовать так? А попробуй вот это...

**2. Индивидуальность.** Помни, каждый ребенок приходит в этот мир не для того, чтобы его учили, а для того, чтобы быть счастливым. Необходимо определить до начала учебного занятия эмоциональное состояние каждого, кто пришел за счастьем. Это можно сделать с по-

**Инновационная деятельность увеличивает степень самостоятельности студентов.**

мощью цветных карандашей («черный», «красный», «оранжевый»), веселых смайликов или ... Ряд можно продолжить.

3. *Цель.* «Рождение любого урока начинается с осознания и правильного, четкого определения его конечной цели — чего учитель хочет добиться; затем установления средства — что поможет учителю в достижении цели, а уж затем определения способа — как учитель будет действовать, чтобы цель была достигнута» [1].

Не секрет, что чаще всего педагог сам ставит себе цель учебного занятия и сам ее достигает, получая моральное удовлетворения от достигнутой цели.

Создавай условия для обеспечения личной позиции обучающегося, дай ему возможность самостоятельно созидать, постигать, достигать собственной цели и получать удовольствие от ее реализации в ходе своей деятельности. Применяй различные приемы: тема — вопрос, работа над понятием, подводящий диалог, ситуация яркого пятна, группировка, исключение, домысливание, проблемный вопрос, проблема предыдущего урока, фантастическая добавка, «лови ошибку», удивляй.

4. *Активность.* Необходима и на этапе формулирования целей, и на этапе анализа осуществленного. Инициативная активность обучающихся — это авторская позиция. Выбор, инициатива, ситуации выбора нужны и в момент определения целей, и на стадии планирования деятельности в части содержания, форм, способов выполнения учебных и профессиональных задач. Твоя задача — помочь будущему профессионалу сделать этот выбор самостоятельно.

Вовлекай в процесс обучения все органы чувств, проблемно сформулированные задания, игровые, соревновательные, командные методы обучения, практические реальные и имитационные контексты, обработку и использование информации.

5. *Разнообразие.* Применяй разнообразные формы организации и проведения учебных занятий: проблемные, самостоятельной деятельности, исследовательские, на основе групповой технологии, уроки-тренинги и другие.

6. *Продуманность.* Необходима при отборе содержания, при котором не стоит забывать о принципах дидактики, требованиях программы, особенностях обучающихся. Но... не забывай постоянно задавать себе вопрос: «зачем» и «для чего» данное содержание.

7. *Технологичность.* Используй в образовательном процессе новейшие достижения информационных и телекоммуникационных технологий, но помни, что техника, как Восток, — дело тонкое. Резервный вариант без применения современных средств обучения должен быть всегда.

8. *Необходимость.* Основывается на профессиональных принципах подготовки специалистов. Заинтересуй студента выбранной им профессией, используя разнообразные приемы: анкетирование, творческие задания, профессиональные задачи, моделирование профессиональных ситуаций, рейтинги, профессиональные тесты и другое. Профессиональное самоопределение укрепляет позицию выпускника при выборе места работы, позволяет занять выгодную позицию на рынке труда, предъявить и отстоять свои знания и профессиональные умения.

Эти несложные шаги помогут направить педагогическую деятельность к инновациям, созданию такой среды обучения, которая формирует ответственность. Студенты сознательно возьмут на себя ответственность за собственное обучение.

*Литература*

1. Педагогика / Под ред. П. И. Пидкасистого. М., 1998.

**Хочется надеяться, что в скором времени педагогический консерватизм сменится инновационным мышлением.**

## XIII Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Личность в профессионально-образовательном пространстве» (20–21 ноября 2014 г., Екатеринбург)

### *Тематика конференции*

- общетеоретические основания взаимосвязи личности и профессионального образования, а также методологические подходы психологии профессионально-образовательного пространства;
- современные психологические теории и концепции профессионального образования разных уровней;
- технологии, методы, средства содействия профессиональному развитию;
- самоопределение развивающейся личности в профессионально-образовательном пространстве;
- инновации в профессиональном образовании, инновационные процессы, программы, инновационный педагогический опыт.

Для участия в конференции приглашаются руководители и преподаватели учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, руководители и специалисты органов управления образованием, психологи, педагоги, научные работники, преподаватели вузов и аспиранты, занимающиеся проблемами профессионального образования и профессионального развития личности.

По итогам конференции будет издан сборник научных трудов с ISBN. Электронная версия сборника размещается в eLibrary на основании договора с университетом.

**По вопросам участия обращаться к Заводчикову Дмитрию Павловичу. Тел: (343) 338-44-54; e-mail: kafedrappr@mail.ru.**

# «Профи-дебют: масштаб — город»: от проекта к ресурсному центру



**ВАСИЛЬЕВА**  
Галина Ивановна,  
директор Екатеринбургского  
Центра психолого-педагогиче-  
ской поддержки несовершенно-  
летних «Диалог»,  
Екатеринбург

Необратимые и глубокие социальные перемены в обществе, связанные с кардинальными изменениями в области профессиональной деятельности, переориентирование ее в сферу услуг и посредничества, безработица, особенно среди молодежи, ставят выпускников школ в трудные условия профессионального выбора. Особые сложности этой проблемы определяются недостаточной подготовленностью старшеклассников осуществлять выбор не только после окончания общеобразовательного учреждения, но и в течение всей жизни.

Возникает необходимость в оказании помощи школьникам в профессиональном самоопределении, а для этого нужен дополнительный социальный ресурс в виде сетевой профориентационной структуры, позволяющей каждому участнику почувствовать собственную важность для общего дела.

## На принципах сетевого взаимодействия

Екатеринбургским центром психолого-педагогической поддержки несовершеннолетних «Диалог», одной из задач которого является обеспечение условий для повышения профессиональной компетентности учителей, был разработан и внедрен сетевой проект информационной, психолого-педагогической и методической поддержки сопровождения профессионального самоопределения старшеклассников под названием, вынесенным в заголовок статьи.

Цель проекта — повышение эффективности профориентационной работы со школьниками за счет использования специализированных

профориентационных ресурсов сетевого взаимодействия образовательных учреждений с профессионально-производственным окружением в интересах реального сектора экономики города Екатеринбурга и внедрение комплекса организационно-методического сопровождения его участников.

Если семь лет назад участниками проекта были 8 образовательных учреждений, 15 учреждений начального и среднего профессионального образования, 10 вузов и 23 предприятия, то в настоящее время в проекте задействованы школьники 8–11 классов, их родители и педагоги из 145 школ (87 % от общего числа школ города), 43 учреждения СПО, 28 вузов и 102 предприятия. Всего за семь лет через проект прошло более 50 тысяч школьников.

Центр «Диалог» на протяжении семи лет реализации проекта выполнял не только координирующую роль, но и осуществлял научно-методическую поддержку. Разработаны информационно-методические материалы (программы, буклеты, проспекты, сборники, рекомендации и т. д.), для учащихся, педагогов-тьюторов, родителей, классных руководителей, социальных партнеров, участвующих в проекте, которые широко используются в практике профориентационной работы образовательных учреждений.

В числе главных позитивных результатов работы по объединению ресурсов взаимодействия разных структур — возникновение в городе открытого сетевого сообщества, способного оказывать влияние на концентрацию и перераспределение профориентационных ресурсов.

## Ресурсный центр профориентации

Результаты внедрения проекта в практику профориентационной работы образовательных учреждений стали основополагающими для принятия управленческого решения о создании с 2012 года в рамках МБУ Центра «Диалог» городского ресурсного центра профориентации для распространения практико-ориентированного опыта в области профильного обучения и предпрофильной подготовки. В рамках ресурсного центра объединились несколько видов деятельности Центра «Диалог»:

- городской профориентационный проект «Профи-дебют: масштаб — город»;
- школа тьюторов проекта
- профессиональная студия для старших воспитателей дошкольных учебных заведений;
- фестиваль профессий «Все в твоих руках!»;
- диагностика профессиональной направленности и профконсультирование.

В рамках ресурсного центра стали проходить обучающие семинары по инновационным направлениям в профориентации, консолидироваться цифровые профориентационные ресурсы районов, пропагандироваться инновационный педагогический опыт.

**В числе главных позитивных результатов работы по объединению ресурсов взаимодействия разных структур — возникновение в городе открытого сетевого сообщества, способного оказывать влияние на концентрацию и перераспределение профориентационных ресурсов.**

Центр создает условия для формирования поддерживающей образовательно-воспитательной среды по усилению влияния профориентационной работы для удовлетворения потребностей городского рынка труда. Деятельность ресурсного центра содействует формированию у учащихся, родителей и педагогов установок на осознанное и активное самоопределение, как одно из условий создания поддерживающей образовательно-воспитательной среды. Он помогает повысить компетентность педагогов в работе по оказанию помощи подросткам в решении реальных или потенциальных проблем, связанных с жизненным и профессиональным выбором.

## Новые задачи

В целом позитивно оценивая результативность проекта «Профи-дебют: масштаб — город», следует сформулировать новые приоритетные задачи, связанные с созданием условий для организации целенаправленной поддерживающей профориентационной работы с учащимися на более ранних периодах обучения.

Однако прежде надо ответить на вопрос: «Кто он, носитель функции квалифицированного сопровождения профессионального самоопределения подростков, и при каких условиях оно будет эффективным?». В массовой школе отсутствуют специалисты, способные квалифицированно помочь подростку заложить основы того, что будет способствовать осознанному самоопределению и успешной самореализации в профессии, сконцентрировав на этом намерения педагогов.

В процессе реализации проекта «Профи-дебют: масштаб — город» специалисты с функциями «сопровождающего» были введены на практике. Это координаторы, кураторы, педагоги-тьюторы: классные руководители, педагоги-психологи, заместители директора, специалисты районных отделов образования и информационно-методических центров. Анализ практического опыта поддержки координаторов, кураторов, тьюторов и учащихся образовательных учреждений, участвующих в проекте «Профи-дебют: масштаб — город», показывает, что для оптимизации выстраивания профессионально-образовательных маршрутов школьников требуется специально организованное психолого-педагогическое сопровождение.

Кто и какой квалификации специалист мог бы работать в области педагогической поддержки и сопровождения учащихся в профессиональном самоопределении и не только в проекте? Результаты анкетного опроса, проведенного в марте 2012 года факультетом социологии УрГПУ при содействии Центра «Диалог», говорят о том, что самым удобным местом, где бы хотелось получить профориентационную поддержку, и учащиеся, и родители назвали школу. Фиксация и анализ проблем, с которыми сталкиваются учащиеся в процессе профессионального выбора, свидетельствуют о необходимости усиления роли классных руководителей,

педагогов-психологов, воспитателей, учителей-предметников, специалистов дополнительного образования в содействии подросткам в профессиональном самоопределении, в создании поддерживающей «питательной» среды.

В связи с этим остро встают два вопроса. Первый связан с повышением уровня компетентности педагогов, оказывающих помощь школьникам и их родителям в преодолении реальных или потенциальных проблем, возникающих в процессе совместного проектирования образовательно-профессиональных маршрутов на каждой из ступеней обучения. Второй — с определением тех, кто обладает необходимым научно-методическим, кадровым потенциалом и условиями для постановки профессиональной ориентации на новый качественный уровень подготовки специалистов, способных эти задачи компетентно решать и выступить в качестве ресурсного учреждения.

Наработанный Екатеринбургским центром психолого-педагогической поддержки несовершеннолетних «Диалог» опыт по реализации профориентационного проекта «Профи-дебют: масштаб — город» дает основание для выполнения функции оказания научно-методической и информационной помощи образовательным учреждениям во внедрении инноваций в профориентационную работу с учащимися. Во-первых, коллективом Центра «Диалог» разработана и осуществляется на практике собственная инновационная идея — концепция поддержки сопровождения учащихся в ситуации профессионального выбора. Во-вторых, работа, проведенная сетевым сообществом в соответствии с планом действий по внедрению проекта в жизнь, принципиально изменила отношение к профессиональной ориентации субъектов профессионально-образовательного пространства и ее содержание, создала мотивационные и ресурсные механизмы поддержки инноваций и их распространения. Это подтверждено в процессе мониторинга реально достигнутых результатов. В-третьих, опыт создания системной поддержки профессионального самоопределения в рамках проекта «Профи-дебют: масштаб — город», разработки и применения комплекса организационно-методического сопровождения всех его участников стал хорошей школой для коллектива Центра «Диалог», обеспечив ему научную и практическую базу для работы в качестве профориентационного ресурсного учреждения.

**Деятельность ресурсного центра содействует формированию установок на осознанное и активное самоопределение как одно из условий создания поддерживающей образовательно-воспитательной среды.**

**В массовой школе отсутствуют специалисты, способные квалифицированно помочь подростку заложить основы того, что будет способствовать осознанному самоопределению и успешной самореализации в профессии.**

**Нужен дополнительный социальный ресурс в виде сетевой профориентационной структуры, позволяющей каждому участнику почувствовать собственную важность для общего дела.**

# Профориентация на базе интернет-технологий: просто, доступно, продуктивно



**САЛОМАТОВ**  
Александр Владимирович,  
заместитель председателя  
Молодежного правительства  
Свердловской области,  
руководитель проекта  
«Эстафета поколений»  
(эстафетапоколений.рф)  
Екатеринбург

В настоящее время профориентационная работа имеет ряд особенностей: муниципальная разнородность проводимых мероприятий, существенные различия в подходах, а иногда и отсутствие деятельности как таковой. Решением части этой проблемы должно стать внедрение информационных технологий. Исходя из опыта различных секторов экономики, можно утверждать, что при внедрении программного обеспечения, автоматизации процессов существенно повышается производительность, требуются меньшие человеческие ресурсы для достижения большего результата. Сектор профориентации не является исключением, внедрение частичной автоматизации некоторых процессов будет только на пользу.

## Интернет-технологии для старшекласников

Информационные технологии существенно расширяют доступ к профориентационным и образовательным материалам (что особенно актуально для школьников из удаленных территорий). Виртуальные информационные ресурсы позволяют в режиме реального времени пройти профориентационное тестирование, сопоставить результаты тестирования с востребованными в регионе профессиями и выбрать соответствующее образовательное учреждение.

В реальной жизни даже во время профориентационных часов с приглашением разнопрофильных специалистов подросток не может сложить полную картину направлений трудовой деятельности и наблюдает за работой представителей ограниченного круга профессий — продавца, врача, учителя, официанта, актера, журналиста, телеведущего, в редких случаях инженера. А работу многих предприятий, которые имеют огромное значение для экономики области и испытывают острую потребность в молодых специалистах, подросток и его окружение (родители

и педагоги) не видят, экскурсии же на предприятия крайне редки и точечны. К тому же существуют предприятия (обычно из оборонного сектора), на территорию которых не допускают

посторонних. Но эти же предприятия могут разместить на специализированном профориентационном портале свои видеоэкскурсии, по информативности не уступающие реальным, а порой и превосходящие их. Видеоформат удобен и привычен для современных подростков, он позволяет кратко, наглядно и привлекательно представить большой объем профориентационных материалов с возможностью последующей организации экскурсионного выезда.

Следует отметить, что большинство существующих интернет-ресурсов, предоставляющих помощь в профессиональном самоопределении, работают в платном режиме. Для достижения реального эффекта от внедрения информационных технологий в профориентацию необходимо сделать интернет-сервисы максимально доступными, чтобы профориентационная работа из героических усилий отдельных подвижников-педагогов и разовых благотворительных акций предприятий-работодателей превратилась в удобную общедоступную систему.

## Для родителей

Выбор ребенка зачастую основывается на мнении родителей, порой на субъективных, стереотипных, устаревших представлениях о ситуации на рынке труда и оптимальных вариантах построения карьерной траектории.

Родители нынешних подростков — это поколение 40–50-летних, чья молодость и профессиональное становление пришлось на «дикие 90-е». Это поколение начинало свой трудовой путь в условиях кардинальной перестройки экономики, социальной нестабильности, разительных перемен в общественной идеологии. В то время легче адаптировались к происходящим переменам и находили высокооплачиваемую работу люди с вузовским дипломом.

**Видеоформат удобен и привычен для современных подростков, он позволяет кратко, наглядно и привлекательно представить большой объем профориентационных материалов с возможностью последующей организации экскурсионного выезда.**

**Большинство существующих интернет-ресурсов, предоставляющих помощь в профессиональном самоопределении, работает в платном режиме.**

Инженеры, педагоги, врачи, ученые становились менеджерами, предпринимателями, бухгалтерами, журналистами, психологами, работая не по специальности. Неудивительно, что многие старшеклассники воспринимают высшее образование как самоцель, а не как способ освоить востребованную профессию. Эти устаревшие стереотипы становятся помехой и сбалансированному развитию рынка труда, и профессиональному становлению молодежи.

### Для учителей

Существенное воздействие на выбор будущей профессии оказывают учителя. Информационные технологии могут существенно облегчить профориентационную работу для школьных педагогов и методистов. Примером такого информационного ресурса может служить создаваемый профориентационный комплекс «Эстафета поколений» ([www.эстафетапоколений.рф](http://www.эстафетапоколений.рф)).



Во-первых, комплекс содержит достаточное количество интерактивных материалов для работы с детьми. Во-вторых, ресурс предоставляет простой способ анализа интересов и достижений подростков. Зарегистрированные на сайте классные руководители и педагоги получают доступ к анкетам учеников своего класса и ко всей базе данных, могут в автоматическом режиме отслеживать профессиональные предпочтения и склонности детей. Основываясь на этих данных, гораздо проще разработать программу профориентационных мероприятий для выбранной группы учащихся. В-третьих, представленное на сайте описание профессий и ведущих предприятий-работодателей позволит увлекательно рассказать о них на классных часах. А приглашения от профессиональных учебных заведений и предприятий помогут сформировать собственный план выездных профориентационных мероприятий.

### Для вузов и колледжей

Упомянутые выше анкеты школьников, формирующие единую базу данных интернет-комплекса «Эстафета поколений», позволят сотрудникам профессиональных образовательных организаций ознакомиться с интересами и достижениями старшеклассников, подобрать кандидатов для будущей учебы, разослать школьникам, их родителям и педагогам приглашения на свои образовательные программы и мероприятия. Здесь же можно бесплатно рассказать о проводимых олимпиадах и научно-практических конференциях для школьников, опера-

тивно знакомить целевую аудиторию со своими новостями и событиями, в том числе и в видеоформате.

### Для предприятий-работодателей

Для предприятий-работодателей использование информационных технологий в профориентационной деятельности — это способ заблаговременно получить представление о том, какие кадры поступят к ним в ближайшее время, а также выбрать и привлечь талантливых будущих сотрудников.

Как правило, старшеклассники принимают решение о выборе рабочей профессии или специальности среднего профессионального образования к 9 классу, определяются с выбором направления или специальности высшего профессионального образования к 11 классу. Планомерная работа со школьниками дает предприятию-работодателю возможность нацелить школьников на освоение востребованных на предприятии профессий — вести подобную работу с молодыми людьми, уже получившими образование, зачастую уже поздно. Умело используя возможности интернета, предприятие может заранее завоевывать лояльность потенциальных сотрудников и потребителей, укреплять позиции своего бренда среди молодежи. Общение посредством информационно-коммуникационных каналов связи позволяет минимизировать издержки взаимодействия с молодежной аудиторией.

\*\*\*

Внедрение информационных технологий в сектор профессиональной ориентации детей и молодежи вкупе с действующими механизмами позволит добиться реального социально-экономического эффекта для Свердловской области, сделать процесс профориентации для всех его участников проще, интереснее и привлекательнее. Несмотря на поддержку Правительством Свердловской области инициативы молодежных объединений нашего региона по внедрению информационных технологий в сектор профориентации, требуется всестороннее включение всех заинтересованных участников этого процесса: общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, центров профориентации, предприятий-работодателей, муниципалитетов, профсоюзов, общественных организаций и учреждений.

**Многие старшеклассники воспринимают высшее образование как самоцель, а не как способ освоить востребованную профессию. Эти устаревшие стереотипы становятся помехой и сбалансированному развитию рынка труда, и профессиональному становлению молодежи.**

**Для предприятий-работодателей использование информационных технологий в профориентационной деятельности — это способ заблаговременно получить представление о том, какие кадры поступят к ним в ближайшее время, а также выбрать и привлечь талантливых будущих сотрудников.**

**Общение посредством информационно-коммуникационных каналов связи позволяет минимизировать издержки взаимодействия с молодежной аудиторией.**

# Направления совершенствования профориентационной работы (по материалам социологического исследования)



**ТЕСЛЕНКО**

**Ирина Владимировна,** кандидат социологических наук, доцент УрФУ, профессор РАЕ, руководитель Ресурсного центра развития программ профессиональной ориентации молодежи, содействия трудоустройству, предпрофильного и профильного обучения Уральского колледжа бизнеса, управления и технологии красоты, Екатеринбург

**Абсолютное большинство школьников (92 %) — участников прошлогоднего исследования по оценке состояния профориентации в регионе, указывают на то, что существующая сегодня система профориентационной работы несовершенна, требует качественного изменения и пересмотра подходов к ее организации и ведению.**

**И**нициатором исследования, организованного первоначально на территории Чкаловского района Екатеринбурга, выступил Ресурсный центр профориентации Уральского колледжа бизнеса, управления и технологии красоты. Однако сотрудничество с Областным центром координации профессионального образования Свердловской области и поддержка Министерства общего и профессионального образования Свердловской области позволили существенно расширить ареал исследования до масштабов Свердловской области, в также привлечь в качестве респондентов-экспертов другие категории граждан: учителей, родителей выпускников, представителей администрации образовательных организаций, сотрудников районных отделов образования, ресурсных центров, центров занятости населения [1].

Авторы исследования предложили респондентам варианты мероприятий, способных оптимизировать профориентационную работу в общеобразовательных школах. Варианты были сформулированы в результате проведенных глубинных интервью с профессионалами в сфере профориентационной работы, работниками

общего и профессионального образования. Результаты мониторинга наглядно представлены в таблице.

Наибольший интерес выпускники продемонстрировали к предложению об увеличении объема сведений о мире труда людей и профессий, что указывает на явный недостаток знаний о мире профессий. Очевидна высокая потребность в экскурсиях на предприятия, в технологических и профессиональных практиках, профессиональных пробах, предпрофессиональной подготовке.

В последнем случае, применительно к профессиональной подготовке, целесообразнее использовать возможности дополнительного образования в рамках среднего профессионального образования, а именно формировать обучающие курсы, которые позволят реально погрузиться в мир конкретной профессии, получить первичные профессиональные навыки и тем самым принять решение о правильности или ошибочности своего профессионального выбора. Следует отметить, что в последние годы подобные элективные курсы достаточно активно внедряются в практику образовательных учреждений СПО. Тем более, что краткосрочные курсы с позиций профессионального образования и государственной политики в сфере образования менее затратны, чем подготовка специалиста в течение нескольких лет, заканчивающаяся работой не по специальности.

Дополняет картину современного состояния профориентационной работы анализ ответов на вопрос о необходимой помощи

**На помощь учителей и профориентатора рассчитывают только 12 % опрошенных.**

**Очевидна высокая потребность в экскурсиях на предприятия, в технологических и профессиональных практиках, профессиональных пробах, предпрофессиональной подготовке.**

## Пути совершенствования профориентационной работы



Краткосрочные курсы с позиций профессионального образования и государственной политики в сфере образования менее затратны, чем подготовка специалиста в течение нескольких лет, заканчивающаяся работой не по специальности.

для принятия решения о выборе профессии. Каждый второй респондент (около 56) заявляет о том, что сделает выбор сам; около 32 % респондентов прислушиваются к мнению родителей. А вот на помощь учителей и профориентатора в сумме рассчитывают около 12 % опрошенных.

Эти цифры еще раз подтверждают необходимость пересмотра подходов к организации и ведению профориентационной работы с учениками школ и, что не менее важно,

заставляют обратить серьезное внимание на работу с родителями.

#### Литература

1. Тесленко И. В. Портрет абитуриента 2013 года (выпускника школы, поступающего в учреждения СПО и ВПО): результаты исследования // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/110-9665> (дата обращения: 23.08.2013).

# Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи



**ТУЧИН Виктор Михайлович**, директор Южноуральского энергетического техникума, Южноуральск (Челябинская область)



**НИКОЛАЕВА Ирина Сергеевна**, кандидат педагогических наук, заместитель директора по МР Южноуральского энергетического техникума, Южноуральск (Челябинская область)

**Почти половина выпускников школ при выборе профессии и образовательного маршрута полагаются на принцип «лотерейного билета». Как результат — избыток специалистов в одних отраслях и дефицит в других.**

на устойчивости профессионального выбора, ведущей, как правило, к смене профессий и социальной дезадаптации выпускников общеобразовательных заведений.

С учетом данных исследования руководство техникума приняло решение об открытии на своей базе Центра профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи, который удовлетворил бы потребности города в создании комплексной профориентационной системы, взаимодействующей со всеми субъектами профориентационной деятельности — учениками и выпускниками школ, их родителями, педагогами, работодателями.

Важным результатом деятельности Центра станет разработка Индивидуального плана развития (ИПР) школьника, учитывающего его личностные особенности и влияние внутрисемейного и социального климата на выбор профессии и предполагающего пролонгированную работу и сопровождение человека на протяжении всей жизни (до окончания школы, в процессе поступления в ССУЗ, в студенческие годы, при окончании ССУЗа и начале трудовой карьеры, во взрослой жизни — на каждом этапе становления личности и карьерного роста).

**В 2013 году Южноуральский энергетический техникум стал победителем конкурса проектных идей (программа по профессиональной ориентации студентов). Получен грант на реализацию проекта в размере 100 000 рублей.**

В апреле 2013 года социальным педагогом Южноуральского энергетического техникума было проведено анкетирование «Изучение профессиональных намерений учащихся выпускных классов». Результаты анкетирования показали, что не определились в выборе профессии 48 % учащихся. Из ответов школьников стало ясно, что они недостаточно информированы о профессиях, затрудняются в профессиональном выборе, плохо знают свои способности и склонности. Более 70 % родителей старшеклассников отметили, что социально-педагогические и психологические службы общеобразовательных учреждений не оказывают учащимся должной помощи в профессиональном самоопределении. Это, в свою очередь, не может не сказаться

## Программа создания Центра профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи (2013–2017)

|   |  |
|---|--|
| Цели и задачи                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• организационное, научно-методическое, информационно-технологическое обеспечение системы профориентации;</li> <li>• воспитание всесторонне развитой профессионально-мобильной, профессионально самостоятельной, профессионально компетентной личности;</li> <li>• создание системы информирования обучающихся и выпускников школ, их родителей, педагогов;</li> <li>• сбор, обобщение и распространение информации о профессиях, условиях труда и профессиональной подготовки, перспективе социально-экономического и демографического развития Южноуральска и его потребностях в кадрах;</li> <li>• организация и проведение работ по профдиагностике, профконсультированию, профотбору и профадаптации;</li> <li>• организация и проведение мероприятий по формированию мотивации успеха у обучающихся.</li> </ul>   |
| Характеристика основных мероприятий программы | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационный этап (сентябрь–декабрь 2013). Создание рабочей группы и закрепление общественного мнения о проблеме.</li> <li>2. Подготовительный этап (январь–июнь 2014). Планирование деятельности:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>• детальная разработка основных положений деятельности центра профориентации молодежи;</li> <li>• подбор нормативно-правовых документов;</li> <li>• общее собрание трудового коллектива по теме: «Создание центра профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи на базе ГБОУ СПО (ССУЗ) ЮЭТ»;</li> <li>• определение направлений работы техникума по созданию центра профориентации молодежи.</li> </ul> </li> <li>3. Внедренческий этап (2014–2017). Реализация модели.</li> <li>4. Аналитический этап (май–август 2015). Анализ и коррекция модели деятельности Центра.</li> </ol> |
| Продукт проектной деятельности                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Построение личных профессиональных планов и индивидуальных образовательных маршрутов учащихся.</li> <li>• Повышение мотивации к обучению, участию в социально-значимых проектах и трудовой деятельности учащихся.</li> <li>• Снижение негативных проявлений среди учащихся.</li> <li>• Повышение показателей определенности и адекватности в выборе профессиональной направленности.</li> <li>• Повышение успеваемости по предметам, ориентированным на практическую, в том числе профессиональную составляющую.</li> </ul>   |



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](mailto:info@justa-aura.ru)  
[www.justa-aura.ru](http://www.justa-aura.ru)



Мы на Facebook



ИННОПРОМ

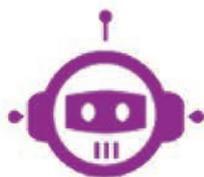
# INDUSTRY 4U

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](http://www.innoprom.com)

+7(800)700-82-31

[industry4u@innoprom.com](mailto:industry4u@innoprom.com)

Организатор



Оператор

FORMIKA

