

Методы прогнозирования качества рабочей силы

После определения перспективных потребностей рынка труда в структурном и количественном диапазоне фокус проблемы смещается в область качества профессиональной подготовки

10

Место и роль мастера производственного обучения

Самым непривлекательным моментом своей профессии мастера производственного обучения считают низкий уровень заработной платы, не соответствующий значимости этой профессии для общества

32

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО
РТ**

№ 3 2016

Моделирование локальных «умных партнерств» колледжа

2

Роль социального партнерства и движения WorldSkills в совершенствовании учебно-производственного процесса колледжа

8

Студенческое конструкторское бюро как сетевая тренировочная площадка

19

Система непрерывного образования как драйвер совершенствования профессиональных компетенций

26

Разработка профессиональных образовательных программ, ориентированных на подготовку кадров для малого бизнеса

29

Методика проведения социализационных занятий

42



«В стратегической перспективе, учитывая темпы роста малого и среднего бизнеса, его можно рассматривать как основной сектор экономики, где будут востребованы выпускники ПОО. В свою очередь и образование заинтересовано в разноплановой поддержке со стороны малого и среднего бизнеса, в связи с чем сторонам необходимо выстраивать эффективное взаимовыгодное партнерство».

Материалы заседания Межрегионального совета профессионального образования УрФО читайте на с. 21–22

Журнал «Профессиональное образование и рынок труда»



Информация для авторов

Редакция журнала принимает к публикации оригинальные, ранее не публиковавшиеся, статьи объемом до 20 000 знаков.
Статьи направлять по электронной почте: po-rt@bk.ru.

Тематика, поддерживаемая журналом

- Образование и бизнес: модели взаимодействия. Дуальное обучение.
- Региональные системы профессионального образования.
- Профессиональная образовательная организация: модели управления.
- Профессиональное образование взрослых, корпоративное обучение
- Профессиональное образование за рубежом.
- Профессиональные и образовательные стандарты: разработка, внедрение, интеграция.
- Компетенции и квалификации, сертификация квалификаций.
- Качество образования. Эффективные образовательные технологии.
- Профориентация, профессиональная социализация, образовательный маркетинг.

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

Телефоны представительств смотрите на сайте агентства www.ural-press.ru. Подписной индекс журнала: ВН005901

Для оформления редакционной подписки пришлите заявку в произвольной форме на адрес: po-rt@bk.ru

Учредители:

ГБПОУ СО «Уральский техникум «Рифей»
Ассоциация учреждений по содействию и развитию
начального и среднего профессионального
образования Свердловской области

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 Александр Вайнштейн
Заместитель гл. редактора Марина Тюпкина
Дизайн, верстка: Олег Клещев
Корректор Марина Лимонова

Редакционный совет:

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

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

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

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

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

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

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

Редакционная коллегия:

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

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

Гладкова Т. В., заместитель министра экономики
Свердловской области

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

Гузанов Б. Н., д. т. н., заведующий кафедрой
металлургии, сварочного производства и методики
профессионального обучения

Зеер Э. Ф., член-корреспондент РАО,
д. псх. н., заведующий кафедрой психологии
профессионального развития РГППУ

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

Рыбаков Е. А., к. э. н., заместитель председателя
совета директоров ОУ СПО Свердловской области,
директор колледжа им. Полуэтова

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

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

Шелоква В. Ф., к. с. н., директор Союза предприятий
оборонных отраслей промышленности Свердловской
области

Отпечатано в типографии

ООО «АлтерПринт»

Заказ №

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 24.10.2016

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

Зарегистрирован в региональном управлении
Роскомнадзора по Свердловской обл.

Свидетельство о регистрации:

ПИ № ТУ66-01095 от 27.12.2012

ISSN 2307-4264

Цена свободная

СОДЕРЖАНИЕ

Модели взаимодействия

Никитин М. В. Моделирование локальных «умных партнерств» колледжа 2

Гурбо Н. М., Амренова М. М. 80 лет в системе профессионального образования:
«перезагрузка» процесса подготовки рабочих кадров 6

Павлючков Г. А., Решетка С. А., Кучерявенко С. В. Роль социального партнерства и
движения WorldSkills в совершенствовании учебно-производственного процесса
колледжа 8

Компетенции и квалификации

Кутейницына Т. Г. Методы прогнозирования качества рабочей силы: зарубежный
опыт и российская практика 10

Суходимцев П. А. Комментатор киберспортивных состязаний: развлечение
или профессия? 16

Профориентация, профессиональное самоопределение

Жирнова Л. А. Студенческое конструкторское бюро как сетевая тренировочная
площадка 19

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И МАЛЫЙ БИЗНЕС (материалы заседания Межрегионального совета профессионального образования УрФО) 22

Профориентация, профессиональное самоопределение

Зарипова М. Г., Московских Н. Л. «Уральская инженерная школа» в действии... 24

Непрерывное образование

Ахмедов А. Э., Смольянинова И. В., Шаталов М. А.
Система непрерывного образования как драйвер совершенствования
профессиональных компетенций 26

Содержание образования

Северов В. Г. Разработка профессиональных образовательных программ,
ориентированных на подготовку кадров для малого бизнеса..... 29

Социологические исследования

Пермякова Т. В. Место и роль мастера производственного обучения в структуре
кадрового обеспечения среднего профессионального образования 32
(по результатам всероссийского социологического исследования) 32

Методика

Володина Е. В., Володина И. В. Педагогические условия формирования
готовности студентов вуза к инновационной деятельности средствами
иностранного языка 36

Синиченко О. А. Теоретико-методологическое обоснование дисциплины
«Введение в профессию. Банковское дело» для среднего профессионального
образования 40

Подшивалова Е. Н. Методика проведения социализационных занятий..... 42

ПАРТНЕР ЖУРНАЛА



Юридическая фирма

Юста Аура

Юридическая поддержка образовательных учреждений

Екатеринбург, ул. Бажова, 193, оф. 407,

тел. + 7 (343) 357-33-73, 297-40-26

info@justa-aura.ru www.justa-aura.ru

Моделирование локальных «умных партнерств» колледжа



НИКИТИН

Михаил Валентинович,
доктор педагогических наук,
профессор, ведущий научный
сотрудник Центра исследова-
ний непрерывного образования
Института стратегии развития
образования РАО МОН РФ,
Москва

Ленинградским государственным университетом им. А.С. Пушкина при партнерском участии Института стратегии развития образования РАО МОН РФ в июне 2016 года была проведена XIV Международная конференция «Непрерывное образование в интересах устойчивого развития». Одно из самых крупных секционных обсуждений конференции было посвящено проблеме формирования механизмов социального партнерства профессионального образования и бизнес-сообщества.

Участниками научной дискуссии был осуществлен поиск механизмов, технологий, инструментов, структур, обеспечивающих эффективность различных форматов партнерств с участием государства, предприятий территориального кластера, некоммерческих организаций, профсоюзов, домохозяйств (семей) и обучающихся как реальных субъектов партнерств. Особое внимание было уделено необходимости моделирования форматов «умных партнерств» на базе крупного колледжа — ОК, где формируется благоприятная образовательная среда как гарант успешного сотрудничества различных субъектов [1].

Стратегия локальных «умных партнерств» крупного колледжа — образовательного комплекса (ОК)

Стратегическая цель локальных «умных партнерств» — формирование матрично-сетевых «гибких», «умных» структур (сетевых сообществ, команд проектов, кластерных кафедр, коуч-групп, УЦПК, учебных сельских хозяйств, ремесленных, инженерных и других школ) для управления изменениями в интересах наращивания конкурентоспособности у различных субъектов образовательного процесса крупного колледжа — ОК. Необходимо подчеркнуть, что становление «умных партнерств» возможно только на основе взаимного доверия субъектов. В свою очередь, доверие появляется в команде единомышленников, мотивированных к достижению определенной цели за определенное время. Такая команда готова к переменам и опирается на следующие базовые компоненты:

– *модульная структура образовательной программы СПО, на основе которой модели-*

руются вариативные групповые, проектные, командные и персональные образовательные траектории обучающихся, образовательные технологии обучения и образовательный процесс;

– *требования профессиональных стандартов для работников СПО, в том числе требования их эффективных контрактов, которые должны соотноситься с требованиями штатного расписания на вид образовательной программы, а не на уровень образовательной организации. На этой основе проектируется новый формат штатных расписаний как инструмент локально-кластерно-частного партнерства;*

– *моделирование видов заказов и согласование требований заказчиков с требованиями качества профессиональных квалификаций выпускников колледжа — ОК. Чем точнее и прозрачнее требования целевой группы заказчиков к качеству и срокам подготовки квалифицированных кадров, тем убедительнее аргументы колледжа — ОК к софинансированию этих требований со стороны заказчиков. В ходе анализа пилотной практики были определены следующие уровни [2].*

Уровни моделирования персонализированных локальных «умных партнерств»

– *сетевые общества с участием разноуровневых субъектов, основанные на интеграции знаний, инструментов, способов мышления. Отправной точкой становится появление сетевых групп студентов СПО и формирование у всех субъектов сетевых компетенций;*

– *команды проектов из числа мотивированных обучающихся и узкоспециализированных специалистов, которые конвертируют собственную успешную деятельность*

Аннотация

Автором для критического обсуждения представлены промежуточные результаты практико-ориентированных научных исследований Центра непрерывного образования ИСРО РАО МОН РФ по моделированию локальных «умных партнерств» на базе крупного колледжа — образовательного комплекса

Ключевые слова:

частно-государственно-кластерное партнерство, «умное партнерство», локальное партнерство крупного колледжа — ОК, дорожная карта локального партнерства, персональная образовательная траектория, колледж — ОК — ядро обучающей территории

в новую норму и продвигают новые виды производственной деятельности. Одним из новых содержательных компонентов обучения команд проектов стало консультирование студентов по правилам написания статей и культуре цитирования для различных журналов, в том числе сетевых, а также по специфике блогерской деятельности. Только результаты собственной профессиональной деятельности запускают механизмы рефлексии и креатива;

– Учебный центр профессиональных квалификаций (УЦПК) — системный интегратор ресурсов территориального кластера, технопарка, опытных хозяйств сельхозпроизводителей для обеспечения качества подготовки работников квалифицированного труда для многоукладной экономики. УЦПК колледжа — ОК — ресурс, обеспечивающий его «ядерную» функцию «обучающей территории». На этой территории создаются новые производства и рабочие места и генерируются налоговые поступления, что позволяет развивать всю территорию социума. Устанавливаются адекватные критерии «обучающей территории» — количество выпускников колледжа — ОК, мотивированных к открытию собственных микропроизводств, которые формируют новую партнерскую инфраструктуру, где деформируются консервативные отношения («мы против них») и создается «презумпция партнерства» как ведущий способ открытого управления [3].

Потенциал крупного регионального колледжа — ОК по моделированию «умных партнерств»

Ведущие зарубежные исследователи (П. Друкер, Т. Дейвенпорт и др.) подчеркивают, что именно крупные колледжи обладают конкурентным потенциалом для подготовки нового класса работников, обладающих навыками и физического, и умственного труда. Сущность их деятельности — повышение производительности интеллектуального труда на основе трансфера теоретических знаний в профессиональные квалификации. Наличие таких внешних условий стимулировало необходимость мультипликации результативной практики управления изменениями российского регионального колледжа — ОК.

Рассмотрим потенциал крупного регионального колледжа — ОК по моделированию «умных партнерств» с формальным и неформальным участием различных субъектов партнерских отношений. Из лучших практик наиболее продвинутых крупных колледжей — ОК были отобраны семь базовых характеристик конкурентоспособности, ибо только концентрация и интеграция ресурсов от различных партнеров позволяет управлять изменениями для решения важ-

ных социальных и экономических проблем на конкретной территории.

За все ресурсы всегда ведется борьба, и укрупнение образовательных организаций, в том числе появление в регионах крупных колледжей — ОК, — есть политический консенсус региональной власти и регионального бизнес-сообщества на необходимость подготовки квалифицированных кадров рабочих, техников-технологов, бригадиров, прорабов, фермеров, ремесленников, в том числе предпринимателей микро- и малого бизнеса. Партнерство таких колледжей — ОК с бизнес-сообществом решает задачу создания на своей территории новых производств и рабочих мест, генерирующих больше добавленной стоимости, что позволит распределять часть этой стоимости в пользу всех жителей региона.

Современные выпускники колледжей — ОК обладают двумя важнейшими конкурентными преимуществами:

– они работают на таких производствах и платят налоги. На этой основе не только восполняются бюджеты различных уровней, но и реализуются ценности воспитания российского налогоплательщика: «плательщик налогов — патриот»;

– они остаются на данной территории, поскольку там есть работа, и создают семью, что позволяет обеспечивать качество жизни граждан на основе качества профессиональных квалификаций.

Дорожная карта

Одним из новых инструментов управления изменениями в колледже — ОК для формирования локальных «умных партнерств», то есть партнерств-команд для реализации значимых проектов, является дорожная карта. Анализ пилотной практики дорожного картирования позволил определить два базовых вида:

– сводная дорожная карта приоритетных направлений развития колледжа, этапов и наиболее значимых результатов. В данной карте приоритетными являются долгосрочные статистические и финансовые показатели;

– дорожная карта каждого приоритетного направления с указанием этапов и результатов по этапам.

Дорожные карты пока не имеют устойчивого графического языка, и весь процесс картирования отличается высокой степенью творчества.

Дорожные карты пока мало распространены в системе управления изменениями в образовании на разных уровнях, в том числе как инструмент сбалансированного планирования, прогнозирования и принятия управленческих решений в системе частно-корпоративно-государственного партнерства.

Понятийный аппарат

Институт частно-государственно-кластерно-общественного партнерства — система долгосрочных, взаимовыгодных, договорных отношений между государством (субъектами, его представляющими), субъектами экономической деятельности (предприятиями территориального кластера и технопарка), субъектами образовательной деятельности (педагогическими коллективами крупных колледжей — образовательных комплексов (ОК) и домохозяйствами (семьями, обучающимися) по разработке количественных и качественных, в том числе стоимостных, характеристик межведомственных заказов на выбор обучающимися образовательных траекторий и обеспечение качества подготовки квалифицированных рабочих, техников, бригадиров, прорабов, фермеров, ремесленников, предпринимателей и других специалистов в региональной системе СПО

Локальные «умные партнерства» крупного колледжа — ОК — механизм сбалансированной концентрации материальных и нематериальных ресурсов от различных собственников (заказчиков кадров) для обеспечения выбора образовательных траекторий и качества профессиональных квалификаций, в том числе воспитания новых этических норм профессиональной деятельности у субъектов образовательного процесса: обучающихся, педагогического персонала, обсуживающих работников и администрации крупного колледжа — ОК

Дорожная карта развития локальных «умных партнерств» крупного колледжа — ОК — наглядный инструмент совместного планирования партнерами поэтапного наращивания конкурентных преимуществ обучающихся и персонала колледжа — ОК как крупной обучающей организации. Задача дорожной карты — превращение потенциала крупного колледжа — ОК в ядро «обучающей территории», где концентрируются ресурсы для подготовки квалифицированных кадров и создаются новые производства и рабочие места, генерирующие больше добавленной стоимости, которая распределяется в пользу всех жителей территории

Дорожная карта моделирования видов заказов и уровней государственно-кластерно-общественных заказчиков кадров для крупного колледжа — ОК

№	Классификация видов заказов и уровней заказчиков	Базовые определения
1.	Государственный (городской, муниципальный) образовательный заказ	<p>1.1. Госзадание и контрольные цифры приема обучающихся в УСПО-образовательный комплекс:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 70% — целевой прием после 8–9 классов; – 10% — целевой прием после 10 класса; – 10% — профессиональная подготовка взрослых (совместно с региональной ТПП) по рабочим профессиям; – 10% — целевая подготовка по военно-учетным специальностям. <p>Госзадание на профессиональное обучение молодежи по рабочим профессиям на базе УЦПК СПО с обязательным трудоустройством и отработкой на предприятии</p> <p>Госзадание на получение СПО в сетевой форме обучения с трудоустройством по целевым заявкам предприятий</p>
2.	Государственный (муниципальный) социальный заказ	<p>Госзадание на получение СПО лицами с ОВЗ с обязательным психолого-педагогическим сопровождением их трудоустройства, повышение квалификации, в т. ч. по адресным социальным группам граждан (сироты, малообеспеченные, многодетные, трудовые мигранты и т. п.)</p> <p>2.2. Госзадание (при партнерстве горвоенкомата) на прохождение военной службы в РА по профилю гражданского образования/обучения</p>
3.	Кластерно-корпоративный кадровый заказ	<p>Целевой заказ предприятий на реализацию программ корпоративного обучения (повышение квалификации) рабочих, бригадиров, прорабов, мастеров и техперсонала</p> <p>Целевой заказ на развитие дистанционного обучения (электронные курсы, онлайн курсы, вебинары и др.)</p> <p>Целевой заказ на программу подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства в соответствии с технологией JuniorSkills и WorldSkills</p>
4.	Предпринимательский кадровый заказ	<p>Целевой заказ по реализации программы «МВА для квалифицированных рабочих, ремесленников, специалистов»</p> <p>Заказ на формирование сетевых профессиональных сообществ специалистов фирмы, преподавателей спецдисциплин колледжа и выпускников-дипломников</p> <p>Заказ на подготовку команд выпускников колледжа — ОК — социальных предпринимателей</p>
5.	Общественно-частный (домохозяйств, семей) образовательный заказ на обучение по специальностям/ профессиям СПО	<p>Целевой заказ на продолжение трудовых, семейных профессиональных династий специалистов (предпринимателей, рабочих, ремесленников, фермеров)</p>

Рассмотрим потенциал дорожного картирования крупного колледжа — ОК, где представлено моделирование ресурсов от различных партнеров — заказчиков кадров. Классификация видов и уровней заказчиков соотнесена с новыми компонентами государственного задания для крупного колледжа — ОК (см. табл.).

Виды заказов, уровни и категории заказчиков де-факто уже существуют и предполагают наращивание качества партнерств на основе повышения прозрачности его следующих актуальных форматов.

1-й формат. Тематика дипломных проектов выпускников должна быть согласована руководством колледжа — ОК с Региональным агентством развития квалификаций (РАРК) и предложена для реализации всем потенциальным заказчикам. Дипломные проекты выпускников колледжа — ОК по разным специальностям должны быть представлены, как правило, в формате интегрированного бизнес-проекта для развития индивидуального и малого бизнеса на конкретной территории. Все дипломные проекты выпускников как их партнерская интеллектуальная собственность должны быть представлены на общедоступном сайте колледжа — ОК для реализации на территории кластера или технопарка. Соинвесторами таких бизнес-проектов могут стать:

- платформа общественного краудфандинга;
- внебюджетные средства колледжа — ОК, так как софинансирование — это объективная гарантия качества профессионального образования своих выпускников и качества проекта;
- финансовые средства региональной ТПП или ментора проекта, поддерживающего развитие молодежного предпринимательства.

2-й формат. Внедрение на базе крупного колледжа — ОК интегрированного формата локально-регионального чемпионата профессионального мастерства школьников и студентов на основе требований JuniorSkills + WorldSkills. Моделирование горизонтальных партнерств: школа (8–9 классы) — технические специальности (профессии) колледжа — предприятие (технопарк), в том числе включение школ в колледж — ОК, как правило, с потерей юридического лица, позволит сократить разрыв между потребностями территориального рынка в кадрах и профессиональным выбором подростков и молодежи. Подчеркнем, что у большинства общеобразовательных школ, тем более малокомплектных и сельских, отсутствуют необходимые ресурсы для обеспечения таких возможностей.

Необходима, по нашему мнению, политическая воля для продвижения вместе с ЕГЭ (а лучше вместо него) процедуры

обязательного участия 9-классников в городском чемпионате профессионального мастерства по выбранным техническим специальностям (профессиям) в соответствии с требованиями JuniorSkills: вместо ЕГЭ — чемпионат профессионального мастерства.

Все участники таких конкурсов принимаются в колледж — ОК, а победители получают право обучения по персональной образовательной программе, право на повышенную стипендию и выбор предприятия для практики и трудоустройства.

Напомним три широко известных аргумента в пользу увеличения целевой группы поступающих в колледж после 9 класса.

Первый аргумент — финансовый. Один год очного обучения студента в вузе обходится семье в 300–450 тыс. руб. Подготовка абитуриента с репетиторами обходится семье еще в 150–200 тыс. руб. ежегодно. При этом такие финансовые затраты не гарантируют абитуриенту поступление в вуз.

Второй аргумент — качество профессиональных квалификаций. Позиция МОН РФ — повышение требований к прикладному бакалавриату, который должен стать «еще более прикладным», и ограничения по приему в вузы троичников, которые «не способны осваивать программы высшего образования».

Третий аргумент — доступность высшего образования. В 2015 году конкурс в вузы на бюджетные места в среднем вырос до 9-ти человек на место.

В заключение подчеркнем, что каменный век закончился не потому, что закончился камень, и сырьевая экономика заканчивается не потому, что заканчивается нефть, а потому что появились новые технологии. Сетевой способ производства требует активного включения колледжей — ОК в подготовку кадров для обеспечения технологического лидерства на конкретной территории.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/>.

2. Никитин М. В. «Умный колледж»: синергетика качества квалификаций как ценностное отношение // Профессиональное образование и рынок труда. — Екатеринбург. — 2015. — № 5/6. — С. 2–5.

3. Никитин М. В. Институциональная модель УЦПК СПО: тренды, задачи, программы, результаты // Профессиональное образование и рынок труда. — Екатеринбург. — 2015. — № 8/9. — С. 2–10.

Инструментом управления изменениями в колледже — ОК для формирования локальных «умных партнерств» является дорожная карта

Дипломные проекты выпускников как их партнерская интеллектуальная собственность должны быть представлены на общедоступном сайте колледжа — ОК

80 лет в системе профессионального образования: «перезагрузка» процесса подготовки рабочих кадров



ГУРБОВ
Николай Михайлович,
кандидат педагогических наук,
заслуженный учитель РФ,
директор Омского регио-
нального многопрофильного
колледжа,
Омск



АМРЕНОВА
Манзиля Мергеновна,
кандидат педагогических наук,
доцент, заместитель дирек-
тора по научно-методической
работе Омского регионального
многопрофильного колледжа,
Омск

История Омского регионального многопрофильного колледжа началась в 30-е годы прошлого века. В ней нашли отражение как инновационные преобразования, так и проблемы в формировании и развитии системы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

15 октября 1936 года Омский Облторг принял решение об организации курсов по подготовке заведующих магазинами, столовыми, поваров; занятия начались с 1 ноября 1936 года. Через два года курсовой комбинат был преобразован в Омскую областную школу торгового и кулинарного ученичества, а в 1941 году – в Омскую торгово-кулинарную школу. Во время Великой Отечественной войны подготовка кадров не прекращалась.

«Второе рождение»

После окончания войны начинается «второе рождение» учебного заведения. Оно стало пополняться оборудованием, приборами, наглядными пособиями. В 1962-м было завершено строительство нового здания торгового училища, в 1973-м вступило в строй здание кулинарного училища. Профессиональная школа прививала обучающимся любовь к своей специальности, учила работать, мыслить и добиваться высоких результатов в избранной деятельности. Эту главную задачу осуществляли преподаватели и мастера производственного обучения.

Достойный вклад в становление и развитие учебного заведения внесли его руководители: С.М. Шмуилович, Л.Д. Келеберденко, Л.П. Цимбал, З.В. Тарасова, М.А. Магит. С 1995 года образовательное учреждение возглавляет Н.М. Гурбо.

Архивные материалы 1970–1985-х годов свидетельствуют о тесной связи учебного заведения с предприятиями торговли и общественного питания. В то время все профессио-

нально-технические учебные заведения были официально закреплены за соответствующими предприятиями, организациями и учреждениями. Руководители предприятий осознавали свою ответственность и понимали задачи совместной подготовки кадров. Выделяли для училища необходимое количество оплачиваемых рабочих мест на время производственной практики, обеспечивали учащихся работой, отвечающей требованиям учебной программы, осуществляли оплату выполняемых работ по действующим расценкам или по временным ставкам рабочих, оказывали учебному заведению материально-техническую помощь, безвозмездно предоставляли современное производственное оборудование, производили ремонт помещений учебных заведений. Все это обеспечивало эффективное взаимодействие с работодателями.

В 1990-е годы разрушились традиционные связи профессиональных образовательных учреждений с производством. Однако училище сумело сохранить учебно-производственные базы с оборудованными классами на 16-ти предприятиях торговли и общественного питания. В эти годы педагоги, находясь в условиях неопределенности и испытывая серьезные трудности, продолжали обучать будущих специалистов в соответствии с лучшими традициями отечественного профессионального образования.

На современном этапе

В настоящее время общей тенденцией в профессиональном образовании становится все более активное участие работодателей в процессе подготовки рабочих кадров и специалистов. Сотрудничество основано на интеграции содержания профессионального образования и требований производства, участии работодателей в формировании новых и корректировке действующих образовательных и профессиональных стандартов, включении профессионального образования в систему мониторинга рынка труда.

Аннотация

В статье представлена краткая история развития учебного заведения, рассмотрены проблемы реформирования подготовки кадров в системе СПО

Ключевые слова:

профессиональная школа, подготовка квалифицированных кадров, содержание профессионального образования, инновационный опыт

В колледже третий год функционируют учебно-производственные площадки, созданные на ведущих предприятиях торговли и общественного питания, основной задачей которых является проведение практических занятий в рамках междисциплинарных курсов, совместных мероприятий, организация практик на основе эффективного использования материально-технических и кадровых возможностей предприятий. Преподавателями профессиональных модулей, общепрофессиональных дисциплин разработаны адаптированные под особенности предприятий рабочие программы и методические материалы. С администрацией торговых организаций и ресторанного бизнеса согласовывается график занятий, привлекаются специалисты предприятий.

Несмотря на имеющуюся законодательную основу создания базовых кафедр, структурных подразделений на базе работодателя, организаций сетевого обучения, механизмы практического решения этих вопросов отсутствуют. Отрадно, когда нормативно-правовые вопросы решены на уровне региона, однако в большинстве случаев профессиональные образовательные организации вынуждены сами решать эти проблемы.

На протяжении своей истории учебное заведение несколько раз меняло свой статус: учебно-курсовой комбинат, школа торгового ученичества, торгово-кулинарная школа, торгово-кулинарное училище, торговый лицей, торгово-кулинарный лицей, колледж торговли, экономики и сервиса. Укрупнение учебных заведений по всей России продолжается под знаком объединения различных ресурсов с целью получения эффективных результатов. В 2015 году Министерство образования Омской области приняло решение об объединении колледжа торговли, экономики и сервиса и техникума водного транспорта, идет процесс формирования нового учебного заведения «Омский региональный многопрофильный колледж». Объединенный педагогический коллектив понимает сложность и важность намеченных целей, направлений работ. 32 педагога колледжа награждены грамотами Министерства образования и науки РФ, 14-ти присвоены звания: «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный деятель образования Омской области», «Почетный работник НПО РФ», «Почетный работник СПО РФ». В коллективе четыре кандидата наук, 15 магистров, немало победителей конкурсов профессионального мастерства.

Имеющийся потенциал позволяет реализовывать инновационные методические идеи, внедрять новые образовательные технологии, проектировать содержание процесса обучения с учетом профессиональных стандартов, разрабатывать интерактивные формы и методические продукты, организовывать образовательную среду, максимально приближенную к производственной ситуации. Инновационный опыт колледжа неоднократно обобщался на уровне региона; учебное заведение является базовой кафедрой Омского педагогического университета по подготовке педагогов для системы СПО.

Подводные камни реорганизации

Довольно часто руководители образовательных организаций, ученые, эксперты поднимают вопросы реорганизации: каковы критерии и показатели результативности подобных масштабных преобразований, все ли предпринятые шаги способствуют формированию нового облика профессиональной школы? Насколько велика вероятность оказаться в ситуации, когда мы «меняем, не меняя»? Сможем ли мы со сменой декораций, вывесок, ориентированных на западные модели обучения, достичь желаемого? Вопросы актуальные и тревожные.

Не так давно все профессиональное сообщество, осуществляющее подготовку рабочих кадров, отметило 75-летие и 100 лет со дня рождения выдающегося деятеля системы профессионального образования С.Я. Батышева. Сергей Яковлевич всегда видел на несколько шагов вперед, выдвигал и внедрял такие новаторские предложения, которые действительно способствовали развитию процесса подготовки рабочих кадров и неоднократно заимствовались другими странами. К сожалению, история мало чему нас учит: полное отрицание старого ни к чему хорошему не приводит. Конечно, мы живем и работаем в новых условиях, кардинально отличающихся от прежних. Реальная практика требует новых подходов, и многие из них закреплены в нынешних программах развития, стратегиях, концепциях. Проблема в недостаточно продуманных механизмах реализации. Наиболее серьезными рисками инновационной деятельности учреждений являются вопросы финансовой поддержки, именно они чаще всего вызывают сопротивление педагогического коллектива, снижают мотивацию педагогов. И, согласимся, небезосновательными являются слова исследователя В.Г. Торосяна: «Слишком высокой ценой оплачиваются безответственность «чистого профессионализма», властное «принятие решений» вместо решения проблем. Ставка на силу, будучи всегда безнравственной, сейчас особенно неэффективна и разрушительна — будь то насилие в межгосударственных отношениях или в отношении к природе, к людям, к самому себе. Особенно неприемлемо насилие и принуждение в образовании, которое оказывается эффективным только тогда, когда служит условием максимальной самореализации, постоянного поиска, роста и развития» [1].

Несмотря на определенные трудности, педагогический коллектив, отмечающий 80-летие учебного заведения, понимает, что время перемен – это еще и время возможностей. И эффективная «перезагрузка» зависит от каждого из нас.

Литература

1. Торосян В.Г. История образования и педагогической мысли: Учебник для вузов. – М.: Директ-Медиа, 2015.

В советское время все профессионально-технические учебные заведения были официально закреплены за соответствующими предприятиями, организациями и учреждениями

Общей тенденцией в современном профессиональном образовании становится все более активное участие работодателей в процессе подготовки кадров

Роль социального партнерства и движения WorldSkills в совершенствовании учебно-производственного процесса колледжа



ПАВЛЮЧКОВ
Геннадий Антонович,
кандидат педагогических наук,
заслуженный учитель РФ,
директор Юргинского техноло-
гического колледжа,
г. Юрга (Кемеровская область)



РЕШЕТКА
Сергей Анатольевич,
заместитель директора по УПР
Юргинского технологического
колледжа,
г. Юрга (Кемеровская область)



КУЧЕРЯВЕНКО
Сергей Владимирович,
кандидат философских наук,
доцент, преподаватель
Юргинского технологического
колледжа,
г. Юрга (Кемеровская область)

Одной из актуальных проблем, стоящих перед отечественным профессиональным образованием, является подготовка высококвалифицированных специалистов на базе интеграции образовательных и производственных процессов. Учреждениями СПО страны накоплен богатый опыт работы в данном направлении.

Всжатом виде практико-ориентированный подход в профессиональном образовании предполагает решение следующих задач:

- мотивация молодежи к получению рабочей профессии;
- формирование компетентностной модели специалиста для работы в инновационной среде;
- обеспечение востребованности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда через социально-партнерские связи с работодателями на основе реально востребованных профессиональных компетенций.

Все это возможно лишь при условии опережающего развития профессионального образования в соответствии с динамикой быстро меняющихся потребностей личности, социума и рынка труда.

Социальное партнерство

С учетом потребности рынка труда Юргинский технологический колледж (ЮТК) определил состав социальных партнеров из числа ведущих промышленных предприятий города и региона, организаций сферы услуг и заключил

с ними договоры. На протяжении последних лет прием в учебное заведение на все профессии и специальности осуществляется преимущественно по предварительному согласованию с работодателями. С учетом современного состояния рынка труда Западно-Сибирского региона подготовка кадров нового поколения осуществляется по таким направлениям, как сфера услуг, электронная техника, автоматизация, информатика, общественное питание. Предприятия и организации перечисленных отраслей все чаще приобретают высокотехнологичное оборудование, расходные материалы, что многократно усиливает значимость интеграции образовательных программ с реальными требованиями производства, что, в свою очередь, также требует вовлечения в учебно-производственный процесс социальных партнеров [3; 8].

Участие в движении WorldSkills

Еще одним направлением, где удалось достичь значимых успехов в подготовке конкурентоспособных специалистов для сферы услуг, стало участие в движении молодых профессионалов WorldSkills [6].

Юргинский технологический колледж один из первых на Кузбассе принял участие в движении WorldSkills. Во II открытом чемпионате г. Москвы в рамках WorldSkills Russia (2013) студентка колледжа заняла 6-е место по компетенции «Поварское дело». В феврале 2014-го колледж стал победителем регионального конкурса WorldSkills Russia по компетенциям «Поварское дело» и «Кондитерское дело»; в апреле того же года принял участие в открытом конкурсе Сибирского федерального округа (Новосибирск) по компетенциям «Поварское дело» и «Кондитерское дело», «Парикмахер», «Косметология». Успешным стало и участие учебного заведения во II Национальном чемпионате по рабочим профессиям WorldSkills Russia (Казань, 2014): из 46 субъектов РФ Кемеровская область заняла 15-е место.

Во II региональном этапе WorldSkills Russia (Кемерово, 2015) колледж принял участие уже в пяти компетенциях: «Поварское дело», «Кондитерское дело», «Парикмахер», «Косметология», «Сетевое и системное администрирование». В двух компетенциях студенты ЮТК заняли 1-е места, в трех — 2-е места. В том же году на III региональном этапе WorldSkills Russia студенты колледжа получили призовые места в компетенциях: «Прикладная эстетика», «Веб-дизайн», «Сетевое и системное администрирование» «Кондитерское дело» и «Поварское дело».

Аннотация

В статье представлен опыт подготовки и участия колледжа в конкурсном движении по рабочим профессиям. Анализируется роль социального партнерства и эффективной практики как ключевых элементов профессионального образования

Ключевые слова:

практико-ориентированный подход, социальное партнерство, WorldSkills, практическая направленность обучения

В полуфинале чемпионата WorldSkills Russia (Новосибирск, 2015) в составе участников от Кузбасса Юргинский технологический колледж выступал в трех компетенциях: «Косметология», «Кондитерское дело» и «Графический дизайн». Все три участницы — студентки ЮТК заняли 2-е места.

На открытом международном чемпионате по парикмахерскому искусству, нейл-дизайну и декоративной косметике «Невские берега» (Санкт-Петербург, 2016) 3-е место в двух номинациях и гран-при завоевала студентка ЮТК [10].

Составляющие успеха

Успешное участие колледжа на чемпионатах WorldSkills Russia обусловлено практической направленностью обучения [7], эффективным социальным партнерством. И конечно, важнейшим условием подготовки конкурентоспособного специалиста является комплексное учебно-методическое обеспечение и материально-техническое оснащение образовательного процесса. Так, в колледже ведется активная работа по обеспечению соответствия профессионального содержания требованиям новых ФГОС и инновационным технологиям в области производства. За последние четыре года на улучшение материально-технической базы колледж затратил более 14 млн руб. внебюджетных средств. Были приобретены проекционная аппаратура, стенды и оборудование, компьютеры, множительная техника, лицензионное программное обеспечение, мебель для кабинетов и мастерских. Все учебные кабинеты оснащены автоматизированным рабочим местом преподавателя, созданы и функционируют семь компьютерных классов, все обучающиеся имеют свободный доступ к Интернету. Преподаватели проводят занятия с использованием интерактивной доски.

Для обеспечения учебного процесса по специальностям созданы специализированные кабинеты «Рисунка с основами перспективы», «Живописи с основами цветоведения», «Дизайна», лаборатории «Техники и технологии живописи», «Художественно-конструкторского проектирования», «Типовых элементов, устройств систем автоматического управления и средств измерений», «Материаловедения, электрорадиоматериалов и радиокомпонентов», «Измерительной техники», «Монтажа, наладки, ремонта и эксплуатации систем автоматического управления». Создан и функционирует полигон технического контроля и диагностики сетевой инфраструктуры и мастерская монтажа и настройки объектов сетевой инфраструктуры, не имеющие аналогов на территории Сибирского региона.

Все вышеперечисленное и послужило базой для первенства Юргинского технологического колледжа среди учреждений СПО региона по многим направлениям, в том числе и в международном конкурсном движении WorldSkills, что, в свою очередь, является дополнительным стимулом для дальнейшего совершенствования практической составляющей образовательного процесса.

Литература

1. Берглезова Т.В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия / Корпоративный менеджмент // Проблемы предпринимательства в экономике России: Межвуз. сб. науч. тр. — Вып. 8. — 2005.

2. Гарейшина А. М. Формирование и управление кадровым потенциалом региона [Электронный ресурс] // URL: <http://konesh.ru/formirovanie-i-upravlenie-kadrovim-potencialom-regiona.html>.

3. Данилова Н.В. Интегрированное пространство социальных партнеров в условиях реформирования СПО [Электронный ресурс] // URL: <http://lib.convdocs.org/docs/index-47578.html>.

4. Павлючков Г.А., Решетка С. А., Кучерявенко С. В. Теоретические аспекты становления социального партнерства на примере г. Юрга Кемеровской области (раздел в коллективной монографии) // Государственно-частное партнерство: теоретические основы, базовые принципы и практика реализации / Под ред. В.В. Глухова. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. — С. 108–126.

5. Павлючков Г.А., Решетка С.А., Кучерявенко С.В. Государственно-частное партнерство — качественный ресурс в подготовке компетентного специалиста // Среднее профессиональное образование. — 2013. — № 1. — С. 61–64.

6. Павлючков Г.А., Решетка С.А., Кучерявенко С.В. Конкурсы как инновационный фактор подготовки конкурентоспособного специалиста // Молодые профессионалы Сибири: Сб. аналитических, информационных материалов по итогам полуфинала чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Сибирском федеральном округе-2016. — Красноярск: ООО РПБ «Амальгама», 2016. — С. 157–160.

7. Павлючков Г.А., Решетка С. А., Кучерявенко С. В. Эффективная практика как ключевой элемент профессионального образования // Среднее профессиональное образование. — 2014. — № 3. — С. 14–16.

8. Реморенко И. М. «Социальное партнерство» в образовании: понятие и деятельность / Новый город: образование для изменения качества жизни. — М.; СПб.: Югорск, 2003.

9. Саховский Д. А. Интеграция образования и производства как инновационный механизм подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных отраслей региона [Электронный ресурс] // URL: <http://edu.rosuprava.ru>.

10. Чернова Ж.С. Первый блин не комом... [Электронный ресурс] // URL: <http://ytk.edu.ru/articles.php?artid=305>.

Юргинский технологический колледж одним из первых учреждений СПО Кузбасса принял участие в движении молодых профессионалов WorldSkills

Успешное участие колледжа на чемпионатах WSR обусловлено практической направленностью обучения, эффективным социальным партнерством

Методы прогнозирования качества рабочей силы: зарубежный опыт и российская практика

**КУТЕЙНИЦЫНА**

Татьяна Григорьевна, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара

Прогнозы объема и структуры рынка труда с целью гармонизации отношений региональных экономик и системы профессионального образования в последнее время достаточно широко используются в российской практике. Однако после определения перспективных потребностей рынка труда в структурном и количественном диапазоне фокус проблемы смещается в область качества профессиональной подготовки.

Количественные прогнозы потребностей в квалифицированных кадрах в большинстве случаев строятся в разрезе уровней образования и видов экономической деятельности [6]. Более того, в отдельных субъектах федерации прогнозная деятельность является структурным компонентом региональной политики в сфере управления профессиональным образованием. Результаты прогнозных исследований используются в качестве базовой информации при формировании заказа на подготовку кадров (контрольный цифр приема) для организаций профессионального образования.

Стремление установить количественный баланс, когда система профессионального образования готовит именно столько работников и именно тех специальностей, которые необходимы региональной экономике, не снимает проблемы качественного дисбаланса. При выходе выпускников на рынок труда возникает ситуация дефицита одних компетенций и переизбыток других. На повестку дня выходят вопросы, связанные с прогнозированием профессионально значимых компетенций.

Важность развития системы прогнозирования профессионально значимых компетенций обусловлена активным внедрением компетентностного подхода в систему образования России. Новое поколение ФГОС основано на компетентностном подходе и содержит требования к результатам освоения основных общеобразовательных программ в виде общих и профессиональных компетенций. За последние несколько лет сформирована новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности [12]. С появлением новых ФГОС и разработкой профессиональных стандартов появляется возможность прогнозирования востребованных компетенций для рынков труда при участии работодателей.

Использование профессиональных стандартов для прогнозирования компетенций имеет существенные ограничения. Во-первых, требования, предъявляемые стандартом, выступают в форме требований к квалификациям (знаниям, умениям, навыкам) по определенным профессиям, но не в современных терминах профессиональных компетенций как образовательных результатов. Описываемые требования относятся к профессиям или рабочим местам, но не к профессиональной подготовке. Во-вторых, они разработаны на федеральном уровне и не учитывают региональной специфики. В-третьих, профессиональный стандарт консервативен по содержанию. Фиксируя требования существующего производства, стандарт не учитывает быстро меняющегося характера процессов в экономике, за рамками остаются возможные изменения и введения, касающиеся новых технологий. То есть стандарт идет за производством, но не предвидит будущего.

Таким образом, в настоящий момент заказы (и прогнозы) на качество профессиональной подготовки, которые были бы сформулированы в логике компетенций, востребованных региональными экономиками, не формируются. Отсутствие подобной работы, в первую очередь, обусловлено нехваткой соответствующих методических разработок. В российской практике вопросы прогнозирования компетенций только начинают включаться в обсуждение научным сообществом [17].

Прогнозирование профессиональных компетенций: зарубежный опыт

В странах Европейского союза вопросы развития профессиональных компетенций получили широкое освещение в рамках Копенгагенского процесса. Консолидация европейского пространства профессионального образования потребовала отдельного внимания к вопросам обеспечения качества образования и формиро-

Аннотация

В статье обсуждается проблема формирования заказа на качество профессиональной подготовки в региональных системах образования в соответствии с кадровыми потребностями работодателей. Приводится обзор зарубежных методов прогнозирования востребованных профессиональных компетенций специалистов. Аргументируется потребность в разработке методов прогнозирования кадровых запросов региональных экономик России

Ключевые слова:

методы прогнозирования рынка труда, востребованные компетенции работников, прогнозирование качества профессиональной подготовки

ванию компетенций, необходимых для национальных рынков труда¹. Масштаб проводимых исследований различен: локальные прогнозы отдельных территорий, прогнозы национального уровня, межстрановой анализ. Значительная работа в сфере анализа компетенций проводится Европейским центром по развитию профессионального образования (Cedefop — Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle), который наряду с другими инициатирует деятельность по изучению мнений работодателей и имеет в своем распоряжении архив исследований, реализованных в разных странах².

При оценке аналитических работ, посвященных изучению востребованности компетенций, внимание в первую очередь было обращено на методологию и техническую сторону их воплощения.

Бельгия. Метод конференций предполагает опрос экспертов-работодателей, обсуждение результатов на конференции представителей бизнес-сообщества разных уровней (отрасли/сектора/подсектора) и заключительную конференцию с участием представителей образовательных учреждений для утверждения полученных результатов. Результатом является описание профиля профессии, включающее описание групп взаимосвязанных операций и необходимых компетенций. Утвержденные профили профессий используются для разработки стандартов. По мнению экспертов, к недостаткам проекта можно отнести несовершенство методов выявления новых профессий.

Дания. В основе исследований рынка труда лежит метод анализа ресурсной области, в рамках которого экономика Дании подразделяется на восемь ресурсных областей, спецификация каждой из которых определяется зависимостью от общих ресурсов и компетенций. В ресурсную область входят предприятия и учреждения, участвующие в выпуске определенной группы товаров и имеющие общие параметры рынка и потребителя: фармацевтическая промышленность/здравоохранение; транспорт и коммуникации; строительство/жилищное хозяйство; окружающая среда/энергетика; товары народного потребления; туризм/досуг; сектор обслуживания. Анализ включает построение традиционных трендов (количество предприятий, уровень экспорта, дистрибуция и темпы роста) и так называемого SWOT-анализа, который используется для оценки внутренних ресурсов предприятий и компетенций работников (маркетинг, экспорт и инновации, финансовые и человеческие ресурсы), а также внешних факторов, связанных с деловым окру-

жением предприятия. В ходе анализа могут разрабатываться сценарии развития событий, связанные с изменениями внутренней и внешней ситуации для конкретной ресурсной зоны.

При изучении компетенций в Дании используется также метод социологического анализа квалификаций, который включает анализ организации труда и разработку сценариев ее изменения в свете развития технологий и перехода к новым принципам организации производства. Данный метод применяется для прогнозов изменений потребности в профессиях и профессиональных квалификациях на предприятиях конкретной отрасли.

Используемые процедуры предусматривают опросы менеджеров, бригадиров и работников, наблюдения за трудовыми операциями на конкретных рабочих местах совместно с опросами работников в процессе труда, анализ организации труда. В результате формируется подробный список потребностей в конкретных квалификациях, непосредственно связанных с данным рабочим местом. Эффективность использования социологического метода обусловлена тем, что выборка обследуемых предприятий невелика (что делает возможным быстрое и экономичное проведение исследования), но репрезентативна в отраслевом разрезе. Дания — небольшая страна, и сделанные выводы с большой долей вероятности экстраполируются на остальные предприятия. Данная особенность делает неприемлемым использование этого метода на страновом уровне таких крупных экономик, как в России в целом, однако его применение на региональном или муниципальном уровне вполне реально.

Франция. В стране существует трехуровневая система исследований и прогнозирования в терминах квалификаций и умений, задаваемая масштабами анализа: макроэкономические исследования основываются на подробных экономических прогнозах для всей страны; региональные и территориальные прогнозы, осуществляемые обсерваториями профессионального прогнозирования, и отраслевые, в рамках которых осуществляется секторная диагностика, выявление возможных будущих тенденций.

Германия. Системная работа по прогнозированию компетенций включает в себя различные методы и способы исследования: контент-анализ объявлений о вакансиях, включая обзор предприятий, дающих объявления; исследования региональных программ обучения технических колледжей и университетов, продолженного обучения с точки зрения формируемых умений; системы раннего обнаружения требований к умениям в инновационных сферах занятости, включая процесс возникновения требований, разработку техник сбора информации; мониторинги изменения востребованности умений на рабочем месте; анализ

При выходе выпускников на рынок труда возникает ситуация дефицита одних компетенций и переизбыток других

1 The Copenhagen process: enhanced European cooperation in vocational education and training [Электронный ресурс] // URL: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_en.htm

2 База публикаций сегментирована по областям и содержит следующие направления: анализ ситуации в различных отраслях; исследования по отдельным профессиям и направлениям подготовки; по целевым группам (молодежь, безработные, мигранты, женщины и т.д.); по технологиям производства (инжиниринг, биотехнологии, электроника, эргономика и т.д.); международные и сравнительные исследования.

тенденций развития умений по видам экономической деятельности; раннее обнаружение новых требований к умениям через сеть торговых ассоциаций и палат; сравнительные международные исследования.

Нидерланды. Квалификационные изменения отслеживаются путем анализа трансформаций производственных технологий и оборудования в процессе мониторинга социальных и технологических изменений на рынке труда по секторам (всего 22 сектора). В соответствии с этими изменениями разрабатываются рекомендации по модернизации содержания курсов и/или введению новых и требований к конечным результатам обучения в профессиональном образовании. Широко используются социологические методы: опросы работодателей, работников предприятий и выпускников учреждений профессионального образования. Опросы руководителей средних и крупных предприятий, использующих новейшие технологии и формы организации труда, помогают сформировать представление о развитии текущих тенденций, политике в области набора кадров, изменениях в организации труда. Планирование программ профессионального обучения происходит согласно полученной информации об изменении содержания труда. Опросы выпускников системы профессионального образования, касающиеся их текущей занятости и первого места работы, позволяют выявить важные тенденции в востребованных профессиональных квалификациях.

Метод формулирования ключевых квалификаций и базовых проблем предполагает опросы работников относительно тех базовых/основных проблем и ситуаций, которые требуют от них принятия решений и осуществление выбора. Освещаются вопросы относительно знаний и умений, которые нужны для решения этих базовых проблем, за точку отсчета принимаются различные аспекты ключевых квалификаций. Во многих национальных моделях в дополнение к количественным оценкам прогноза вводятся также качественные характеристики, учитывающие компетенции, востребованные на рынке труда в среднесрочной перспективе [10]. Отметим, что прогнозирование компетенций во многих странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) реализуется в рамках количественного прогнозирования [8].

Российский опыт

Российская практика исследований требований работодателей к качеству профессиональной подготовки имеет давнюю историю. Отдельные прикладные результаты исследования рынка труда в разрезе профессий и специальностей были получены в рамках международных проектов, реализуемых на территории России:

– проект TACIS ДЕЛФИ «Развитие образовательных связей и инициатив в области высшего и профессионального образования» (1999–2001) [4];

– проект Европейского фонда образования «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России» (1998–2001) [7];

– проект TACIS-BISTRO «Распространение технологий реформирования профессионального образования и обучения» (1999–2000).

В зависимости от целей анализа рынка труда объектом исследовательских процедур в этих проектах выступали: общая ситуация на рынке труда; профессиональная структура спроса; квалификационные требования работодателей к качеству профобразования [7; 10; 15; 16; 19].

Требования к качеству профессиональной подготовки определяются на основе сведений из открытых источников, таких как крупные российские сайты вакансий (<http://www.superjob.ru/>; <http://www.rabota.ru/>; <http://hh.ru/>). Анализируя требования работодателей к соискателям, исследователи говорят об отсутствии специфичности требований или их инновационной направленности, в большинстве случаев они носят общий характер [13]. Подобные исследования дают возможность составить общий набор квалификационных требований, но не позволяют количественно оценить каждое требование из этого набора, привязав его к конкретному рабочему месту. Анализ объявлений показывает количество вакансий и требований к соискателям, но компетенции, востребованные на уже занятых (замещенных) рабочих местах, остаются вне поля зрения исследователей.

Опытом систематизации данных о квалификационных характеристиках профессий является «Атлас профессий»³. Другим подобным способом представления квалификационных требований и компетенций является «Профиль профессии» [11].

Компетентностный подход к качеству профессиональной подготовки активно реализуется в рамках разработки профессиональных стандартов — систематизированной форме описания профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты формализовано описывают современные требования к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту работника. Эти требования основаны на исследовании запросов работодателей, современных технологий. Несомненно, профессиональные стандарты наилучшим образом описывают настоящие требования к профессиональной подготовке работника, но не включают изменения этих требований в обозримой перспективе.

Прогностические исследования профессий в большинстве своем строятся на основе форсайта, а также метода номинальных фокус-групп.

В основе исследований рынка труда в Дании лежит метод анализа ресурсной области и метод социологического анализа квалификаций

³ Атлас профессий [Электронный ресурс] // URL: <http://atlas.rosminzdrav.ru/index.php>

Масштабное исследование предприняли сотрудники Московской школы управления «Сколково» и Агентства стратегических инициатив «Форсайт компетенций 2030», в котором приняли участие свыше 2500 российских и международных экспертов, чтобы выявить востребованные профессии в 19 отраслях экономики в перспективе до 2030 года. Составленный «Атлас новых профессий» [3] содержит описание характеристик профессиональной деятельности и надпрофессиональных навыков, отмеченных работодателями, в отношении новых перспективных профессий и отмирающих «профессий-пенсионеров».

Исследование востребованных компетенций на основе опроса работодателей и экспертных оценок было предпринято в рамках крупномасштабного научно-исследовательского проекта, выполненного по заказу Минобрнауки России [18]. Рамки исследования были ограничены сферой ключевых областей семи приоритетных направлений развития науки и технологий: информационно-телекоммуникационные системы; биотехнологии; медицина и здравоохранение; новые материалы и нанотехнологии; транспортные и космические системы; рациональное природопользование; энергетика и энергоэффективность. Использованы методы форсайт-исследования и опросов работодателей. В ходе исследования были определены универсальные и профессиональные компетенции, проведено описание 36 перспективных профессий. Было определено, какие из знаний и умений остаются по-прежнему актуальными для работодателей, а какие становятся невостребованными с учетом трех горизонтов планирования (до 2015, 2020 и 2030 гг.). В рамках изучения ведущим инструментом описания выступили так называемые «новые профессии», которые представляют крупные взаимосвязанные группы компетенций, разворачивающиеся в профессиональной деятельности и обеспечивающие специалистам решение актуальных задач. Результаты работ позволили выявить компетенционные кластеры, которые представляют описание профессий будущего (по аналогии с профессией настоящего).

Во многих регионах России на основе статистических обследований предприятий проводятся количественные прогнозы востребованности специалистов на среднесрочную перспективу (социологическая методика: «снизу» [1]). Для каждого региона на основе макроэкономических и демографических показателей прогнозированием занимается Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (технологическая методика: «сверху» [2]). В то же время сами исследователи отмечают необходимость дополнить количественные оценки качественными характеристиками, учитывающими новые компетенции, которые будут востребованы на рынке труда в среднесрочной перспективе [10].

Разрабатываемые в России профессиональные стандарты и прогнозы профессиональных

компетенций описывают современные или будущие профессии на национальном уровне — «профессии вообще», т.е. без территориальной привязки и отраслевой специфики рабочих мест. Качественные прогнозы востребованных компетенций на среднесрочную перспективу, по нашим представлениям, должны строиться на региональном уровне с учетом экономической специализации региона, а также учитывать специфику отраслевого распределения рабочих мест.

Концептуальные подходы к прогнозированию компетенций

Абсолютное большинство разнообразных методов прогнозирования компетенций (по крайней мере, в российской практике) сводится к двум типам прогнозов.

1. *Прогнозы, основанные на опросах работодателей.* Это исследования, которые фиксируют требования работодателей к качеству профессиональной подготовки на краткосрочную, среднесрочную или долгосрочную перспективу. Результатом таких исследований выступают описания рабочих мест с точки зрения востребованности тех или иных компетенций, знаний, навыков или квалификаций: профессиональных, общих, надпрофессиональных, личностных и иных. Такие описания содержат перечень перспективных квалификационных характеристик работника, исходя из требований реального производства, сформулированные по различным основаниям, а также определяют важность тех или иных составляющих профессиональной подготовки в обозримом будущем.

Преимуществом этой группы методов является обращение к работодателям — конечным «внедренцам» (распорядителям) инвестиционных проектов и непосредственным потребителям услуг профессионального образования. Однако известные нам прогнозы компетенций (профессиональных квалификаций) не содержат количественной составляющей их востребованности.

2. *Прогнозы на основе экспертных оценок.* Экспертами выступают признанные специалисты в прогнозируемой области экономики, высококвалифицированные методологи и методисты, ученые и специалисты, разрабатывающие стратегии в сфере бизнеса и государственного управления, предвидящие новые, прорывные технологии и профессии, которые будут (или могут) возникнуть в перспективе в передовых отраслях экономики страны и регионов. Прогнозирование востребованности новых компетенций или профессий происходит на основе знаний (представлений) о закономерностях развития технологий (кондратьевские циклы, например), об общих тенденциях развития экономики и частных направлениях специализации отраслей и производств (упомянутый «Атлас новых профессий»), об

В России опытом систематизации данных о квалификационных характеристиках профессий является «Атлас профессий»

усилиях субъектов прогнозируемого рынка по достижению желаемого будущего (стратегический маркетинг, японские прогнозы мирового инновационного развития).

Как правило, это методики форсайта. Эксперты анализируют тенденции развития технологий и пытаются спрогнозировать, как изменятся требования к профессиональной подготовке. Они обсуждают технологические изменения, социальные и экономические процессы, влияющие на структуру рабочих задач, строят отраслевые «карты будущего», при помощи которых выявляют спрос на новые компетенции и выстраивают «образы» новых профессий. Достоинством форсайта является методическая проработка подбора экспертов,

подсчета и согласования их оценок (методом Дельфи, например) и принципиальная возможность заглянуть далеко вперед («форсайт — подзорная труба в будущее», по эффектному представлению авторов проекта «Атлас новых профессий»). В то же время представляется, что

более-менее точное (обоснованное темпами развития инновационных производственных технологий) определение количественных параметров прогноза востребованности профессиональных квалификаций вряд ли возможно.

3. В некоторых прогнозных проектах оба метода — *опросы работодателей и экспертные оценки* — успешно выступают дополняющими частями и служат взаимной верификации результатов прогнозов.

Идея дополнения количественных прогнозов кадров (для задач корректировки объемов и структуры подготовки в системе профессионального образования) прогнозами на качество профессиональной подготовки высказывается довольно давно. Однако практика ее реализации не продвинулась дальше формирования лишь перечня востребованных компетенций на рынке труда, без прогнозирования объемов и набора этих компетенций для тех или иных рабочих мест.

В работах коллег разработка прогноза на качество профессиональной подготовки представляется как переход от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций [17]. На основе изучения зарубежного опыта исследователи предполагают, что, используя методы макроэкономического прогнозирования, возможно распространить количественные показатели прогнозов на качественные характеристики востребованных кадров. «Для перехода от количественных прогнозов к качественному прогнозированию (например, к прогнозированию компетенций) существует ряд препятствий. Одним из наиболее значимых являются недостатки в сфере сбора и классификации данных» [17, с. 66]. Предлагается обновить существующие классификаторы профессий и занятий, внедрить новый классификатор видов

экономической деятельности, разработать кодовое соответствие между классификаторами, изменить сбор статистических данных, описать существующие профессии с детализацией по компетенциям... на государственном уровне.

Предлагаемый подход к «прогнозу на качество» заключается в том, чтобы прогнозировать в количественном выражении не только профессии (кадровую структуру и численность рабочих мест). Необходимо попытка количественно выразить потребность в определенном наборе компетенций, соответствующих тем или иным рабочим местам или профессиям, и перевести их на язык образовательной лексики как результат освоения компетенций в ходе профессионального образования.

В настоящее время прогнозные оценки являются основополагающими при формировании заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования региона (контрольных цифр приема). В рамках данной аналитической работы рынок труда рассматривается как набор трудовых функций для различных профессий и специальностей, которые затем переводятся в соответствующие направления подготовки в системе профессионального образования.

Технологии перевода (нахождения соответствия) трудовых функций в профессиональные компетенции известны. Так, разработаны принципы и алгоритмы построения контрольно-измерительных материалов для установления соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта в сфере нанотехнологий [5]. Обобщенные трудовые функции соотнесены с Общероссийским классификатором занятий, Единым тарифно-квалификационным справочником, Общероссийским классификатором специальностей по образованию и Национальной рамкой квалификаций.

Структура рабочих мест, рассматриваемая с точки зрения задействованных компетенций, позволяет сравнить используемые компетенции с заявленными результатами, предъявляемыми в образовательном стандарте соответствующей специальности, профессии. Тестируя таким образом стандарт, можно, во-первых, говорить об актуальности его содержания потребностям регионального производства, во-вторых, позволить профессиональным организациям на основе полученных данных формировать вариативную часть основных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей.

Полученный перечень востребованных компетенций может стать важным связующим звеном между сферой труда и сферой профессионального образования. Тщательный анализ на уровне компетенций позволяет уловить происходящие изменения как в структуре уже имеющихся профессий и специальностей, так и на уровне новых видов деятельности. Система образования получает возможность осуществлять подготовку по этим новым профессиям

Во многих регионах России на основе статистических обследований предприятий проводятся количественные прогнозы востребованности специалистов на среднесрочную перспективу

и специальностям, не просто следуя их наименованию, но и имея конкретное содержание, озвученное набором соответствующих компетенций, и тем самым более оперативно реагировать на вызовы рынка труда.

Реализация предлагаемого подхода к количественному прогнозированию компетенций упрощается в тех случаях, когда в регионе имеется практика реализации кадровых прогнозов в разрезе профессий и специальностей, основанных на опросах работодателей, либо другие исследования, способные предоставить информацию о профессионально-квалификационной структуре экономики.

Литература

1. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона для формирования объемов подготовки в системе профессионального образования. — Самара: ЦПО, 2014.

2. Алашеев С.Ю., Посталюк Н.Ю. Все ли решают кадры: методики прогнозирования кадровых потребностей экономики // Образовательная политика. — 2010. — № 7–8. — С. 121–124 [Электронный ресурс] // URL: <http://edupolicy.ru/wp-content/uploads/2011/08/45-122-125.pdf>.

3. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // URL: <http://www.asi.ru/molprof/atlas/>.

4. Байденко В.И., Зантворт Дж. Ван. Методология развития образовательных стандартов и учебных планов. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. — С. 8–12.

5. Голуб Г.Б. Принципы и порядок разработки контрольно-измерительных материалов для оценки квалификаций на основе профессиональных стандартов в сфере nanoиндустрии: Методическое пособие / Под общ. ред. Е.Я. Когана. — М.: Университетская книга, 2015.

6. Гуртов В.А., Кекконен А.Л. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. — 2010. — № 4. — С. 58–66.

7. Доклад о развитии системы профессионального образования: Северо-Западный регион России. — СПб., 2001. — С. 44.

8. Дульзон С.В. Зарубежный опыт прогнозирования формирования и использования трудовых ресурсов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. — 2012. — № 4(36). — С. 153–156.

9. Изучение квалификационных требований работодателей. — СПб., 2001.

10. Кекконен А.Л., Сигова С.В. Проблема прогнозирования профессионально значимых компетенций // Высшее образование в России. — 2011. — № 12. — С. 84–89.

11. Кекконен А.Л., Сигова С.В. «Профиль профессии» как способ систематизации информации о профессии и регионе // Спрос и

предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам десятой всероссийской научно-практической интернет-конференции (30–31 окт. 2013 г.). — Кн. I. — Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. — С. 92–100.

12. Лейбович А. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций // Материалы федерального портала Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс] // URL: <http://www.narkrspp.ru/index.php/lang/ru/library/lastpublications.html>.

13. Мазаева К.А., Сигова С.В. Рабочие кадры в инновационной экономике России // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2013. — № 9 [Электронный ресурс] // URL: http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=2356.

14. Медянцева Е.В. Дополнительное профессиональное образование: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // URL: http://www.mami.ru/science/autotr2009/methodical/articles/m03/m03_08.pdf.

15. Развитие социального партнерства и изучение рынка труда: Пособие для руководителей. — СПб., 2003.

16. Реформирование региональной системы профессионального образования: опыт и проблемы (на основе пилотного проекта в северо-западных регионах Российской Федерации). — СПб., 1998.

17. Сигова С.В., Кекконен А.Л. О переходе от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций // Общество и экономика. — 2012. — № 11. С. 56–67.

18. Сигова С.В., Серебряков А.Г., Лукша П.О. Формирование перечня востребованных компетенций: первый опыт России // Научный электронный ежеквартальный журнал «Непрерывное образование: XXI век». — 2013. — Вып. 1. [Электронный ресурс] // URL: <http://lll21.petsu.ru/journal/article.php?id=1946>.

19. Социальный диалог: содержательный аспект. — М.: ЕФПК, 2001.

20. Тощенко Ж.Т. Парадоксальный человек: Монография. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — С. 427.

21. Яковлева А.А. Финский опыт проведения опросов работодателей для прогнозирования потребностей экономики и востребованных компетенций // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам восьмой всероссийской научно-практ. интернет-конференции (27–28 окт. 2011 г.). — Кн. III. — Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. — С. 312–321.

Прогнозные оценки сегодня являются основополагающими при формировании заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования региона (контрольных цифр приема)

Комментатор киберспортивных состязаний: развлечение или профессия?



СУХОДИМЦЕВ
Петр Александрович,
магистрант Российского
государственного университета
физической культуры, спорта,
молодежи и туризма,
Москва

Интернет, являясь глобальной сетью, предоставляет практически безграничные возможности для свободного общения, обмена идеями и другой информацией. Благодаря такому явлению и стало возможным развитие нового вида спортивных состязаний – киберспорта.

В настоящее время деятельность киберспортивных комментаторов как социальное явление находится лишь на стадии научного осмысления. Однако отдельные аспекты данной проблемы уже стали предметом исследований. Так, игровая деятельность в информационном обществе, в том числе киберспорт, изучались С.В. Бурухиным [2]. Социальные аспекты игровой деятельности подростков и молодежи в современной России рассмотрены Е.И. Пашковской [4]. Исследуя явление киберигры, В.В. Гудимов утверждает, что «вскоре киберигры станут фактором, который будет формировать социальную действительность и гражданскую мораль» [3]. Между тем проблема влияния киберспорта, особенно деятельности киберспортивного комментатора на молодежь, пока не нашла всестороннего отражения в отечественной науке. Однако с учетом глубокого и масштабного проникновения киберспорта в молодежную среду есть необходимость исследовать этот вопрос.

Киберспорт и киберсообщество

Понятие «киберспорт» включает в себя все виды игровых виртуальных соревнований. Сегодня с ними связана целая спортивная индустрия, усиливается тенденция к их профессионализации и коммерциализации. Количество соревнований по компьютерному спорту растет, вместе с этим растут и призовые фонды, что привлекает все большее число сторонников киберспорта. Информационный портал SuperData Research (один из ведущих в мире) сообщает, что объем рынка киберспорта в 2015 году составил \$612 млн, а совокупный размер призовых фондов достиг \$42 млн. При этом аудитория киберспортивных состязаний насчитывает несколько миллионов человек. Развитию данного процесса способствует масштабный формат популярной

среди молодежи игры «Counter-Strike: Global Offensive».

Общаясь в рамках виртуального пространства игры, молодые люди (игроки, болельщики, комментаторы, зрители) создают социальную сеть, в рамках которой происходит их успешная социализация. Сегодня игроки, или геймеры (от англ. game — игра) — это огромная социальная сеть. Геймерское сообщество, состоящее из профессиональных игроков, игроков-любителей, болельщиков и болельщико-игроков, представляет собой субкультуру, «виртуальное сообщество» со своими правилами, ценностями, социальными установками.

В игровом сообществе закрепляется сленговый язык, а среди геймеров возможен профессиональный язык общения, создаются особые правила коммуникации, виртуальные и реальные коммуникативные ситуации. Можно сказать, что это особый мир отношений, где реальное и виртуальное смешано или существует параллельно как виртуальная реальность. Есть игроки, которые выступают на профессиональной сцене, есть фанаты, следящие за каждым движением игрока, есть и независимый зритель, для которого соревнование — это зрелище: всё как в профессиональном спорте. Киберспорт — это не уход от реальности. Это возможность реализовать себя в виртуальном, а затем и в реальном мире.

Можно сказать, что киберсообщество — это социокультурное пространство взаимодействия игроков, болельщиков, зрителей, в котором проявляются (развиваются) их установки, ценности, убеждения. Ресурсы для социализации человека, занимающегося киберспортом, огромны:

- игровое сообщество увеличивается и становится интернациональным;
- в сообществе каждый может проявить себя среди единомышленников, работать над собой, своей дисциплиной;

Аннотация

В статье рассмотрены аспекты становления новой профессии — киберспортивного комментатора как социального явления информационного общества. Приводятся данные результатов социологического исследования

Ключевые слова:

киберспорт, киберсообщество, киберспортивный комментатор, социокультурное пространство

– киберсоревнования способствуют развитию логического мышления спортсмена, обучают умению работать в команде;

– игры развивают стратегическое и тактическое мышление, способность быстро принимать решения;

– это вид спорта для молодежи.

Находясь в виртуальном игровом поле, молодые люди создают виртуальное сообщество, в рамках которого обсуждаются и решаются различные проблемы. Скорость обмена информацией при этом достаточно высокая. Так, на просьбу автора статьи принять участие в анкетировании в течение дня откликнулись 3547 человек.

Деятельность киберспортивного комментатора

В процессе социализации человека, занимающегося киберспортом, не последнюю роль играет киберспортивный комментатор. На различных сайтах (в научной литературе такого материала практически нет) можно найти информацию о роли киберспортивного комментатора в развитии социально значимых установок молодежи в виртуальном и реальном игровом пространстве.

Если он имеет признание среди членов молодежного сообщества и демонстрирует положительный образ спортивного поведения в виртуальной реальности, транслирует гуманистические ценности в непосредственном общении после игры, то может влиять на ценности, регулирующие взаимоотношения членов сообщества в целом, а также на важные жизненные установки каждого в отдельности.

По мере развития компьютерные игры становятся не только более интересными, но и более сложными. Поэтому увлеченному зрителю/болельщику нужен грамотный киберспортивный комментатор, а тому, в свою очередь, специальное образование. В этом направлении уже есть прогресс. В России киберспорт признан официальным видом спорта в июне 2016 года, а в вузах уже начали готовить специалистов в этой области. В качестве примера можно привести Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма, где студенты изучают теорию и методику киберспорта.

В Южной Корее в университете Чунан (Сеул) действует факультет геймеров, где студенты обучаются по программе бакалавра компьютерных игр. Планируется, что после выпуска они, подобно обычным спортсменам, будут выступать за свою страну на международных соревнованиях.

Все это подтверждает необходимость подготовки специалистов по новой специальности — киберспортивный комментатор.

Основным направлением деятельности комментатора являются так называемые «стримы». Слово стрим происходит от англ. *stream*, что означает «поток». В игре речь идет об информационном потоке в виде картинок, видео

и пр. Это происходит, когда игрок транслирует свою игру в прямом эфире, или это третьи лица, то есть игрок играет и в это же время стримит, показывает игру в реальном времени. Или же он играет, а кто-то стримит его игру. Комментатор должен внимательно следить за игрой и одновременно комментировать ее. Важно так описывать события на экране игры, чтобы удержать интерес зрителей. Такая деятельность дает каждому возможность реализоваться. Она может стать бизнесом, который дает одновременно общение и приятное времяпрепровождение. Иногда приходит и популярность. Виртуальной платформой является платформа Twitch. Интерес к таким трансляциям растет, что подтверждается в поисковике Яндекс: 103 тысяч ответов при запросе стримы «Counter-Strike: Global Offensive» (дата обращения 19.02.2016).

Киберспортивные комментаторы могут представлять ту или иную компанию и получать финансовую поддержку. Чтобы получить такую возможность, нужно иметь уже «раскрученный» канал и постоянную аудиторию — сообщество с соответствующими интересами. Финансовую поддержку могут получать и рядовые стримеры при условии, что их канал имеет успех у зрителей. Профессия киберспортивного комментатора довольно молодая, но быстро развивающаяся. Серьезный комментатор, который стремится стать профессионалом, должен обладать авторитетом в сообществе геймеров, болельщиков и работать над собой.

Социологическое исследование

Значительным количеством людей киберспорт воспринимается как вредное для здоровья времяпрепровождение. На это можно возразить, ссылаясь на исследования ученых. Так, Ю.А. Бревнова [1] отмечает, что отставание российского образования в сфере информатизации обуславливает потерю нашей страной ведущих позиций в глобальном образовательном пространстве и негативно влияет на инновационный потенциал общества. Также достаточно определенно высказывается Л.П. Тимофеева. Вопрос о негативных факторах компьютерных игр она считает «чисто академическим». По ее мнению, виртуальная реальность формирует новый тип личности, наделяет человека уникальными способностями и возможностями самореализации. Успешное пребывание в игровой среде, получение продуктивных результатов повышает самооценку личности, ее способность решения сложных и разнообразных задач человеческого бытия [5].

Количество соревнований по компьютерному спорту растет, вместе с этим растут и призовые фонды, что привлекает все большее число сторонников киберспорта

Киберсообщество – это социокультурное пространство взаимодействия игроков, болельщиков, зрителей, в котором проявляются (развиваются) их установки, ценности, убеждения

Для того чтобы сформировать собственную позицию относительно пользы или вреда киберспорта, а также статуса деятельности киберспортивного комментатора, в 2016 году автором статьи было проведено исследование.

В ходе исследования изучались социально значимые предпочтения молодежи: школьников (70 человек), студентов (68 студентов 2–4-х курсов), работающей и неработающей молодежи (3547 человек). Первоначально изучалась

молодежная группа в целом. Исследовались их ценностные предпочтения, осведомленность о киберспорте и деятельности киберспортивного комментатора, а также отношение к киберспорту и

деятельности киберспортивного комментатора. Затем из них выбирались болельщики, игроки, игроки-болельщики, зрители, комментаторы киберспорта и исследовались их мнения о характере деятельности киберспортивного комментатора относительно ее влияния на развитие социально значимых установок молодежи. Среди них проводился заочный специализированный (экспертный) опрос. Общее число респондентов составило 3685 человек. Результаты и статистика были обработаны автоматически системой Google.

Анализ результатов интернет опроса (онлайн) показал, что возрастной диапазон респондентов — 14–30 лет, из них подавляющее число (98,8%) составляют мужчины. В основном это школьники (1916 человек, или 54,1%) и студенты (1047 человек, или 29,6%). Таким образом, почти 3000 из 3547 респондентов — это учащаяся молодежь.

Ценностные приоритеты респондентов распределились следующим образом. На первых местах — семья, друзья, образование, затем следуют финансы, работа, досуг. Политика и религия являются ценностью лишь для 8% респондентов.

Чуть более 40% респондентов проводят за компьютером от 6 до 12 часов в день, более 50% — от 2 до 5 часов в день. Более 80% — за компьютерными играми. Популярными компьютерными играми: Dota 2, CS:GO. Компьютерный «статус» подавляющего числа респондентов — игроки или игроки-болельщики (95,1%): игроки (1247 человек, или 35,2%), игроки-болельщики (2122 человека, или 59,9%). Болельщики составляют 1,8% (62 человека), зрители — 1,6% (58 человек), комментаторы — 0,4% (15 человек), затруднились определить статус — 1,1% (38 человек). Почти для четверти респондентов (21,6%) компьютерные игры являются работой. Местом для просмотра трансляции киберспортивных дисциплин почти для всех является платформа Twitch.

Статус киберспорта как официального вида спорта отлично и хорошо воспринимают 97,3%

респондентов. Деятельность киберспортивного комментатора считают серьезной профессией более 82,1% респондентов. Подавляющее большинство (78,1%) опрошенной молодежи считают, что киберспортивный комментатор может являться кумиром и влиять на поведение молодежи (83,7%). Более 57,2% считают, что киберспортивный комментатор может нести культуру в массы и быть образцом поведения.

Большинство респондентов (85,9%) считают деятельность киберспортивного комментатора серьезной профессией, за которой будущее. По их мнению, киберспортивный комментатор может являться кумиром и влиять на поведение молодежи, нести культуру в массы и стать образцом поведения. Для этого в его деятельности практически ничего менять не нужно. Однако рекомендуют все-таки обратить внимание на манеру общения с аудиторией. Одним комментаторам, по мнению опрошенных, не хватает легкости (юмора и шуток), другим — профессионализма (особенно это касается дикции, речи).

Если киберспортивный комментатор будет осведомлен относительно ценностей молодежи, то, являясь кумиром для молодых людей, может влиять на развитие их социально значимых установок. Это происходит в поле социальных связей, которые, став единым целым, позволяют молодым людям приобретать как групповой опыт, так и уникальный личностный опыт усвоения социокультурных норм и ценностей.

Литература

1. Бревнова Ю.А. Компьютерные игры в современной субкультуре детства (социокультурный аспект). Автореф. дис. ... канд. культурологии. — М., 2012.

2. Бурухин С.В. Игровая деятельность и спорт в информационном обществе: социально-философский анализ: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. — Тверь, 2012 [Электронный ресурс] // URL: <http://cheloveknauka.com/igrovaya-deyatelnost-i-sport-v-informatsionnom-obschestve>.

3. Гудимов В.В. Психология киберигр [Электронный ресурс] // URL: <http://hr-portal.ru/article/psihologiya-kiberigr>.

4. Пашковская Е.И. Социальные аспекты игровой деятельности подростков и молодежи в современной России: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. — М.: МГУС, 2006. — 25 с. [Электронный ресурс] // URL: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/314604.html>.

5. Тимофеева Л.П. Компьютерные игры как фактор приобретения символического опыта: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. — Тамбов, 2004 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.disscat.com/content/kompyuternye-igrы-kak-faktor-priobretniya-simvolicheskogo-opyta>.

В 2016 году киберспорт признан официальным видом спорта в России

Успешное пребывание в игровой среде, получение продуктивных результатов повышает самооценку личности

Студенческое конструкторское бюро как сетевая тренировочная площадка

В рамках совершенствования государственной системы профориентации и подготовки квалифицированных инженерно-технических кадров для высокотехнологичных отраслей особое значение приобретает практическое решение проблем, связанных с возвращением массового интереса молодежи к научно-техническому творчеству. Социальная эффективность подготовки инженерно-технических кадров возрастет, если формирование профессионально значимых качеств будущих инженеров будет организовано на ранних ступенях образования, в частности на уровне среднего профессионального образования.

В рамках реализации проекта «Инженерная школа» и создания модели взаимодействия «школа — система профессионального образования — вуз — производство» на базе Нижнетагильского государственного профессионального колледжа им. Н. А. Демидова основано студенческое конструкторское бюро (СКБ) как сетевая тренировочная площадка по прикладной электронике и программированию в области автомобильного транспорта. СКБ имеет все необходимое для проведения профориентационной работы в общеобразовательных учреждениях с учетом направленности профессиональной подготовки, экономических и региональных особенностей Свердловской области.

В колледже также созданы условия для профильного и профессионального самоопределения школьников, выстраивания индивидуального образовательного маршрута обучающегося.

Актуальность проблемы обусловлена следующими причинами:

- в настоящее время наблюдается острый дефицит качественных молодых инженерно-конструкторских кадров для существующих и развивающихся российских предприятий;

- при поступлении в профессиональные образовательные организации у молодых людей нередко отсутствуют представления о задачах, решаемых инженерами и конструкторами, результатом чего становится неосознанный выбор специальности, рост числа молодых людей, не работающих по специальности;

- система профориентации (дома детского технического творчества, кружки юных техников и т.д.) зачастую не соответствует современным требованиям.

Научно-техническое творчество

Одним из факторов, способствующих развитию интереса обучающихся к специальностям технической сферы, формированию осознанного профессионального выбора, является их вовлечение в занятия научно-техническим творчеством.

Актуальной формой научно-технического творчества является прикладное программирование, в том числе разработка технических проектов с применением прикладной электроники.

Освоение основ научно-технического творчества, творческого труда поможет будущим специалистам повысить профессиональную и социальную активность, а это, в свою очередь, приведет к сознательному профессиональному самоопределению по профессиям технической сферы, повышению производительности и качества труда, ускорению развития научно-технической сферы производства.

Основной целью развития научно-технического творчества в ПОО СПО является выявление и поддержка одаренных обучающихся, развитие их интеллектуальных и творческих способностей, поддержка научно-исследовательских интересов.

«Инновационный конвейер»

Научно-техническое творчество является важнейшей составляющей инновационной образовательной среды, решающей задачи отбора молодых людей, которые имеют склонность к работе в высокотехнологичных отраслях, закрепления и развития их интереса к этому направлению деятельности и формирования на глазах у их сверстников успешных жизненных стратегий. Одним из элементов такой среды является создание студенческих конструкторских бюро, что предусмотрено



ЖИРНОВА
Лариса Александровна,
методист Нижнетагильского
государственного профессио-
нального колледжа
им. Н.А. Демидова,
г. Нижний Тагил
(Свердловская область)

Аннотация

В статье представлено практическое решение проблем, связанных с возвращением массового интереса молодежи к научно-техническому творчеству. Особое внимание уделено созданию в колледже студенческого конструкторского бюро как одного из элементов инновационной образовательной среды

Ключевые слова:

научно-техническое творчество, студенческое конструкторское бюро, «инновационный конвейер»

Государственной программой Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года» (подпрограмма №8 «Уральская инженерная школа»).

Основная идея проекта состоит в создании «инновационного конвейера», представляющего собой «технологическую линию», на входе которой — знания и компетенции, научные идеи и разработки, на выходе — продукт (демонстрационные образцы, товары и услуги). При этом охватываются три стадии деятельности: образование (разные уровни), наука (прикладные исследования, научное творчество), инновационно-производственная деятельность (внедрение научно-технических разработок).

На первом («посевном») этапе знания, компетенции и научные идеи превращаются в технологию, посредством реализации которой получаем продукт.

На втором (венчурном) этапе создается опытное производство, и продукт готовится к выводу на рынок.

На третьем этапе (этапе самокупаемости) производство товара начинает приносить прибыль, достаточную для финансирования дальнейших разработок. При этом обеспечивается непрерывность, инновационное содержание и сопровождение всех этапов и стадий процесса.

Анализ этапов и динамики развития инноваций показал, что основной для развития концепции «инновационного конвейера» является сфера информационных технологий (ИТ). Именно в области ИТ-подготовки кадров может быть отработана идея непрерывного образовательного «ИТ-конвейера» и программы формирования ИТ-компетенций, которые в дальнейшем будут мультиплицированы для всех направлений и специальностей колледжа.

Концепция непрерывного образовательного «ИТ-конвейера» включает в себя три основные составляющие:

- опережающую подготовку школьников в области информационных технологий на базе СКБ;
- подготовку обучающихся в области информационных технологий в сочетании с проведением научных исследований и участием в реализации научно-производственных проектов на базе СКБ;
- на уровне дополнительного профессионального образования: с одной стороны, опережающую подготовку преподавателей; с другой стороны, подготовку, повышение квалификации и переподготовку ИТ-специалистов и специалистов других отраслей экономики и социальной сферы региона, включая малый и средний бизнес.

Предлагаемый подход является сквозным,

его основная идея состоит в том, чтобы создать своеобразный «конвейер» роста компетенций; обеспечить непрерывность образовательного процесса в сочетании с тесной интеграцией образования, науки и производства для разных целевых групп.

Потребителями образовательных услуг — целевыми группами обучающихся являются:

- «Юниор» (школьники 9–11-х классов);
- «Колледж» (студенты колледжей и техникумов);
- «Профессионал» (преподаватели и сотрудники ПОО, выпускники, работающее население).

Для достижения гарантированного качества обучения модель предусматривает переход на более высокие уровни компетенций по цепочке: базовые — предметно-ориентированные — практико-ориентированные — проблемно-ориентированные. При этом реализуются гибкие, быстро перестраиваемые модульные траектории обучения, в том числе индивидуального, на всех ступенях образования в зависимости от стартового уровня компетенций и конечных запросов потребителя.

Развитие компетенций обучаемых, согласно данной модели, предполагает разработку и внедрение в программы подготовки образовательных модулей, модернизированных или созданных с учетом содержания компетенции соответствующего уровня для разных целевых групп.

Конкурентоспособность обеспечивается за счет соответствия запросам стратегии регионального развития, ориентации на профессиональные стандарты, стандарты WorldSkills, нацеленности на инновации и ИТ, ориентации на современные высокотехнологичные и ресурсосберегающие решения.

Качество обучения поддерживается за счет использования системы оценки, основанной на компетенциях, инструментария, применяемого при сертификации, привлечения лучших преподавателей, участия работодателей в разработке программ и контроле над качеством подготовки, полного текущего мониторинга процесса, обеспечения возможности мобильного выбора траектории обучения, применения интенсивных форм и активных методов обучения.

Данная модель является универсальной и может быть использована как в рамках образовательного процесса всего колледжа, так и в рамках одной или нескольких специальностей. Для апробации описанной модели в рамках специальности 23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» на базе колледжа создано студенческое конструкторское бюро.

Таким образом, студенческое конструкторское бюро колледжа — это форма развития инновационных студенческих НИОКР в сфере автомобильного транспорта с применением современных технологий проектирования

Освоение основ научно-технического творчества поможет будущим специалистам повысить профессиональную и социальную активность

Одним из элементов инновационной образовательной среды является создание студенческих конструкторских бюро

на основе прикладного программирования и прикладной электроники.

Проект позволит выявить «олимпийский резерв» — студентов, обладающих природными задатками и способностями, проявляющих повышенный интерес к науке, технике, техническому творчеству и проектно-конструкторской деятельности на основе программирования.

Студенческое конструкторское бюро как сетевая тренировочная площадка Северного и Горнозаводского управленческих округов объединит студентов колледжа, учащиеся профильных школ, а также преподавателей, реализующих свой творческий потенциал в решении научно-исследовательских и прикладных задач в области кузовного ремонта и покраски автомобилей.

В соответствии с Государственной программой Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года» и по поручению Губернатора Свердловской области в феврале 2016 года в рамках III фестиваля «Город ТехноТворчества-2016» на базе колледжа для учащихся 8 и 9 классов школ города была организована профориентационная игра-квест. Она стала первым мероприятием, проведенным силами студенческого конструкторского бюро колледжа.

В ходе игры школьникам были продемонстрированы место и роль научно-технической деятельности, инженерного творчества, а также необходимость внедрения современных технологий в жизнь людей. Учащиеся и студенты показали созданные ими технические объекты, провели презентации своих проектов.

Данное мероприятие предоставило школьникам редкую возможность соприкоснуться с современными технологиями, поддержать и развить у них интерес к научно-техническому творчеству, провести с пользой свободное время, расширить знания в области современных технологий.

Успеху профориентационной игры способствовало активное участие социальных партнеров: управления образованием г. Нижнего Тагила, администрации Ленинского района, Торгово-промышленной палаты Нижнего Тагила.

Ожидаемыми результатами реализации проекта должны стать:

- расширение инновационной образовательной среды в рамках СКБ;
- подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для наукоемких производств города и региона, удовлетворение потребности развивающихся производств городского и регионального рынка труда в специалистах с инженерным мышлением;
- формирование «олимпийского резерва», пула экспертов по Горнозаводскому и Север-

ному управленческим округам Свердловской области по компетенциям «Кузовной ремонт» и «Покраска автомобиля».

Литература

1. Артюгина Т.Ю. Современные образовательные технологии: изучаем и применяем: Учеб.-метод. пособие. — Архангельск: АО ИППК РО, 2009. — 58 с.

2. Белова Н.Г. Система подготовки студентов колледжа к проектной деятельности // Электронный научный журнал Педагогического колледжа №18 «Митино» [Электронный ресурс] // URL: <http://pk18.esrae.ru>.

3. Боровская Н.Н., Шарыгина Н.В., Кирилова А.П. Учебные экологические проекты в современном образовании / Под ред. Н.Н. Боровской. — Архангельск, 2005. — 54 с.

4. Гузев В.В. «Метод проектов» как частный случай интегральной технологии обучения // Директор школы. — 1995. — С. 39–47.

5. Миронов Б.Г. и др. Инженерная и компьютерная графика. — М.: Высшая школа, 2004. — 336 с.

6. Мостыка И. Научное творчество студентов. — М.: Молодая гвардия, 1984. — 143 с.

7. Организация социально значимой деятельности в учреждениях дополнительного образования: социально-образовательные проекты. Из опыта работы / Авт.-сост. Т.Н. Ковязина, Н.Е. Галицына. — Волгоград: Учитель, 2010. — 153 с.

8. Петунин О.В. Метапредметные умения школьников // Народное образование. — 2012. — № 7. — С.164 — 169.

9. Психологические аспекты проектной деятельности: программы, конспекты занятий с учащимися / Авт.-сост. Л.Н. Куракина, И.С. Сидорук. — Волгоград: Учитель, 2010. — 191 с.

10. Полат Е.С. и др. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учеб. пособие для студентов педагогических вузов и системы повышения квалификации педагогических кадров / Под ред. Е.С. Полат. — М.: Издательский центр «Академия», 1999. — 224 с.

11. Управление инновациями в образовательном учреждении: образовательные практико-ориентированные технологии / Авт.-сост. М.В. Русинова. — Волгоград: Учитель, 2011. — 175 с.

12. Шуберт Н.П. Метод проектов и профессиональная компетентность преподавателей // Среднее профессиональное образование. — 2009. — № 11. — С. 78–80.

Анализ этапов и динамики развития инноваций показал, что основной для развития концепции «инновационного конвейера» является сфера информационных технологий (ИТ)

Проект позволит выявить студентов, обладающих природными задатками и способностями, проявляющих повышенный интерес к науке, технике, техническому творчеству и проектно-конструкторской деятельности на основе программирования

Профессиональное образование и малый бизнес

18–19 октября состоялось очередное заседание Межрегионального совета профессионального образования УрФО, на котором присутствовали представители Свердловской, Курганской, Тюменской, Челябинской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, а также Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение». Тема прошедшего в Нижнем Тагиле заседания: «Взаимодействия профессиональных образовательных организаций с объединениями работодателей малого и среднего бизнеса как условие создания новых рабочих мест и эффективного трудоустройства».



Открыл заседание председатель Межрегионального совета ПОО УрФО Министр образования и науки Челябинской области *Александр Кузнецов*, обосновавший в своем выступлении актуальность для системы профессионального образования и экономики региона в целом выбранной для обсуждения темы. С приветственным словом к участникам заседания обратились председатель ко-

митета по социальной политике Законодательного собрания Свердловской области *Вячеслав Погодин* и президент Торгово-промышленной палаты Нижнего Тагила *Борис Соколов*.

На пленарном заседании с концептуальными докладами выступили заместитель министра образования и науки Челябинской области *Елена Зайко*, начальник отдела профессионального образования и государст-

венного задания Министерства общего и профессионального образования Свердловской области *Альберт Шавалиев*, вице-президент Южно-Уральской торгово-промышленной палаты *Сергей Ермаков*, начальник отдела профессионального образования Департамента образования и науки Курганской области *Ирина Захарова* и начальник управления профессионального образования Департамента образования и науки Тюменской области *Руслан Гуляев*.

Обсуждение связанных с тематикой вопросов продолжилось в рамках круглых столов «Формирование механизмов муниципально-частного партнерства для решения задач подготовки кадров для малого и среднего предпринимательства» и «Создание организационно-содержательных условий для формирования прикладных компетенций работников для сферы малого и среднего предпринимательства».

Выступления участников дискуссий – руководителей профессиональных организаций, малых предприятий и профессиональных объединений работодателей – легли в основу Решения, принятого на заседании межрегионального совета, основные положения которого публикуются ниже.

По оценке предпринимателей одной из проблем, которые стоят на пути развития малого и среднего бизнеса, является его кадровое обеспечение. В отличие от крупных предприятий они ограничены в возможностях создания собственной внутрифирменной подготовки, в результате чего наиболее активная часть предпринимательского сообщества через свои объединения ставит вопросы об обеспечении кадрами и создании экономически благоприятных условий для поддержки профессионального образования. То есть в стратегической перспективе, учитывая темпы роста малого и среднего бизнеса, его можно рассматривать как основной сектор экономики, где будут востребованы выпускники ПОО. В свою очередь и образование заинтересовано в разносторонней поддержке со стороны малого и среднего бизнеса, в связи с чем сторонам необходимо выстраивать эффективное взаимовыгодное партнерство.

Учитывая, что в большинстве регионов УрФО в рамках программ поддержки малого и среднего предпринимательства в качестве соисполнителей выступают органы управления образованием, уже сегодня предприняты значительные шаги по оказанию поддержки в виде создания условий для учета потребностей малого и среднего бизнеса в кадрах, реализации различных образовательных проектов для молодых предпринимателей, организации ярмарок вакансий выпускников профессиональных образовательных организаций. ПОО разработаны модульные программы, направленные на формирование предпринимательских компетенций у выпускников, ведется поиск механизмов по созданию учебных фирм, которые позволят создавать малые и средние предприятия при учебных заведениях, что требует распространения и на уровень СПО права создания хозяйствующих субъектов.

Существующая нормативно-правовая база и сложившаяся практика определяют общие механизмы влияния работодателей на содержание профессионального образования и формы взаимодействия без разделения на малый, средний и крупный бизнес. Как показало обсуждение, ПОО привлекают представителей малых и средних предприятий к разработке, экспертизе и согласованию учебно-производственной документации, включают в состав комиссий по ИГА, совместно организуют практики, привлекают к чтению курсов и рецензированию курсовых и дипломных проектов. Предприятия предоставляют базу для стажировок педагогов профессиональных образовательных организаций, участвуют в проведении конкурсов профессионального мастерства и профориентационной работе. ПОО закрепляют свое сотрудничество с малыми и средними предприятиями в виде прямых договоров. Часть ПОО предпринимают меры для участия в объединениях и ассоциациях работодателей.

Однако все указанные формы сотрудничества с малыми и средними предприятиями не носят системного характера под влиянием эффекта масштаба, который проявляется как со стороны бизнеса, так и образования. Недостаточная ассоциированность, отсутствие экономических преференций для предприятий, поддерживающих профессиональное образование, и сложившиеся стереотипы ориентации образования на потребности крупного бизнеса ограничивают возможности

воздействия субъектов малого и среднего бизнеса на разработку ФГОС и другой учебно-программной документации, затрудняют прогнозирование потребностей в трудовых ресурсах и формировании КЦП, негативно влияют на организацию производственных практик и трудоустройство выпускников.

Преодоление отрицательных последствий «эффекта масштаба» зависит от координации позиций всех субъектов государственно-частного партнерства.

В частности, малым и средним предприятиям необходимо объединиться в ассоциации, чтобы сформулировать и донести консолидированный заказ на подготовку кадров для отрасли, осуществлять оценку качества образовательной деятельности, распределять места для практик, формулировать требования к изменению вариативной части образовательных программ, объединить финансовые усилия для поддержки системы профессионального образования.

ПОО должны использовать имеющиеся площадки для выстраивания диалога с малыми и средними предприятиями (общественные консультативные советы в области развития малого и среднего предпринимательства в муниципалитетах, объединения и ассоциации работодателей, публичные мероприятия малого и среднего бизнеса). Значительным ресурсом для налаживания партнерских отношений может стать вовлечение предприятий в имиджевые мероприятия системы образования, такие как WorldSkills, конкурсы «Славим человека труда!», «Социальный партнер» и др.

От органов власти зависит создание условий, при которых сотрудничество малого и среднего бизнеса с профессиональным образованием станет экономически необременительным и выгодным.

На основании вышеизложенного **участники заседания приняли следующее решение.**

1. Принять к сведению и одобрить опыт работы субъектов Уральского федерального округа по взаимодействию профессиональных образовательных организаций с объединениями работодателей малого и среднего бизнеса.

2. Рекомендовать ГБУ ДПО ЧИРПО обобщить опыт субъектов Уральского федерального округа по проблеме «Взаимодействие профессиональных образовательных организаций с объединениями работодателей малого и среднего бизнеса как условие созда-

ния новых рабочих мест и эффективного трудоустройства» и издать сборник документов и материалов по теме заседания Межрегионального совета.

3. Рекомендовать органам управления профессиональным образованием в субъектах Уральского федерального округа и профессиональным образовательным организациям применять лучшие практики взаимодействия профессиональных образовательных организаций с объединениями работодателей малого и среднего бизнеса с целью повышения качества профессионального образования.

4. Профессиональным образовательным организациям обеспечить свое присутствие в отраслевых объединениях работодателей и государственно-общественных институтах, созданных для поддержки малого и среднего бизнеса с целью учета консолидированного мнения работодателей о потребности востребованных профессий и специальностей, содержании УПД и привлечении их к организации учебного процесса.

5. Рекомендовать организациям и ассоциациям представителей малого и среднего бизнеса организовать ежегодное формирование консолидированного заказа на подготовку кадров для отрасли, заключить долгосрочные договоры с профессиональными образовательными организациями о сотрудничестве в сфере экспертизы учебно-программной документации, организации и обеспечения учебного процесса и практик, участия в профориентационной работе и т.д.

6. Органам государственной власти и управления создать систему преференций для предприятий малого и среднего бизнеса, включающие налоговые льготы или субсидии для работодателей, оказывающих безвозмездную помощь в развитии материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, участвующих в организации и проведении производственной и преддипломной практики студентов, финансировании конкурсов профессионального мастерства. При оказании поддержки малым и средним предприятиям по государственным программам учитывать их сотрудничество с профессиональными образовательными организациями.

7. Информировать Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ, объединения работодателей, Советы директоров СПО субъектов УрФО о принятых решениях.

«Уральская инженерная школа» в действии



ЗАРИПОВА Миннигуль Минематовна, заместитель директора по методической работе, руководитель ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области электроэнергетического и радиотехнического профиля Каменск-Уральского радиотехнического техникума, г. Каменск-Уральский (Свердловская область)



МОСКОВСКИХ Инна Леонидовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе Каменск-Уральского радиотехнического техникума, г. Каменск-Уральский (Свердловская область)

Долгие годы учебные заведения СПО испытывают проблемы при наборе на технические профессии и специальности, поскольку последние не являются приоритетными для школьников при выборе профиля дальнейшего обучения. Общая школа не испытывает особого интереса к проблемам «технарей», она заинтересована в подготовке лучших своих учеников в вузы любого профиля, а троечников безболезненно «сливает» в систему среднего профессионального образования. Таким образом, интересы общей школы и среднего профессионального образования в данном вопросе разнятся.

Областная комплексная программа «Уральская инженерная школа», стартовавшая в 2014 году, направлена на решение проблемы объединенными усилиями предприятий, профессиональных и общеобразовательных учреждений. Она акцентирует внимание на системном подходе к решению задач по обеспечению экономики Свердловской области квалифицированными рабочими и инженерными кадрами и определяет основные концептуальные подходы к развитию системы подготовки рабочих и инженерных кадров через создание системы непрерывного технического образования, включающей уровни общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования. Было бы большой смелостью считать, что реализация данной программы легко решит существующую проблему нехватки технических кадров на производстве, но на первом этапе необходимо сформировать у школьников мотивацию к выбору технического профиля своей будущей профессии, сломать существующие стереотипы о рабочих профессиях.

Первые шаги

Каменск-Уральский радиотехнический техникум активно включился в реализацию областной программы. В соответствии с требованиями подготовки специалистов для высокотехнологичных производств материаль-

но-техническая база техникума постоянно обновляется. За счет средств, полученных из областного и федерального бюджетов в 2014/2015 году, приобретено современное учебное высокотехнологичное оборудование для учебных кабинетов, лабораторий. Общий объем финансирования на 2014/2015 год составил 14,125 млн руб. В рамках профориентационной работы со школьниками используется современное учебно-производственное оборудование, поскольку высокотехнологичные отрасли производства требуют от специалиста не только большого объема теоретических знаний, но и инновационных практических навыков работы на сложном оборудовании, обслуживания новейшей электронной техники и применения специализированного программного обеспечения.

Если в 2014/2015 учебном году профориентационная работа ограничилась традиционными мероприятиями в виде экскурсий по техникуму для учащихся 8–9 классов и мастер-классами по робототехнике и электротехнике, то в 2015/2016 учебном году работа была организована более системно – в рамках комплексного проекта «Создание студенческого конструкторского бюро и гармонизация программ среднего и высшего профессионального образования для реализации ускоренного освоения образовательных программ прикладного бакалавриата в Каменск-Уральском радиотехническом техникуме».

Аннотация

В статье представлен опыт взаимодействия Каменск-Уральского радиотехнического техникума и общеобразовательных школ в рамках реализации областной комплексной программы «Уральская инженерная школа». Обозначена проблема повышения мотивации школьников в получении профессионального технического образования

Ключевые слова:

профориентационная работа, рабочие и инженерные кадры, «Уральская инженерная школа», проект «Умный дом»



*Школьники
за выполнением
работ
по радиотехнике*

В соответствии с Соглашением общеобразовательных организаций города Каменска-Уральского и Каменск-Уральского радиотехнического техникума в октябре 2015 года были сформированы три группы учащихся 7–8 классов (по 15 человек) из общеобразовательных учреждений (школ № 19; 51 и лицей №10) г. Каменска-Уральского по направлениям «Радиотехника», «Электротехника», «Металлообработка». Уже в октябре прошло первое презентационное мероприятие, на котором ребята узнали об истории техникума, профессии и специальностях, по которым ведется подготовка, ознакомились с современным учебным оборудованием по направлениям «Радиотехника», «Электротехника», «Металлообработка», прошли профессиональные пробы в рамках кружков по направлениям «Радиотехника» и «Электротехника».

Для школьников в техникуме была создана ситуация выбора наиболее интересного профиля. Нельзя сказать, что все шло по плану. Ребята посещали занятия во внеурочное время, менялся их состав, менялись и педагоги-кураторы из школ.

В феврале 2016 года состоялось итоговое мероприятие по результатам реализации первого этапа проекта «Профориентация учащихся общеобразовательных организаций г. Каменска-Уральского и Каменского района». 36 наиболее активных участников проекта получили сертификаты

Особого интереса заслуживают школьники, обучающиеся по индивидуальным программам в свободном режиме по направлению «Робототехника». Это ребята, добровольно изъявившие желание обучаться основам робототехники. Возраст школьников – от 7 до 14 лет. Их интересы не ограничиваются основами радиотехники. Вместе со студентами из студенческого опытно-конструкторского бюро они освоили простейшую программу «Blender» для проектирования объемных моделей и изготовления их на 3D-принтере.

Проект «Умный дом»

В марте 2016-го в техникуме началась работа по реализации совместного студенческо-ученического технического проекта «Умный дом». В данном проекте участвовали все желающие: учащиеся лицей № 10, школ № 4; 19; 21; 32; 51, а также Травянской и Колчеданской школ.

При изготовлении макета «Умный дом» ребята продемонстрировали все полученные знания

и умения. Сначала был изготовлен каркас дома, затем участники проекта выполнили электромонтажные работы. В итоге дом, начиная от стен, мебели до электроники, участники инновационного проекта собрали самостоятельно при поддержке наставников.

В мае 2016-го в техникуме прошло мероприятие «Уральская инженерная школа» в действии», где были подведены итоги реализации областной комплексной программы «Уральская инженерная школа» и презентация результатов реализации проекта «Умный дом». Студенты продемонстрировали навыки по обработке металла на токарно-винторезном станке «Универсал», на универсально-фрезерном станке «Оптима», провели мастер-классы по монтажу печатных плат, подключению светодиодной ленты, проведению технических измерений в машиностроении, по сборке моделей роботов, компьютерной и инженерной графике.

Кульминацией мероприятия стала защита проекта и демонстрация «Умного дома», на котором, помимо студентов и учащихся школ, присутствовали представители областного Министерства образования, городской администрации, градообразующих предприятий, начальник Каменск-Уральского управления образования и директора школ. Показательным и самым важным результатом первого этапа стало то, что все участвующие в проекте школьники изъявили желание продолжить сотрудничество с техникумом.

Какие риски могут возникнуть в дальнейшей реализации проекта? Взаимодействие техникумов и школ – участников проекта на сегодняшний день не отличается устойчивостью, тем более неразрывностью: школы в большей степени выполняют лишь функцию стороннего партнера – привести школьников на занятия во внеурочное время. Техникум при этом затрачивает собственные средства на расходные материалы и оплату педагогов для работы со школьниками. Несмотря на отсутствие современного учебно-производственного оборудования, школы не изъявляют желания использовать учебное время по предмету «Технология» для проведения занятий на оборудовании техникума. В условиях жесткого финансирования одного энтузиазма педагогов техникума недостаточно. «Уральская инженерная школа» – долгосрочный проект, и вклад всех участников должен быть равноценным. Задача у нас общая: детям необходимо создать благоприятные условия для учебы и работы в родном городе, чтобы им не приходилось уезжать в мегаполисы и пополнять ряды менеджеров по продаже товаров и услуг.

Система непрерывного образования как драйвер совершенствования профессиональных компетенций



АХМЕДОВ

Ахмед Эдуардович, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики Воронежского экономико-правового института, Воронеж



СМОЛЬЯНИНОВА

Ирина Вячеславовна, кандидат экономических наук, доцент, проректор по научно-исследовательской работе Воронежского экономико-правового института, Воронеж



ШАТАЛОВ

Максим Александрович, кандидат экономических наук, доцент, начальник научно-исследовательского отдела Воронежского экономико-правового института, Воронеж

шловский, Н.В. Василенко, С.М. Вишнякова, В.И. Ильина, О.М. Никандров, В.И. Подобеда, Г.Н. Подчалимова, А.И. Субетто, Е.П. Тонконогова, П.И. Третьяков, Е. Трондайк, Т.И. Шамова и др.

В современной отечественной научной литературе применяется несколько отличных друг от друга трактовок понятия «непрерывное образование». Чаще всего встречаются: «непрерывное образование — образование в течение всей жизни», «непрерывное образование — образование для взрослых», «непрерывное образование есть непрерывное профессиональное образование» [2; 5; 8]. Отметим, что данные трактовки часто воспринимаются как единое целое. В качестве примера можно привести взрослого специалиста, систематически проходящего курсы повышения квалификации, переподготовки, а также самостоятельно расширяющего свои знания, умения, навыки, собственный кругозор.

Непрерывное образование трактуют также как процесс роста общего и профессионального образовательного потенциала личности (индивида) на протяжении всей жизни, обеспечиваемый системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества.

Формы непрерывного образования

В систему непрерывного образования вовлечено множество образовательных структур: основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных. Упрощенно это можно представить в виде взаимосвязанных звеньев (рис. 1).

Согласно Международной стандартной классификации образования основными формами непрерывного образования являются:

– *формальное образование* — включает в себя институционализированные образовательные организации (школы, колледжи, университеты и пр.);

– *неформальное образование* — характеризует любую образовательную деятельность, не относящуюся к формальному обучению. Данная форма образования не ставит перед собой целью аттестацию обучающихся;

– *информальное образование* — представляет собой наиболее инновационную форму непрерывного образования. Примером такой формы может являться самообразование (на индивидуальном уровне) или обучение на рабочем месте или в семье (на групповом уровне).

Характерной особенностью инновационного общества является непрерывное образование. Его цель — укрепление способности человека адаптироваться к трансформации и модернизации экономики, профессиональной жизни, культуры, общества.

Экономические, социальные, политические процессы и инновационные преобразования, происходящие в стране, требуют соответствующей модернизации образовательных процессов в обществе. Непрерывное образование является системообразующим звеном образовательных преобразований, выступает определенным драйвером развития профессиональных компетенций и квалификаций специалистов на рынке труда, тем самым повышая уровень развитости экономики и общества в целом. Развитие непрерывного образования обусловлено также научно-техническим прогрессом, повсеместным внедрением НИОКР и инновационных преобразований.

Данная тематика вызывает интерес у многих ученых и исследователей, руководителей и специалистов. Существенный вклад в изучение, развитие, выявление особенностей системы непрерывного образования внесли С.Г. Вер-

Аннотация

В статье рассматривается система непрерывного образования как характерная особенность инновационного общества

Ключевые слова:

непрерывное образование, инновационная образовательная модель, конкурентоспособность на рынке труда

В настоящее время необходим новый взгляд на роль и значение непрерывного образования, которые отвечали бы современным образовательным потребностям. Неформальное образование, хоть и может планироваться «сверху», реально возникает и осуществляется только как ответ на конкретный образовательный запрос «снизу». При этом активность обучающихся поддерживается «с середины» за счет реализации их актуальных интересов и потребностей.

Отметим, что представленные формы активно и эффективно сочетаются между собой в процессе непрерывного образования (табл. 1).

Таблица 1

Сочетание форм непрерывного образования в рамках учебного процесса

Информальная	Неформальная	Формальная
Базируется на свободной повседневной коммуникации, содержание трудно поддается идентификации с точки зрения стандартов и программ	Содержание изменчиво, определяется по взаимной договоренности всех участников образовательного процесса	Содержание образовательного процесса зафиксировано на уровне законодательства и не подлежит трансформации со стороны обучающихся

Вместе с тем непрерывное образование должно отвечать новым общественным вызовам и запросам рынка труда, таким как [1; 3; 10]:

– объединение мирового опыта организации обучения и новейших научных технологий с наилучшими традициями традиционной системы образования;

- гибкость и прогнозируемость;
- интеграция уровней, видов, содержания науки, образовательных потребностей людей и государства, смежных отраслей;
- развитие современных ключевых компетенций и навыков;
- инновационность.

Инновационный подход

Непрерывное образование является одной из ключевых концепций инновационной образовательной модели, предполагающей, что в условиях модернизирующейся экономики образование будет представлять собой базис карьеры любого человека в течение всей его жизни.

Остановимся на инновационном подходе к реализации программ непрерывного профессионального образования (рис. 2). Так, в частности, в условиях развития современной системы образования существующая методика выступает как неотъемлемая часть образовательного механизма, поскольку способствует повышению качества образовательных процедур, развитию научно-исследовательского потенциала и, наконец, позволяет быть конкурентоспособным на рынке труда.



Рис. 1. Схема системы непрерывного образования



Рис. 2. Схема получения образовательного результата от внедрения инновационных методов обучения в системе непрерывного образования

Одним из эффективных способов развития системы непрерывного образования можно назвать организацию корпоративных университетов, которые обеспечивают чередование получения фундаментальных знаний с практической деятельностью. Развитие непрерывного образования позволяет организовать условия для формирования образовательных траекторий, выравнивания доступности эффективного образования на всех уровнях образовательной системы, обеспечивает набор образовательных услуг, которые отвечают динамичному развитию потребностей общества и экономики [4; 6].

На наш взгляд, необходимо выделить одну из базовых задач непрерывного образования — эскалацию и диверсификацию образовательных процедур, которые выступают дополнительным связующим элементом традиционного академического образования. Это объясняет «несостоятельность» традиционной системы образования дать человеку всеобъемлющий багаж компетенций, необходимых ему на протяжении всей его профессиональной де-

тельности. Однако это спорный вопрос, ведь в условиях постоянной модернизации экономики, образования и общества очевидна невозможность системы образования дать человеку

В систему непрерывного образования вовлечено множество образовательных структур: основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных

знания и опыт на всю его профессиональную жизнь. Поэтому в рамках своей профессиональной деятельности для повышения конкурентных преимуществ на рынке труда специалист обязан участвовать во всех эле-

ментах структуры непрерывного образования, для того чтобы мобильно и гибко реагировать на все изменения экономики и социума.

Чаще всего непрерывное образование считают тождественным образованию взрослых, так как речь идет о разнообразных формах переподготовки, повышения квалификации людей, преодолевших обычный возраст базового образования. Следовательно, как уже отмечалось ранее, непрерывная система образования предполагает такой механизм взаимосвязанных учебно-воспитательных организаций, создающий пространство образовательных услуг, которые, в свою очередь, обеспечивают альянс и преемственность программ, способных удовлетворить запросы и потребности населения.

Один из эффективных способов развития системы непрерывного образования – организация корпоративных университетов

Выделим ключевые функции, которыми обладает непрерывное образование [7; 9]:

- профессиональная функция, обеспечивающая формирование необходимых профессиональных компетенций и квалификаций и, как следствие, приобретение и усвоение новых профессиональных ресурсов и возможностей, повышение трудовой мобильности и ликвидности;

- социальная функция, дополняющая и обобщающая процесс взаимодействия человека с обществом, экономической средой, государством в целом, определяя функциональную грамотность и состоятельность в различных сферах;

- личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей человека, его интересов, увлечений.

В рамках проведенного исследования авторами выявлены ключевые особенности всестороннего развития и совершенствования непрерывного образования на современном этапе. Данные, представленные в статье, позволяют сделать вывод о целесообразности образовательных механизмов, позволяющих специалистам не только поддерживать соответствующий уровень квалификации, образованности во всех сферах жизнедеятельности, но и эффективно развиваться как личности, как активному субъекту развитого государства.

Таким образом, система непрерывного образования выступает не просто механизмом «пожизненного» образования, но и драйвером постоянного личностного и профессионального совершенствования, способствует повышению гибкости и мобильности кадрового потенциала предприятий к трансформациям экономики.

Литература

1. Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Развитие профессиональной мобильности в условиях многоуровневой системы образования // Профессионально-личностное развитие преподавателя и студента: традиции, проблемы, перспективы: Материалы III Всероссийской науч.-практ. конф. (с международным участием). — 2015. — С. 289–293.

2. Жильников А.Ю. Формирование системы здоровьесбережения обучающихся в образовательной организации // Синергия. — 2016. — № 3. — С. 31–36.

3. Мычка С.Ю. Синергетические эффекты взаимодействия науки, бизнеса и образования // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: Материалы между. науч.-практ. конф. — 2014. — С. 113–116.

4. Мычка С.Ю. Совершенствование управлением конкурентоспособностью вуза // Территория науки. — 2013. — № 6. — С. 33.

5. Назарова Г.Н. Роль образовательных технологий в формировании системы инновационного обучения // Территория науки. — 2015. — № 1. — С. 33–37.

6. Плаксина Н.И. Концептуализация определения «корпоративная культура»: антропологический аспект // Территория науки. — 2013. — № 2. — С. 53–58

7. Руднева Н.В. Организация профориентации в многоуровневом образовательном комплексе «школа – техникум – вуз – предприятие» при формировании правовой культуры студентов вуза // Территория науки. — 2015. — № 5. — С. 37–42.

8. Полухина О.П., Иголкин С.Л. Отношенческий компонент в структуре профессионально-личностной позиции студента-психолога // Вестник Воронежского государственного технического университета. — 2014. — Т. 10. — № 5-2. — С. 244–248.

9. Смольянинова И.В., Ахмедов А.Э., Шатов М.А. Повышение конкурентоспособности профессионального образования на основе интеграции с бизнес-средой // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности: Материалы II между. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / Под ред. Э.П. Комаровой. — Воронеж, 2015. — С. 201–203.

10. Соколова Н.Ф., Жигульская И.В., Сендюков И.Н. Формирование современного педагогического коллектива для реализации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий // Синергия. — 2016. — № 3. — С. 13–25.

Разработка профессиональных образовательных программ, ориентированных на подготовку кадров для малого бизнеса

Любой вид профессионального образования корреспондируется с реальными практическими требованиями и условиями профессиональной деятельности, для которых готовятся работники того или иного профиля. Однако практико-ориентированная профессиональная подготовка кадров в колледже для сферы малого бизнеса имеет определенную специфику.

Нахождению оптимального варианта организации профессиональной подготовки кадров для сферы малого бизнеса посвящен ряд исследований [1; 2; 3; 4; 7 и др.]. В целом, исследователи исходят из следующего: организация и содержание профессиональной подготовки кадров должны осуществляться исходя из содержания труда специалиста малого бизнеса. Логика данного подхода выглядит таким образом: функции специалиста — решаемые им профессиональные задачи — необходимые для выполнения этих задач компетентности и качества личности специалиста — необходимые для их формирования профессиональные знания — структуризация их в учебные дисциплины, темы и формы занятий с учетом междисциплинарных и иных связей. В своей принципиальной основе такой подход осуществляется при организации профессиональной подготовки кадров и для других отраслей национальной экономики.

Особенности подготовки

Специфика подготовки кадров для сферы малого бизнеса в колледже связана с особенностями этого вида профессиональной деятельности: ее комплексным, межпрофессиональным характером, выходом за рамки традиционно сложившегося профессионального разделения труда, связанной с этим формализации его организации и содержания и вытекающих из этого требований к профессиональной подготовке кадров. Все это, во-первых, усиливает ответственность организаторов и разработчиков профессиональных образовательных программ данной подготовки, поскольку такие профессиональные образовательные программы в настоящее время не проходят процедуры государственной экспертизы, как это имеет место при создании профессиональных образовательных программ в рамках государственных образовательных стандартов. Поэтому существует настоятельная необходимость создания феде-

рального перечня специальностей для сферы малого бизнеса и введение соответствующих профессиональных и образовательных государственных стандартов [8, с. 8].

Во-вторых, организация и содержание практико-ориентированной профессиональной подготовки кадров в колледже для сферы малого бизнеса должна носить усиленный личностно-ориентированный характер.

В своем исследовании автор исходил из вышеприведенных положений.

Сложности перехода

На рисунке 1, с опорой на разработку П.Н. Новикова [7], представлена авторская интерпретация структурной схемы перехода от содержания трудовой деятельности специалиста сферы малого бизнеса к организации и содержанию практико-ориентированной профессиональной подготовки в колледже.

Сложность рассматриваемого преобразования обуславливается тем, что до настоящего времени существует разрыв между областями общественной (профессиональной) практики и научных знаний — сферой труда и сферой профессионального образования.

Поэтому процесс перехода от содержания трудовой деятельности специалиста сферы малого бизнеса к организации и содержанию практико-ориентированной профессиональной подготовки в колледже достаточно сложен. В силу ограниченности объема статьи детально описать этот переход не представляется возможным, поэтому акцент, прежде всего, сделан на результирующем образовательном аспекте.

В связи с этим обратимся к понятию «профессиональная образовательная программа» в контексте практико-ориентированной подготовки кадров в колледже для сферы малого бизнеса. Под ней понимается «специальная форма выражения содержательных, процессуально-действенных и организационно-управленческих аспектов педагогических средств, с помощью



СЕБЕРОВ Валерий Геннадьевич, доктор педагогических наук, профессор, преподаватель кафедры механизации Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежовского, Иркутск

Аннотация

В статье раскрыта специфика подготовки кадров для сферы малого бизнеса. Представлены основы разработки профессиональных образовательных программ, ориентированных на практику, профессиональное обучение кадров для малого бизнеса в колледже

Ключевые слова:

профессиональная образовательная программа, практика-ориентированное обучение, колледж

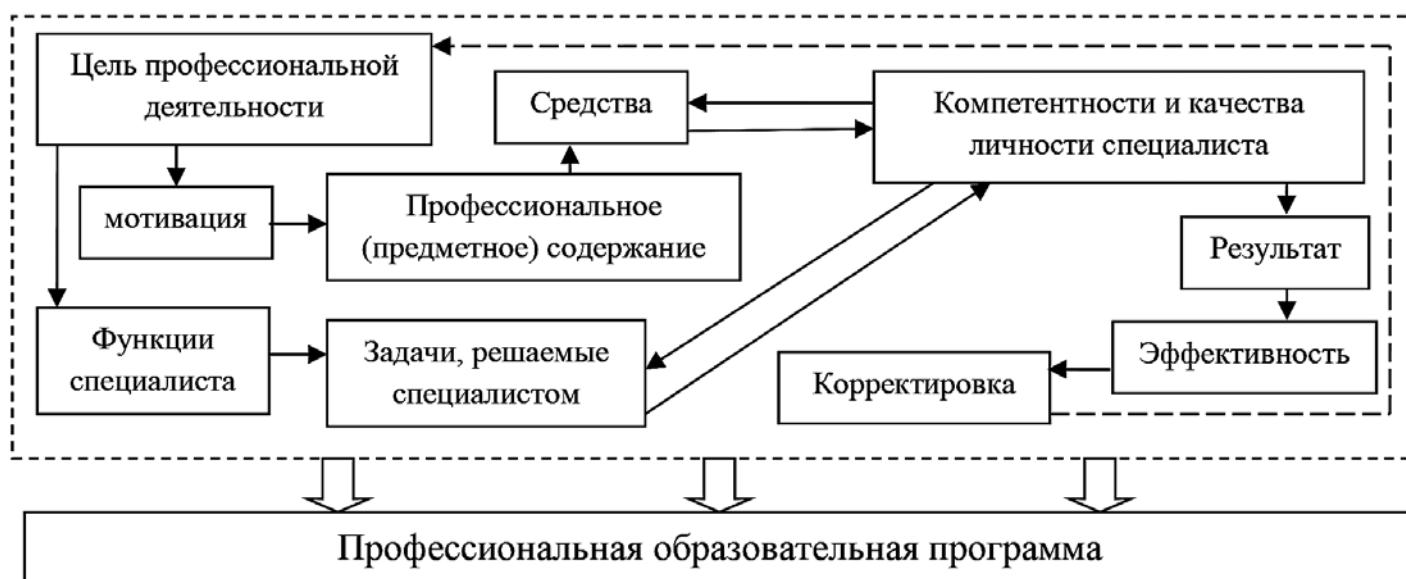


Рис. 1. Структурная схема перехода от содержания трудовой деятельности специалиста сферы малого бизнеса к организации и содержанию практико-ориентированной профессиональной подготовки в колледже

Организация и содержание практико-ориентированной профессиональной подготовки кадров в колледже для сферы малого бизнеса должна носить усиленный личностно-ориентированный характер

которых учащиеся во взаимодействии друг с другом и с педагогическими работниками могут, с допустимой учебной нагрузкой, присваивать определенный уровень образованности, а также иметь перспективы для дальнейшего развития собственной образованности» [6, с. 133].

Во-первых, всякая профессиональная образовательная программа представляется как проект предмета учебной профессиональной деятельности, направленной на реализацию перевода спроектированных требований к образованности в личностный план обучающегося. Предмет учебной и профессиональной деятельности следует организовать с учетом преемственности его представления на разных уровнях (начальном и последующих).

Во-вторых, в профессиональной образовательной программе целесообразно проектировать основные подходы (правила) к процедурам, выполняемым субъектами профессионального образования в процессе деятельности с осваиваемым предметом. Успех в присвоении личностью соответствующего уровня образованности зависит не только от характеристик учебных задач и заданий, но и от процедур взаимодействия субъектов в образовательных процессах.

В-третьих, в профессиональных образовательных программах имеет смысл оговорить «кодекс» взаимоотношений между субъектами профессионального образования (соблюдение правовых норм, нравственности во взаимоотно-

шениях, мотивированное распределение организационно-управленческих функций между субъектами).

Пять уровней

Целесообразно различать пять уровней представления профессиональных образовательных программ подготовки кадров для сферы малого бизнеса в колледже.

На концептуально-целевом уровне, опираясь на спроектированные требования к образованности личности специалиста и нормативы учебной нагрузки, необходимо определиться с общими характеристиками (признаками, функциональными назначениями, основополагающими принципами и т.д.), которым должна удовлетворять профессиональная образовательная программа.

Необходимо отразить в программе цели профессиональной подготовки, переводя их в плоскость описания конкретных профессиональных компетентностей. Важно сформулировать основные концептуальные подходы к реализации профессиональной подготовки, направленной на достижение целей.

Следует выразить профессиональную образовательную программу в виде четко сформулированного заказа: от имени государства (федеральный заказ), региона (национально-региональный заказ), групп частных лиц (приватный заказ). На концептуально-целевом уровне важно определиться с приоритетностью между федеральной, национально-региональной и приватной составляющей целевого заказа, лежащего в основе всякой профессиональной образовательной деятельности.

Нормативно установленные государством максимально допустимые объемы учебной нагрузки необходимо поставить в центр внимания при целеполагании национально-реги-

онального и частного аспектов профессиональной образовательной программы.

Фактически на концептуально-целевом уровне представления профессиональных образовательных программ оказываются развернутыми цели практико-ориентированной профессиональной подготовки специалиста «реального» сектора сферы малого бизнеса и установлены общие подходы к их достижению.

На интегративно-содержательном уровне характеризуются общие признаки содержания образования. Они выводятся из нормативных показателей учебной нагрузки и профессиональной компетентности личности подготавливаемого специалиста.

Под содержанием образования в данном контексте понимается «специфическое образовательное пространство, выполняющее функцию обеспечения реализуемости требований к профессиональной компетентности личности специалиста в условиях гуманной учебной нагрузки через усвоение ею специальным образом отобранного и организованного социального опыта человечества» [6, с. 135].

Содержание образования призвано способствовать развитию профессиональной компетентности обучающегося, задавать нравственно-гуманистическую направленность его профессионального становления, а также исходить из принципа полезности в жизнедеятельности каждого гражданина. Достигается это посредством передачи обучающимся разностороннего социального опыта. Осваивая этот опыт в содержании образования, обучающиеся приобретают специфические свойства, которые характеризуют их профессиональную компетентность.

Следующий уровень представления профессиональных образовательных программ — предметно-дифференцированный.

На этом уровне осуществляются:

- разграничение содержания профессиональной подготовки на относительно самостоятельные образовательные единицы, называемые образовательными областями;
- установление нормативных требований к содержанию, включающему каждую образовательную область;
- определение нормативных соотношений между различными образовательными областями;
- выявление междисциплинарных взаимосвязей содержания профессиональной подготовки как целостности;
- разграничение функциональных назначений между вычлененными образовательными областями;
- определение ведущих направлений развертывания содержания профессиональной подготовки в дисциплинарном и междисциплинарном аспектах;
- проектирование фундаментальной картины представления содержания профессиональной подготовки на каждый период времени, нормативно устанавливаемый для присвоения

обучающимся квалификации определенного уровня.

На уровне пакетно-выраженного представления профессиональной образовательной программы осуществляется проектирование учебно-методических комплексов педагогов и обучающихся.

По мнению автора, в настоящее время назрела целесообразность выделения еще одного уровня представления профессиональных образовательных программ: лично-синтезированного. Одной из форм таких программ является индивидуальная учебно-самостоятельная программа. Но это требует отдельного научного изыскания и в задачи данного исследования не входит.

Профессиональная образовательная программа подготовки кадров в колледже для сферы малого бизнеса, разработанная на предложенных основаниях, будет способствовать удовлетворению потребности обучающихся в получении специальности и реализации целей колледжа.

Литература

1. Бешкинская Е.В. Концепция развития системы профессионального образования предпринимателей России. — М.: Экономика, 2008. — 396 с.
2. Герасимов Б.Н. Интенсивные технологии обучения предпринимательству и менеджменту. — М.: МГУП, 1999. — 85 с.
3. Гордиенко Г.А. Регулирование процессов обеспечения профессиональными кадрами институциональных структур предпринимательства. — СПб.: ГУЭФ, 2000. — 123 с.
4. Заводчиков Д.П. Мониторинг профессиональных качеств личности ремесленника на этапе профессиональной подготовки: Дисс. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2004. — 203 с.
5. Комарницкая Е.А. Моделирование методического обеспечения образовательного процесса в многопрофильном колледже: Дисс. ... канд. пед. наук. — Калининград, 2011. — 157 с.
6. Найн А.Я. Проблемы развития профессионального образования: региональный аспект. — Челябинск: ЧИРПО, 1998. — 264 с.
7. Новиков П.Н. Методические особенности обоснования деятельностного подхода к формированию содержания профессионального образования: Сб. науч. ст. профессорско-преподавательского состава, аспирантов и соискателей ВГНА. — М.: ВГНА, 2003. — С. 36–58.
8. Романцев Г.М. Профессионально-педагогическое образование: проблемы и перспективы // Профессиональное образование. — 2002. — № 6. — С. 8–9.

На концептуально-целевом уровне необходимо определиться с общими характеристиками, которым должна удовлетворять профессиональная образовательная программа

В настоящее время назрела целесообразность выделения еще одного уровня представления профессиональных образовательных программ – лично-синтезированного

Место и роль мастера производственного обучения в структуре кадрового обеспечения среднего профессионального образования*

(по результатам всероссийского социологического исследования)



ПЕРМЯКОВА

Татьяна Владимировна,
кандидат социологических наук, доцент, руководитель социологической лаборатории Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

Современные экономические условия требуют принципиально новых подходов к организации подготовки рабочих кадров, разработки и реализации разных моделей и форм такой подготовки, ориентированных на запросы экономики конкретного региона. Качество подготовки рабочих определяется множеством факторов, в том числе и мастерством тех, кто непосредственно учит профессии. В этой связи роль мастера производственного обучения, его функции, компетенции и другие характеристики приобретают особую актуальность.

Мастер производственного обучения в современных условиях должен быть не просто профессионалом в своей области, он, как любой учитель, должен владеть педагогическим мастерством, современными образовательными и информационными технологиями, позволяющими качественно и эффективно обучать профессии. Мастер производственного обучения — это ключевая фигура в интеграции будущего рабочего в реальный производственный процесс.

Насколько нужны сегодня мастера производственного обучения?

По мнению академика А.М. Новикова, сохранение института мастеров производственного обучения является специфическим тормозом в развитии педагогического сотрудничества учреждений СПО, реализующих программы подготовки рабочих. Эта должность существует только в нашей стране и, по мнению ученого, является отголоском идеологического постулата «о ведущей роли рабочего класса». «Совмещение преподавателя-практика и воспитателя в одном лице, возможно, было оправдано в начале становления системы профессионально-технического образования, когда в училища набирались подростки из глухих деревень. Надо ли сохранять это положение сегодня? <...> Не пора ли задуматься над целесообразностью существования подобного

института, и, быть может, ввести должность такого же преподавателя производственного (практического) обучения, как во всех странах?» [3, с. 133–134]

Такая позиция в отношении мастеров производственного обучения как специфической педагогической группы является нетипичной. Как свидетельствуют результаты всероссийского социологического исследования, посвященного проблемам подготовки рабочих кадров и функционирования мастеров производственного обучения как ключевой фигуры этого процесса¹, профессиональное педагогическое сообщество СПО ее явно не разделяет.

Ответ экспертов на вопрос о необходимости мастеров производственного обучения однозначный: по мнению 97% опрошенных руководителей, без мастеров производственного обучения при подготовке рабочих кадров не обойтись. Это свидетельствует, с одной стороны, о значимости данной фигуры в системе профессионального образования, с другой — о ее востребованности.

Общий вопрос о необходимости мастеров был конкретизирован вопросом о потребности в мастерах производственного

Аннотация

В статье представлены результаты социологического исследования, касающиеся необходимости и востребованности мастеров профессионального обучения как особой педагогической группы в системе СПО, ее функциональных характеристик и социального престижа

Ключевые слова:

мастер производственного обучения, социальный престиж, оценки престижности профессии

* Статья подготовлена в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации по проекту № 2.76.2016/НМ «Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения среднего профессионального образования».

¹ Социологическое исследование по заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Минобрнауки РФ проведено весной 2015 года во всех федеральных округах Российской Федерации. Основной метод исследования — экспертный опрос. В качестве экспертов выступили руководители (директора и их заместители) образовательных организаций СПО, осуществляющих реализацию образовательных программ по рабочим профессиям, всего 312 человек. Опрошенные руководители представляют образовательные организации СПО всех типов поселений: 20,2% живут и работают в областных центрах, 68,6% — в городах и поселках городского типа, остальные (11,2%) представляют учреждения СПО, находящиеся в сельской местности.

обучения в образовательных организациях, где работают эксперты (табл. 1).

Приведенные данные позволяют сделать следующие выводы.

Существует явное несоответствие между необходимостью и значимостью мастеров производственного обучения в процессе подготовки рабочих и их нехваткой в конкретных образовательных организациях. По мнению экспертов, 4 из 5 образовательных учреждений СПО испытывают потребность в этой категории педагогических работников.

Образовательные организации испытывают потребность не только в мастерах производственного обучения вообще, но больше — в молодых мастерах. Принимая во внимание, что почти 60% мастеров старше 45 лет [2, с. 30], проблема омоложения корпуса мастеров производственного обучения является очень актуальной².

Как показали результаты исследования, образовательные организации областных центров испытывают большую потребность в мастерах производственного обучения в сравнении с образовательными учреждениями СПО средних и малых городов, а также сельской местности (рис. 1). Эта ситуация обусловлена различиями рынков труда разных типов поселений: крупный город (областной центр) может предоставить большой выбор рабочих мест, среди которых место мастера производственного обучения далеко не самое престижное и привлекательное.

В отношении потребности в молодых мастерах тенденция сохраняется, но выражена менее отчетливо. Таким образом, по мнению экспертов, роль мастера производственного обучения в подготовке рабочих очень важна, что определяет востребованность этой профессии.

Роль той или иной профессии находит выражение в социальном престиже. Под социальным престижем понимается сравнительная, интегральная оценка значимости социальных объектов или деятельности субъектов с позиции определенной системы ценностей [1, с. 251]. Насколько престижной является в современной России эта профессия? По мнению значительного большинства опрошенных руководителей образовательных организаций (70,5%), профессия мастера производственного обучения является непрестижной, около четверти респондентов (22,4%) считают ее престижной, остальные затруднились ответить на этот вопрос. Непре-

Таблица 1
Потребность образовательных организаций СПО в мастерах производственного обучения, % от числа опрошенных

Потребность	В мастерах в целом	В молодых мастерах
Мастера нужны	77,6	87,2
Мастера не нужны	22,4	12,8
Итого	100,0	100,0

Таблица 2
Оценки престижности профессии мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Степень престижности	Эксперты	Мастера
Престижная	22,4	40,5
Непрестижная	70,5	44,6
Затруднились ответить	7,1	14,9
Итого	100,0	100,0

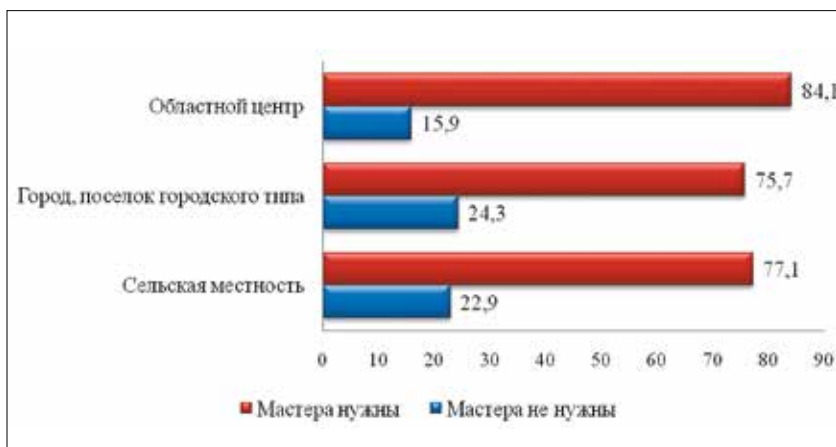


Рис. 1. Мнение экспертов о потребности в мастерах производственного обучения в зависимости от типа поселений, % от числа опрошенных по поселенческой группе

стижность этой профессии обусловлена, с одной стороны, непрестижностью профессии педагога в целом в современной России, с другой — работой с непростым контингентом учащихся.

Крайне интересным представляется сравнение оценок престижа данной профессии руководителей-экспертов и самих мастеров (табл. 2).

Несмотря на то, что большая часть мастеров считают свою профессию непрестижной, среди них значительно больше, чем среди экспертов, тех, кто придерживается противоположного мнения. Та-

² Здесь и далее использованы результаты предыдущего исследования по данной теме. Оба исследования проводились одним авторским коллективом по сходным методикам, что определяет корректность сравнения и сопоставления результатов.

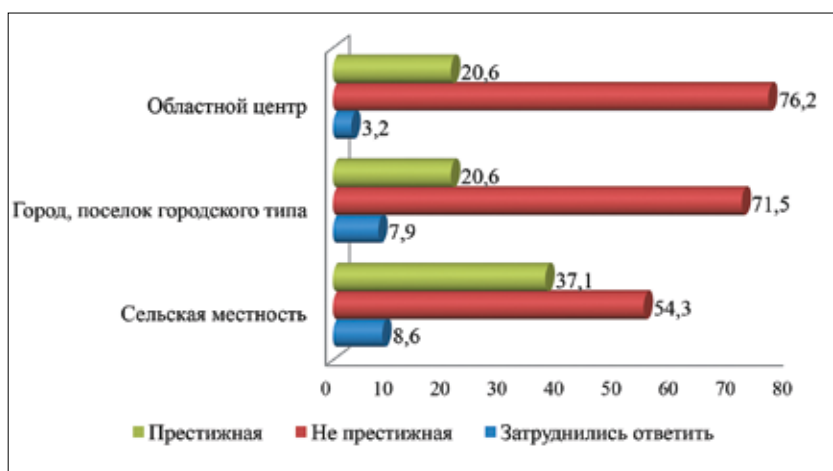


Рис. 2. Оценки престижности профессии мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

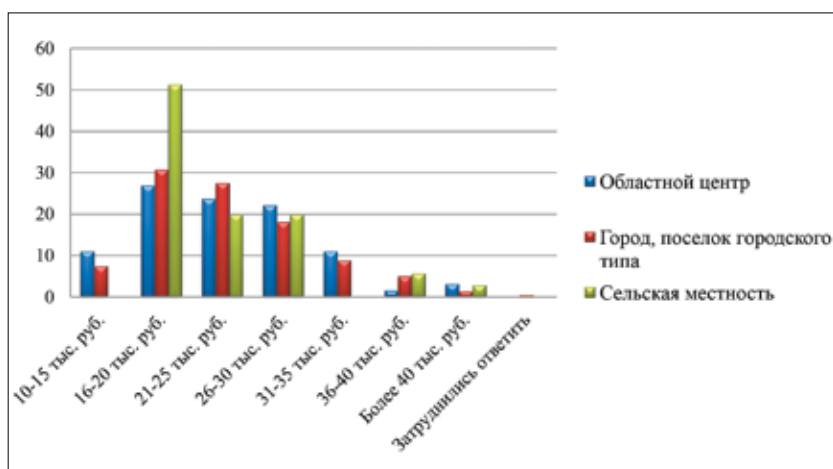


Рис. 3. Мнение экспертов об оптимальном размере заработной платы начинающего мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

ким образом, в глазах самих мастеров эта профессия выглядит более привлекательной, чем в глазах руководителей. Почему? Причина, возможно, заключается в возрасте и стаже работы в системе СПО. Более престижной считают свою профессию молодые мастера со стажем работы до пяти лет, с возрастом и увеличением стажа работы мастером производственного обучения самооценки престижности профессии заметно снижаются [2, с. 63–64]. Руководители образовательных организаций, выступавшие экспертами, принадлежат к старшим возрастным когортам и имеют солидный стаж работы в системе СПО, позволяющий им более критично и адекватно оценивать статус этой профессии и ее престиж.

Эксперты-сельчане в большей степени считают работу мастера производственного обучения престижной, чем их городские коллеги (рис. 2).

Мнение экспертов полностью совпадает с оценками престижности работы мастера самими мастерами, живущими и работающими в разных типах поселений. Низкая оценка сельскохозяйственного труда позволяет экспертам-сельчанам и мастерам-сельчанам считать работу мастера производственного обучения достаточно престижной, тогда как в городе в силу многообразия возможностей трудоустройства и видов деятельности данная профессия имеет невысокий престиж. Не исключено, что в сельской местности в большей степени, чем в городе, сохраняется значимость умственного («чистого») труда, к которому относится и педагогическая деятельность.

Престижность того или иного вида деятельности как социальная оценка выражается прежде всего в уровне заработной платы. Как показало предыдущее исследование, мастера производственного обучения самым непривлекательным моментом своей профессии считают низкий уровень заработной платы, не соответствующий значимости этой профессии для общества [2, с. 92]. Как и мастерам, так и экспертам было предложено определить адекватный размер зарплаты для начинающего мастера производственного обучения и мастера со стажем (табл. 3).

Приведенные данные свидетельствуют о сходстве мнений экспертов и мастеров по поводу желаемой заработной платы: и те и другие считают, что стартовая зарплата в 16–25 тыс. руб. была бы весьма привлекательной для молодых специалистов и существенно способствовала бы омоложению кадров. Для опытного мастера наиболее оптимальной видится заработная плата в 26–35 тыс. руб. Однако в представлениях по этому вопросу можно отметить и некоторые различия. Так, эксперты, в отличие от мастеров, склонны оценивать труд начинающего мастера несколько выше: среди них в два раза меньше сторонников самой низкой зарплаты и больше тех, кто считает, что зарплата начинающего мастера должна быть достаточно высокой — до 40 тыс. руб. Возможно, эксперты полагают, что высокая стартовая зарплата является реальным способом закрепления новых кадров и стимулом к их дальнейшей работе. В отношении мастера со стажем картина обратная: среди экспертов сторонников высоких зарплат несколько меньше, чем среди мастеров. Это несоответствие можно объяснить пониманием экспертами необходимости материального поощрения молодых мастеров с целью их закрепления как своего рода аванса для их дальнейшей профессиональной деятельности. Что касается мате-

риальной оценки работы мастера со стажем, то ее занижение связано, возможно, с необходимостью дифференцированной оценки работы опытного мастера с учетом его конкретных профессиональных достижений, поскольку отношение к работе и ее результативность оказываются разными, а авансы — уже выданными.

На представления о приемлемой зарплате мастера производственного обучения оказывает влияние тип поселения, где расположены образовательные организации экспертов. Эксперты-сельчане менее требовательны к уровню зарплаты как начинающего мастера производственного обучения, так и мастера со стажем. Несмотря на то, что среди них нет сторонников минимальной зарплаты, их больше половины (71,4%) среди тех, кто считает нормальной для начинающего мастера зарплату в 16–25 тыс. руб., тогда как аналогичного мнения придерживаются лишь 46% экспертов областных центров и 58,4% из других городских поселений (рис. 3).

Это объясняется более низким уровнем потребностей и притязаний сельских жителей в целом, а также наличием личного подсобного хозяйства, дающего в той или иной форме прибавку к материальному обеспечению. Следует также отметить, что разброс мнений экспертов сельчан значительно уже, чем их городских коллег.

Что касается мнений об оптимальной зарплате мастера со стажем, то здесь сохраняется та же тенденция, но со сдвигом в сторону более высоких сумм (рис. 4).

Больше половины экспертов-сельчан (51,4%) придерживаются мнения о среднем уровне зарплаты мастера со стажем — 26–35 тыс. руб. Среди сторонников этой позиции экспертов-горожан меньше: из областных центров — 36,5%, из других городских поселений — 45,8%. Соответственно среди сторонников более высоких заплат для мастера со стажем (свыше 35 тыс. руб.) преобладают эксперты-горожане: 46,0% из областных центров, 36,0% из других городских поселений и 25,7% из сельской местности.

Таким образом, считая профессию (и должность) мастера производственного обучения важной и необходимой в современных условиях, эксперты оценивают ее как непрестижную, причем эта оценка ниже самооценок престижности профессии самих мастеров. Способом повышения престижности данной профессии может стать увеличение стартовой зарплаты молодых начинающих мастеров, что обеспечит более комфортное вхождение в профессию и укрепит понимание ее социальной значимости.

Таблица 3

Зарплата мастера производственного обучения в оценках экспертов и мастеров производственного обучения, % от числа опрошенных

Размер зарплаты	Начинающего мастера		Мастера со стажем	
	Эксперты	Мастера	Эксперты	Мастера
10-15 тыс. руб.	7,4	14,5	0,0	0,5
16-20 тыс. руб.	32,4	34,2	3,5	2,2
21-25 тыс. руб.	26,0	25,4	13,5	12,3
26-30 тыс. руб.	19,2	16,2	24,7	21,3
31-35 тыс. руб.	8,3	5,8	19,9	22,3
36-40 тыс. руб.	4,5	1,5	17,0	19,6
Более 40 тыс. руб.	1,9	2,4	19,9	21,8
Затруднились ответить	0,3	0,0	1,6	0,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

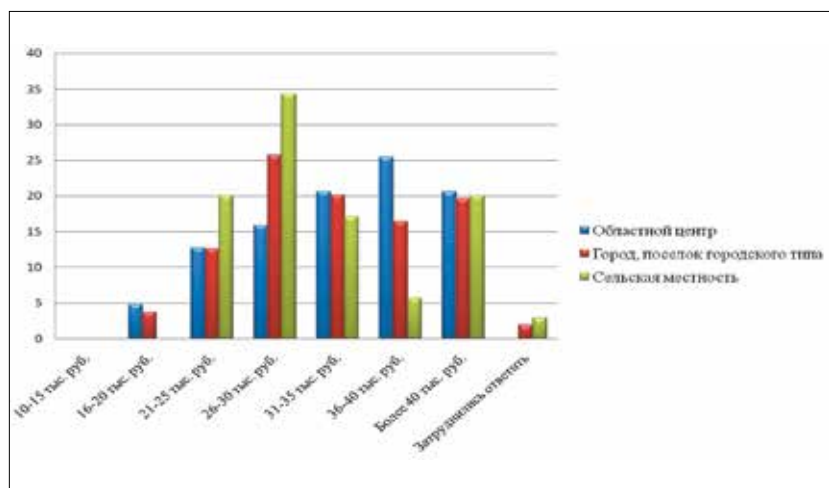


Рис. 4. Мнение экспертов об оптимальном размере заработной платы мастера со стажем в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

Литература

1. Андреев Э.М. Престиж социальный / Э.М. Андреев, М.Б. Буланова // Социологическая энциклопедия: в 2 т. — Т. 2. — М.: Мысль, 2003. — 865 с.
2. Власова О.И. и др. Социальный портрет мастера производственного обучения: Коллективная монография / Под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. — 129 с.
3. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития: Монография. — М.: Эгвес, 2000. — 272 с.

Педагогические условия формирования готовности студентов вуза к инновационной деятельности средствами иностранного языка



ВОЛОДИНА

Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков Московского политехнического университета, Москва



ВОЛОДИНА

Инга Вадимовна, соискатель кафедры иностранных языков Московского политехнического университета, Москва

С переходом России на инновационный путь развития перед педагогической наукой встала задача подготовки профессионалов нового типа. Важным компонентом успешной подготовки будущего специалиста, живущего в глобальном взаимосвязанном мире, становятся все виды коммуникации, взаимодействия и взаиморазвития.

Под готовностью специалиста к инновационной деятельности понимается интегративная совокупность свойств и качеств личности, предполагающая владение:

- общекультурными, общепрофессиональными, профессиональными и профессионально-специализированными компетенциями;
- современной методологией профессиональной творческой деятельности;
- сформированными инструментами познания (творческим мышлением);
- развитыми профессионально значимыми личностными качествами.

Особая роль при формировании готовности студентов к инновационной деятельности отводится иностранному языку. Основной целью изучения иностранного языка на современном этапе является достижение практического владения им, что позволяет использовать его в профессиональной деятельности, включая инновационную.

Авторские разработки

Для формирования готовности студентов вуза к инновационной деятельности средствами иностранного языка авторами статьи был разработан ряд нововведений.

Модель образовательного пространства (рис. 1), базирующаяся на компетентностном, коммуникативном, лингвосоциокультурном подходах, компьютерных технологиях, междисциплинарных связях [7].

Модель формирования толерантности у студентов вуза в процессе языковой подготовки (рис. 2) [5].

Модель формирования готовности к профессиональной коммуникации на ино-

странном языке в сфере инновационной деятельности у студентов вуза (рис. 3). Модель разработана на основе концепции единства языка, мышления и культуры и современных научных представлений о структуре общения [10, с. 199], а также модели образовательного пространства и модели формирования толерантности.

Учебно-методическое пособие «Professional English for Innovation Activity» (содержащее терминологическую базу по инновационной деятельности, определения инноваций, их классификацию на русском и английском языках) [6].

Кроме того, авторами были разработаны педагогические условия реализации этих нововведений (обоснованы технологии, формы и методы обучения: разработаны педагогические игры, темы дискуссий, эссе, докладов, презентаций), спланирован эксперимент и разработан фонд оценочных средств [1, с. 75–77]; [3, с. 198–201]; [4, с. 315–318]; [2, с. 107–108]. Эксперимент и апробирование результатов исследования проводились в Московском государственном индустриальном университете (МГИУ) и были продолжены в Московском государственном машиностроительном университете (МАМИ) и далее в Московском политехническом университете.

Целью педагогического эксперимента являлось эмпирическое подтверждение гипотезы исследования, то есть обоснование того, что предполагаемое педагогическое воздействие (модели, учебно-методическое пособие, формы, методы, средства обучения) более эффективно и эффект изменений обусловлен именно применением экспериментальной методики обучения.

Аннотация

В статье рассматриваются педагогические условия формирования готовности студентов вуза к инновационной деятельности средствами иностранного языка. Приводятся результаты апробирования разработанной авторами экспериментальной методики обучения

Ключевые слова:

инновационная деятельность, педагогический эксперимент, комплекс нововведений



Рис. 1. Модель образовательного пространства (МДС – междисциплинарные связи) (автор И.В. Володина)

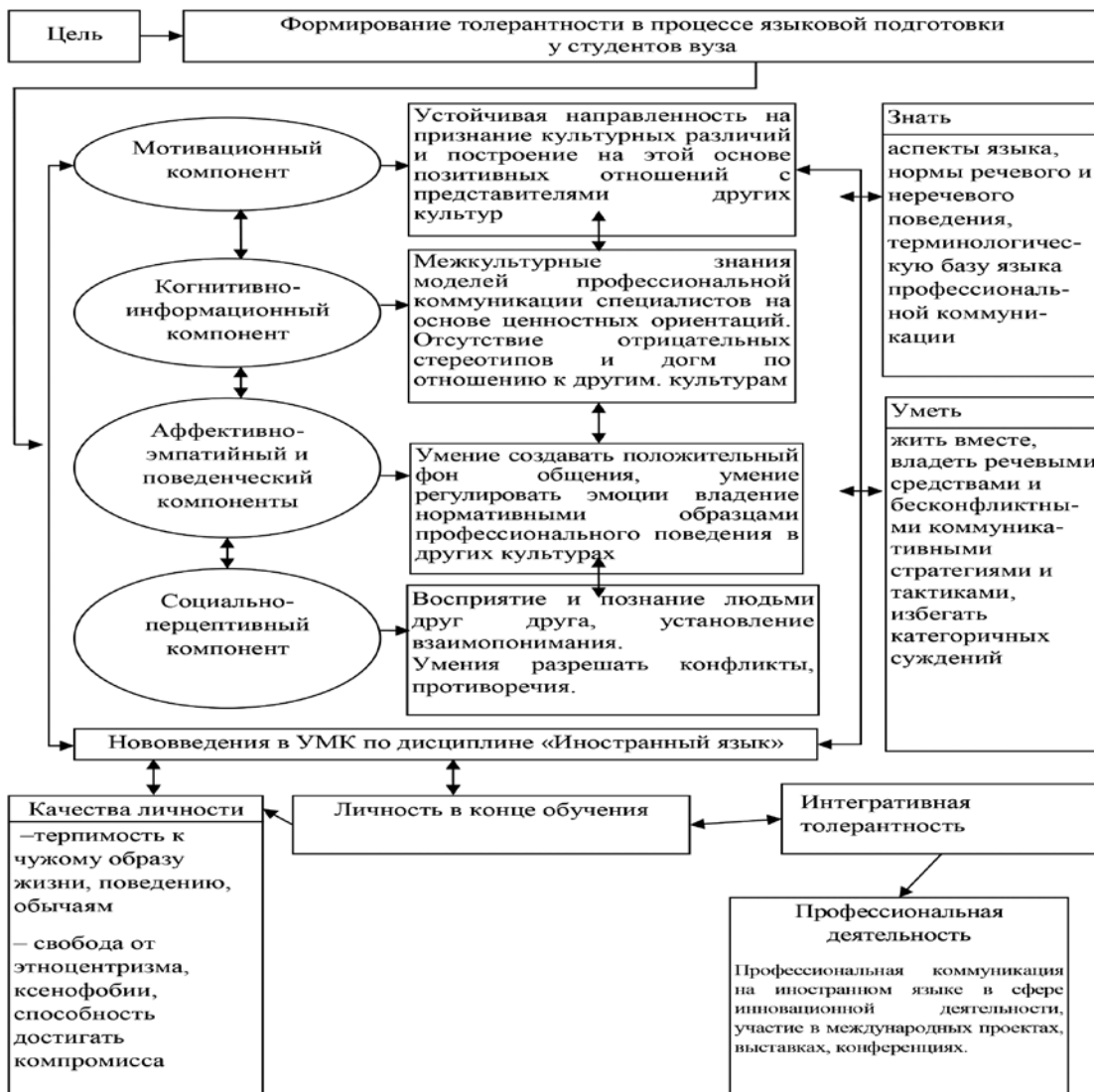


Рис. 2. Модель формирования толерантности (автор И.В. Володина)



Рис. 3. Модель формирования готовности к профессиональной коммуникации на иностранном языке в сфере инновационной деятельности у студентов вуза (автор И.В. Володина)

Результаты измерений уровня владения иностранным языком (готовности к профессиональной коммуникации на иностранном языке в сфере инновационной деятельности)

Таблица

Уровень знаний	Контрольная группа до начала эксперимента, чел.	Экспериментальная группа до начала эксперимента, чел.	Контрольная группа после эксперимента, чел.	Экспериментальная группа после эксперимента, чел.
A2 (низкий)	30	32	17	5
B1 (средний)	10	9	22	31
B2 (высокий)	5	4	6	9

Ход эксперимента

В ходе констатирующего эксперимента определялся исходный уровень владения студентами иностранным языком с помощью тестов: Oxford Placement Test 1 Grammar Test (Part 1, Part 2), Listening Test 1 и специальных тестов по инновационной терминологии. Оценка результатов тестирования проведена согласно таблице (графы OPT Score, OPT Language Level).

В эксперименте участвовали 90 студентов (45 человек — в экспериментальной группе, 45 человек — в контрольной группе). В ходе формирующего эксперимента использовались нововведения: созданный комплекс учебно-методических материалов, обоснованные формы организации учебного процесса, методы и технологии активизации мышления, формирующие «инструменты» деятельности и познания и фонд оценочных средств, реализующие модель формирования готовности студентов вуза к профессиональной коммуникации на иностранном языке в сфере инновационной деятельности.

В результате проведенных замеров было установлено, что у большинства студентов экспериментальной группы (71,1%) исходный уровень владения иностранным языком для осуществления профессиональной коммуникации в сфере инновационной деятельности соответствует уровню A2. Они показывают недостаточное знание терминологии по инновационной деятельности, недостаточно понимают смысл высказываний в рамках сфер и ситуаций общения, связанных с инновационной деятельностью, не могут осуществлять эффективную профессиональную коммуникацию. Количество студентов с уровнем B1 составило 20%, с уровнем B2 — 8,9%.

В контрольной группе количество студентов с уровнем A2 составило 66,7%, с уровнем B1 — 22,2%, с уровнем B2 — 11,1%. На заключительном этапе экспериментальной работы была проведена итоговая диагностика всех видов речевой деятельности у студентов экспериментальной и контрольной групп согласно фонду оценочных средств. В контрольной группе количество студентов с уровнем A2 составило 37,8%, с уровнем B1 — 48,9%, с уровнем B2 — 13,3%. В экспериментальной группе количество студентов с уровнем A2 составило 11,1%, с уровнем B1 — 68,9%, с уровнем B2 — 20% (см. табл.)

Планирование эксперимента и обработка данных осуществлялись в соответствии с работой Д.А. Новикова [8]¹. По итогам экс-

¹ При обработке результатов эксперимента использовались методы математической статистики. Все данные получены лично соискателем.

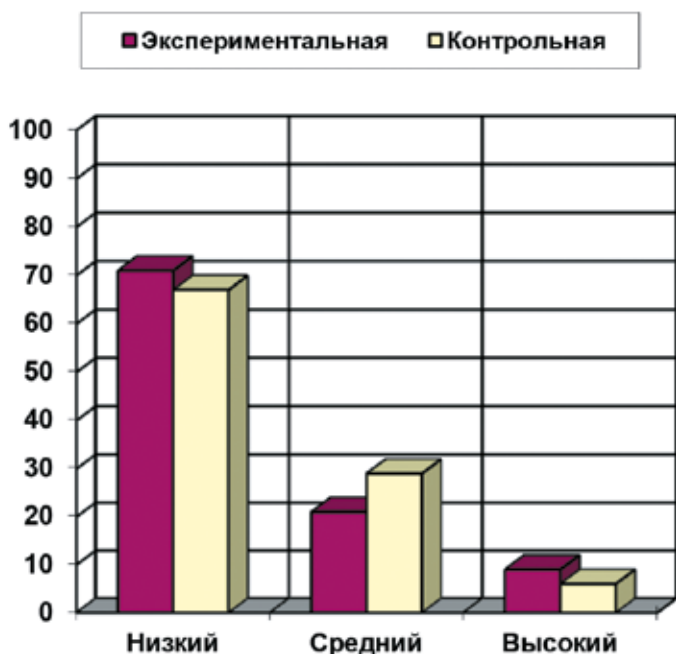


Рис. 4. До эксперимента



Рис. 5. После эксперимента

перимента был сделан вывод, что эффект изменений обусловлен именно применением комплекса нововведений (см. рис. 4; 5)

Приведенные на рисунках 4 и 5 диаграммы показывают существенный рост результатов уровня владения иностранным языком у студентов экспериментальной группы по сравнению со студентами контрольной группы.

Результаты педагогического эксперимента свидетельствуют о том, что обоснованные педагогические условия достаточно эффективно способствуют изменению уровня владения студентами иностранным языком, их готовности к профессиональной коммуникации на иностранном языке в сфере инновационной деятельности как неотъемлемой составляющей их готовности к осуществлению инновационной деятельности.

Литература

1. Володина Е. В., Володина И.В. Формирование готовности к инновационной деятельности как средство профессионализации студентов вуза // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. — 2015. — № 3 (33). — С. 75–77.

2. Володина Е. В. Формирование профессионально направленной иноязычной коммуникативной компетенции будущих педагогов профессионального обучения: Дисс. канд. пед. наук. — М., 2008. — 159 с.

3. Володина И.В. Формирование готовности будущих инженеров к инновационной деятельности средствами иностранного (англий-

ского языка) в образовательном процессе вуза // Образование, наука, научные кадры. — М.: Юнити-Дана. — 2014. — № 1. — С. 198 — 201.

4. Володина И.В. Профессионально-ориентированное обучение иностранному языку инновационных менеджеров в техническом вузе // Молодой ученый — 2012. — № 8. — С. 315–318.

5. Володина И.В. Модель формирования толерантного поведения в процессе языковой подготовки специалистов // Среднее профессиональное образование. — 2014. — № 4. — С. 31– 35.

6. Володина И.В. Professional English for Innovation Activity: Учебно-методическое пособие. — М.: Спутник+, 2015. — 153 с.

7. Любимова Т.Д., Володина Е.В., Володина И.В. Модель образовательного пространства при формировании готовности будущих специалистов (инженеров) к инновационной деятельности средствами английского языка. Образование, наука, научные кадры. — М.: Юнити-Дана. — 2013. — № 6. — С.163.

8. Новиков Д.А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи). — М.: МЗ Пресс, 2004. — 67 с.

9. Примерная программа дисциплины «Иностранный язык» для неязыковых вузов и факультетов; Научно-методический совет по иностранным языкам Минобрнауки России / Под ред. С.Г. Тер-Минасовой. — М., 2009.

10. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. — СПб.: Питер, 2004.

Теоретико-методологическое обоснование дисциплины «Введение в профессию. Банковское дело» для среднего профессионального образования



СНИЧЕНКО

Олеся Андреевна,
кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и финансов Таганрогского института управления и экономики, Таганрог

Профессия банковского работника или специалиста по финансам остается одной из самых востребованных в мире. Несмотря на то, что в СМИ ежегодно говорится о значительном перенасыщении рынка труда специалистами в сфере экономики и юриспруденции, желающих освоить данные профессии не становится меньше.

Подготовка специалистов в системе СПО в последние несколько лет претерпела значительные изменения. Если раньше базовой задачей являлось получение студентами определенного набора знаний, умений и навыков, то сейчас на первое место ставятся компетенции, под которыми понимается способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении разного рода задач. Компетентный подход заложен в федеральных государственных образовательных стандартах, в которых, по сути, постулируется обучение не какой-либо специальности, а определенной профессиональной деятельности [4].

«Введение в профессию»

Одним из направлений подготовки в учебных заведениях СПО является «Банковское дело». По окончании обучения выпускник получает квалификацию — специалист банковского дела. В течение всего срока обучения студент изучает большое количество различных дисциплин, в том числе «Введение в профессию», которая завершает цикл общеобразовательных дисциплин и предшествует преподаванию специальных предметов, предусмотренных учебным планом. Изучение дисциплины базируется на Федеральном государственном образовательном стандарте по специальности 38.02.07 «Банковское дело».

Дисциплина «Введение в профессию» построена на изучении работы банковского сотрудника. Его основными задачами являются: проведение различных операций, таких как кредитование, продажа ценных бумаг; оформление разного рода документов; оказание консультационных услуг; продажа и покупка валюты; переводы денежных средств; составление отчетов; планирование и прогнозирование аспектов банковской деятельности.

Спектр трудовых обязанностей банковского сотрудника очень разнообразен и напрямую зависит от его должности. Так, менеджеры консультируют клиентов по всей линейке банковских продуктов; кассиры проверяют подлин-

ность документов клиента, выдают и получают денежные средства; руководители организуют эффективную работу банка, разрабатывают проекты, направленные на развитие банка и его филиальной сети.

Профессионал, работающий в банковской сфере, должен обладать аналитическим складом ума, умением рационально мыслить, быть эрудированным. А постоянные коммуникации с клиентами требуют от сотрудника банка сосредоточенности, полного контроля над эмоциями, грамотной речи и умения доступно излагать информацию [5].

Все вышесказанное позволяет выделить основные компетенции, которые формирует предмет «Введение в профессию»:

- ОК-1: понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;
- ОК-4: осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- ОК-6: работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;
- ОК-8: самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;
- ОК-10: развивать культуру межличностного общения, взаимодействия между людьми, устанавливать психологические контакты с учетом межкультурных и этнических различий.

Дисциплина «Введение в профессию» позволяет студентам сформировать для себя понятие банка и банковской деятельности, проанализировать специфику ведения банковских операций, изучить основные требования к профессиональной подготовке по специальности «Банковское дело». Выпускники данной специальности могут работать в органах государственной власти и местного самоуправления, экономических и финансовых службах коммерческих организаций, в том числе банках, финансовых компаниях, инвестиционных фондах.

Аннотация

В статье обосновывается необходимость и важность предмета «Введение в профессию» по направлению подготовки «Банковское дело» для среднего профессионального образования.

Ключевые слова:

практико-ориентированный подход, дисциплина «Введение в профессию», банковская деятельность

Основные задачи преподавателя

Среди основных задач, которые должен поставить перед собой преподаватель в рамках дисциплины «Введение в профессию», должно быть не только формирование общих принципов работы банков, но и постепенное погружение в профессию банковского сотрудника. На данном этапе важно раскрыть основные понятия по изучаемому направлению. Изучение дисциплины должно быть направлено на изучение профессии банковского работника, профессиональной среды банка, психологической и профессиональной культуры будущих специалистов. Кроме того, преподавателю необходимо научить студентов принимать решения и активно работать в коллективе, устанавливать и расширять социальные контакты, преодолевать коммуникативные барьеры.

Изучение дисциплины «Введение в профессию» направлено на совершенствование следующих качеств личности студента:

- ответственность за принимаемые решения;
- способность аналитически мыслить;
- умение проявлять инициативу;
- внимательность и дисциплинированность;
- умение эффективно взаимодействовать с другими людьми;
- умение вести переговоры, находить компромисс;
- способность строить партнерские отношения;
- умение действовать, ориентируясь на результат;
- умение руководить группой;
- способность планировать свою деятельность др.

Специфика обучения банковскому делу

Существующая практика работы коммерческих банков, да и организаций в целом предполагает, что работать в данных структурах могут только выпускники с высшим профильным или смежным образованием. В редких случаях на работу могут взять выпускника со средним профессиональным образованием, но на самые низкие ступени должностной иерархии (в банках это могут сотрудник клиентской службы поддержки, секретарь, младший специалист).

Возникает ситуация, когда для профессиональной деятельности и карьерного роста среднего профессионального образования не хватает. В связи с этим необходимо разобраться, в чем же тогда состоит специфика обучения по направлению «Банковское дело» в системе СПО?

Обучение студента специальности «Банковское дело» базируется на ряде нормативно-правовых актов [1; 2; 3] и строится на принципе практико-ориентированного подхода к образовательной деятельности, при этом большое внимание уделяется самостоятельной работе, что в совокупности направлено на удовлетворение запросов работодателей и рынка труда в целом.

К окончанию обучения студент обладает набором профессиональных знаний по изучаемой специальности, что определяет главное отличие колледжа от вуза, в котором обучение в большей степени носит научно-теоретический характер.

Учебная программа по специальности «Банковское дело» предусматривает преподавание большого количества узконаправленных предметов («Введение в профессию», «Организация безналичных расчетов», «Организация кредитной работы», «Организация деятельности коммерческого банка» и др.), что позволяет студенту на этапе обучения вплотную ознакомиться со своей будущей профессией. Еще одним преимуществом СПО для студента является возможность за короткий период обучения точно определиться с тем, правильно ли сделан выбор будущей специальности, и при желании поступить в вуз по аналогичному или другому направлению подготовки.

В заключение стоит отметить, что дисциплина «Введение в профессию» является одной из важнейших предметов всего цикла подготовки по направлению «Банковское дело». В ходе ее изучения у студентов складывается первичное представление о своей будущей профессии. На занятиях студенты не только слушают лекции о банковской системе в РФ и за рубежом, но и изучают специфику работы банковского сотрудника, его должностные обязанности, требования к профессии. Полученная в процессе обучения информация позволяет студентам легче адаптироваться к более узконаправленным предметам.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) по специальности 38.02.07 Банковское дело среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 837 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70627116/>.
3. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150312/.
4. Мусаев К.М., Солтанова Э.Б. Проблемы среднего профессионального образования в современных условиях. IV Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.rae.ru/forum2012/324/3302>.
5. Трондина А.Х. Актуальные проблемы подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования. Социальная сеть работников образования nsportal.ru [Электронный ресурс] // URL: <http://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/2014/04/26/aktualnye-problemy-podgotovki>.

В редких случаях на работу могут взять выпускника со средним профессиональным образованием, но на самые низкие ступени должностной иерархии

Одним из преимуществ СПО является возможность за короткий период определиться с тем, правильно ли сделан выбор будущей специальности

Методика проведения социализационных занятий



ПОДШИВАЛОВА, Елена Николаевна
заместитель директора по учебно-методической работе Первомайского техникума промышленности строительных материалов, п. Первомайский (Челябинская область)

Сегодня результатом образования должно стать не просто получение знаний, а познавательное и личностное развитие студентов в процессе обучения. Поэтому перед педагогами стоит важная задача оценки сформированности социально-личностных качеств обучающихся.

Федеральный государственный образовательный стандарт СПО основывается на компетентностном подходе и представленные в нем общие (общекультурные) и профессиональные компетенции рассматриваются как результат освоения основной профессиональной образовательной программы по специальности. Анализ научной литературы, посвященной проблеме компетентностного подхода, позволяет определить понимание компетенции как «знание в действии» [2].

Общие компетенции (ОК) — это совокупность социально-личностных качеств выпускника, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне.

Оценивается ли сегодня сформированность социально-личностных качеств? И если да, то каким образом?

Внеаудиторная работа в образовательном учреждении СПО традиционно организуется по следующим направлениям:

- нравственное воспитание;
- гражданско-патриотическое воспитание;
- учебно-исследовательская деятельность;
- формирование здоровьесберегающего пространства;
- профилактика асоциальных явлений;
- профориентационная работа;
- профессиональное воспитание.

Но ни по одному из этих направлений не ведется мониторинг сформированности социально-личностных качеств студентов. Между тем сегодня важно знать, насколько выражены у молодежи такие качества, как ответственность, духовность, гражданственность.

Задачи в рамках проекта

Первомайский техникум промышленности строительных материалов является инновационной площадкой для реализации проекта «Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональной образовательной организации». В 2014/2015 учебном году в техникуме началось внедрение инструментального обеспечения социализации. Первые результаты показали, что такие качества, как ответственность, гражданственность, духовность не входят в число десяти приоритетных качеств, выбранных студентами. Это означает, что педагоги долж-

ны обратить серьезное внимание на формирование адекватных представлений об этих гражданских компетенциях.

Сегодня педагоги нуждаются в инструментарии для оценивания социализованности студентов: без измерения и анализа этого образовательного объекта они действуют вслепую, то есть не имеют необходимой и достаточной информации для принятия организационно-педагогических, управленческих решений.

Инновационная деятельность педагогического коллектива техникума в рамках реализации проекта позволит:

- создать новую «воспитательную компоненту», обеспечивающую системность в организации социализации на основе инструментально-обеспечения воспитания;
- апробировать и внедрить технологию «Духовные скрепы» (методики: «Отбор содержания социализации», «Оценивание социализованности», «Формирование позитивных социальных компетенций»).

Результатом инновационной деятельности должно стать создание педагогических условий для эффективного формирования позитивных социальных компетенций у будущих специалистов.

Перед коллективом техникума стоят задачи:

- разработать модель системы формирования позитивных социальных компетенций у студентов;

- выявить комплекс педагогических условий для эффективного функционирования и развития данной модели, обеспечивающей подготовку конкурентоспособных специалистов;

- на основе методик С.Г.Молчанова разработать дидактико-методическое обеспечение для процесса отбора содержания социализации и уровня социализованности обучающихся техникума, определения дельты позитивной социализованности обучающихся;

- в ходе инновационной работы проверить эффективность разработанной модели.

Определение дельты прироста

Методика проведения социализационных занятий «Отбор содержания социализации» и «Оценивание социализованности» позволяет определить дельту прироста позитивной социализованности обучающихся. Каким образом?

Преподаватель профессионального цикла, формируя комплект контрольно-оценочных

Аннотация

В статье представлена практика внедрения в воспитательный процесс методик «Отбор содержания социализации» и «Оценивание социализованности» с целью определения дельты прироста позитивной социализованности студентов

Ключевые слова:

общие компетенции, социализация, социализованность, позитивные социальные качества, методика, инновационная деятельность

средств по дисциплине, указывает оценки результата освоенных умений, усвоенных знаний, сформированности общих компетенций. Но как можно определить, например, насколько студент «умеет нести ответственность за собственные решения и поступки»? Оценка будет субъективной. Но если применить методику в начале и в конце изучения дисциплины/курса, то можно выявить дельту прироста позитивной социализованности, и тогда оценка будет объективной.

Используя методику, важно учитывать принцип гендерности, поскольку социализованность мужчины (юноши, мальчика) — это готовность к отцовству, а социализованность женщины (девушки, девочки) — готовность к материнству [3].

Студенты в роли экспертов

В рамках методики «Отбор содержания социализации» (ОСС) сами обучающиеся выступают в роли экспертов.

В начале учебного года классный руководитель опрашивает студентов, какие мероприятия они хотели бы провести в новом учебном году. Из предложенных вариантов классный руководитель составляет план воспитательной работы, включающий также общие для всех групп внеклассные мероприятия.

Инновационность методики ОСС состоит в том, что она позволяет куратору (классному руководителю) начать работу в каждом новом учебном году с вопросов:

«Какие качества вы, студенты, хотели бы обрести (освоить)?»; «Какие качества вы цените в вашем сверстнике, в вашей сверстнице?».

После обработки ответов куратор будет знать ответ на вопрос *что?* Что формировать, что воспитывать? Какие качества? Какие социальные компетенции? [4]

Первые шаги по использованию методики ОСС в техникуме заключались в следующем.

Студентам было предложено ознакомиться с матрицей основных (позитивных) гендерных и универсальных качеств личности. Таблицы с перечнем качеств были размещены в учебных кабинетах и фойе техникума.

Через некоторое время были проведены классные часы, на которых студентам было предложено выбрать из 106 качеств, указанных в матрице, только те 10, которые они, как эксперты, хотели бы видеть в своих сверстниках (сверстницах).

Полученные ответы были обработаны и занесены в электронную базу. Данные результаты позволили каждому классному руководителю установить количество выборов по каждой компетенции. Компетенции, получившие наибольшее количество выборов, были сведены в перечень, содержащий не более 10 слов. Этот перечень дает классному руководителю, педагогу-психологу, заместителю директора по воспитательной работе и родителям представление о том, на какие социальные компетенции ориентирована именно эта группа студентов.

Использование методики «Оценивание социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО)» возможно только после проведения методики «Отбора содержания социализации (ОСС-ВПО)». Данная методика позволяет оценить выраженность именно тех качеств (социальных компетенций), которые выбрали сами студенты. В этом проявляется независимость оценки студентов от мнения взрослых.

В экспертный лист помещаются наборы социальных компетенций, полученных в результате синтеза данных по первой методике, а также список студентов группы. Экспертный лист позволяет оценить:

- степень выраженности каждой компетенции в отдельности;
- степень выраженности всех компетенций у каждого студента группы.

Предполагается, что каждый студент выступит как в роли эксперта, так и в роли оцениваемого. Важно, что это будет оценка не со стороны классного руководителя, а со стороны самих ребят, именно в конкретной группе, именно «здесь и сейчас» [4].

Данную методику С. Г. Молчанов рекомендует применять при проведении социализационного занятия (классного часа). Классный руководитель проводит инструктаж по заполнению экспертных листов: проставить балльную оценку от 1 до 10 в строках напротив каждого качества и в столбцах напротив каждого имени.

Такой опрос может проводиться систематически, например, один раз в семестр или по окончании учебного года. Сравнение числовых значений последовательно проведенных опросов служит для фиксации динамики изменений выраженности компетенций и фиксации дельты увеличения/уменьшения выраженности каждой компетенции. Это и будет мониторинг сформированности общих компетенций.

В заключение можно делать вывод, что данные методики позволяют провести анализ и оценивание воспитательной работы на всех уровнях управления: персональном, групповом, административном, а также организовать эту деятельность исходя из потребностей студентов и их родителей, то есть выполнить социальный заказ.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

2. Куракова Г. В. Теоретический анализ дефиниции «общие компетенции учащихся» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2010.html>.

3. Молчанов С. Г. Новая «Воспитательная компонента» в дошкольной образовательной организации // Челябинский гуманитарий. — 2014. — № 4 (29).

4. Молчанов С. Г. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ВПО) и оценивания социализованности юношей и (или) девушек (ОС-ЮД-ВПО) в образовательном учреждении высшего профессионального образования: Пособие для кураторов академических групп вузов. — Челябинск: Энциклопедия, 2013. — 64 с.

Педагоги нуждаются в инструментарии для оценивания социализованности студентов: без измерения и анализа этого образовательного объекта они не имеют информации для принятия организационно-педагогических и управленческих решений

Ответственность, гражданственность, духовность не входят в число десяти приоритетных качеств, отмеченных студентами

Cooperation Models

Modeling of local «smart partnerships» College

The author for a critical discussion of the presented intermediate results of practice-oriented scientific research Center of continuous education, ISRO, RAO MES of the Russian Federation on modeling local «smart partnerships» on the basis of major College-OK – experimental grounds of the Centre to ensure selection by students personalized learning trajectories, quality of professional qualifications of graduates in order to create personnel reserve for the development of new industries in a particular area in the conditions of economic recession.

Keywords: public-private-partnership cluster, «smart partnership», local partnership of major College-OK, roadmap local partnerships, personal educational trajectory, College-OK – training-site

About the author:

Mikhail V. Nikitin, Doctor of pedagogical Sciences, Professor, leading researcher of the research center of continuous education, Institute of education development strategy of RAO MES of the Russian Federation (Moscow), e-mail: niki5.53@mail.ru.

80 years in vocational education: a «reboot» of the process of personnel training

The article presents a brief history of the development of educational institutions, considers the problems of reforming the system of vocational training, reflected significant events, innovations from a position of problem-analytical approach.

Keywords: vocational school, training of qualified personnel, the content of professional education, innovative experience

About the authors:

Nikolay M. Gurbo, candidate of pedagogical Sciences, Director of Omsk regional multidisciplinary College (Omsk), e-mail: ogktes@mail.ru.

Manzila M. Amrenova, candidate of pedagogical Sciences, Deputy Director on scientific and methodical work of Omsk regional multidisciplinary College (Omsk), e-mail: ogktes@mail.ru.

The role of social partnership and of the WorldSkills movement in improving educational process at the College

The article deals with the preparation and experience of successful participation College in competitive movement by working trades, substantiates the importance of this aspect of the innovation activity in the educational process, its components such as social partnership and the role of effective practices as key element of professional education.

Keywords: social partnership, WorldSkills, the practical orientation of training

About the authors:

Gennadiy A. Pavlyuchkov, candidate of pedagogical Sciences, Director of the Yurga Technological College (Yurga, Kemerovo region), e-mail: info@ytk.edu.ru.

Sergey A. Reshetka, Deputy Director of the Yurga Technological College (Yurga, Kemerovo region), e-mail: reshetka@ngs.ru.

Sergey V. Kucheryavenko, candidate of philosophical Sciences, associate professor, teacher of the Yurga Technological College (Yurga, Kemerovo region), e-mail: serg_kuch60@mail.ru.

The competence and qualifications

Methods to forecasting the quality of the labour force: foreign experience and Russian practice

The article discusses the problem of making quality vocational training in regional education systems, in accordance with the qualification needs of employers. There is a review of foreign methods of forecasting of demanded professional competences of workers. It is relevance speaks of developing methods for predicting staffing requests of regional economies of Russia.

Keywords: methods of forecasting of labour market, demanded competences of workers, forecasting of quality of vocational training

About the author:

Tatyana G. Kuteinitsina, candidate of sociological Sciences, leading researcher at the Volga region Branch of Federal Institute of Education Development (Samara), e-mail: kuteinit@mail.ru.

Commentator eSports competitions: entertainment or profession?

The emergence of a new kind of sports (eSports) entailed the formation of professional and nonprofessional activity, e-sports commentators. The author of the article discusses the emergence of a new profession – Commentator eSports competitions as a social phenomenon of the information society.

Keywords: eSports, cybercounseling, eSports commentator, socio-cultural space

About the author:

Peter A. Sukhodimtsev, student of master's degree of the Russian state University of physical education, sport, youth and tourism (Moscow), e-mail: suhpeter@yandex.ru.

Career Guidance

Student design Bureau as a network training platform

The article presents a practical solution to the problems associated with the return of mass youth interest in technical and scientific creativity. Special attention is paid to creating the College student design Bureau as one of the elements of the innovative educational environment.

Keywords: scientific and technical creativity, student design Bureau, «innovative conveyor»

About the author:

Larisa A. Zhirnova, methodist of the Nizhny Tagil state professional College named after N. Demidov (Nizhny Tagil, Sverdlovsk region), e-mail: Larissa22288@mail.ru.

«Ural Engineering School» in action

The article deals with the problem of interaction between the system of a secondary vocational education and a general education. The authors share their experience in motivating schoolchildren to get a technical vocational education by means of networking. The concrete results of this collaborative project between Kamensk-Uralsky Radio College and schools are widely presented in this article. System and practically-oriented approaches are offered by the college to realize the goals within region integrated programme «Ural Engineering School».

Keywords: vocational guidance work, workers and engineers, «Ural engineering school», the project «Smart house»

About the authors:

Minnigul M. Zaripova, Deputy Director for Science, Head of Resource Center on Development of Vocational Education in Electric and Radio engineering of Sverdlovsk region of the Kamensk-Uralsky Radio College (Kamensk-Uralsky, Sverdlovsk region), e-mail: prc@kamensktel.ru.

Inna L. Moskovskikh, Deputy Director for studies and pedagogical work of the Kamensk-Uralsky Radio College (Kamensk-Uralsky, Sverdlovsk region), e-mail: moskovskikh72@mail.ru.

Lifelong Education

The system of continuing education as driver improvement of professional competence

The article considers the system of continuous education as a characteristic innovative society.

Keywords: continuing education, innovative educational model, competitiveness in the labour market

About the authors:

Ahmed E. Ahmedov, candidate of economic Sciences, associate professor, head of Chair of Economics of Voronezh Economics and Law Institute (Voronezh), e-mail: nauka-vepi@yandex.ru.

Irina V. Smolyaninova, candidate of economic Sciences, associate professor, vice-rector for research work of Voronezh Economics and Law Institute (Voronezh), e-mail: nauka-vepi@yandex.ru.

Maxim A. Shatalov, candidate of economic Sciences, associate professor, head of the research department of Voronezh Economics and Law Institute (Voronezh), e-mail: nauka-vepi@yandex.ru.

Content of education

The basics of developing professional practice-oriented educational programs, vocational training at the College for small business

The article reveals the specificity of training for the sphere of small business. The article presents a framework for the development of professional educational programs focused on practice, professional training for small businesses in College.

Keywords: professional educational program, practice-oriented training, College

About the author:

Valery G. Severov, Doctor of pedagogical Sciences, Professor of the Department mechanization of Irkutsk state agrarian University named after A.A. Egeskog (Irkutsk), e-mail: severov.valeriy@mail.ru.

Sociological research

The place and role of industrial training masters in the staffing structure of secondary vocational education (as a result of nationwide sociological research)

The article presents the results of sociological research concerning the need and demand for training masters as a special teaching group in secondary vocational education, its functional characteristics and social prestige.

Keywords: master of industrial training, social prestige, evaluation of occupational prestige

About the author:

Tatiana V. Permyakova, candidate of sociological Sciences, associate professor, the head of the sociological laboratory of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg), e-mail: permyakova-t@yandex.ru.

Methods

Formation of readiness to professional communication in a foreign language in the area of innovation activity for university students

The article considers formation of readiness to professional communication in a foreign language in the area of innovation activity for university students. The research was conducted in the groups of students in different directions of training in Moscow State Industrial University and continued in Moscow State University of Mechanical Engineering.

Keywords: innovation activities, pedagogical experiment, a set of innovations

About the authors:

Elena V. Volodina, candidate of pedagogical Sciences, associate professor of the Department of Foreign Languages of Moscow State University of Mechanical Engineering (Moscow), e-mail: alina661966@mail.ru.

Inga V. Volodina, competitor of the Department of Foreign Languages

Moscow State University of Mechanical Engineering (Moscow), e-mail: alina661966@mail.ru.

Theoretical and methodological substantiation of the course «Introduction to the profession – Banking» for secondary vocational education

The article states the substantiation of the necessity and the importance of the subject «Introduction to profession» in the direction of training «Banking» for secondary vocational education. Special attention is given to the development of the SVE system and its benefits.

Keywords: a practice-oriented approach, the course «Introduction to the profession – Banking»

About the author:

Olesya A. Sinichenko, candidate of economic Sciences, Senior Lecturer of Economics and Finance Department of Taganrog Institute of Management and Economics (Taganrog), e-mail: o.sinichenko@tmei.ru.

Methods of socialized lessons concerning

The article presents the practice of introducing in educational process methods of socialized lessons. Innovative activity is based on Professor S. Molchanov's methods implementation of educational process and aimed at determination of students' positive socialization growth rate.

Keywords: general competencies, socialization, positive social skills, methods, innovative activity

About the author:

Elena N. Podshivalova, Deputy Director for studies and education of

Pervomayskiy College of Construction materials industry (Pervomayskiy, Chelyabinsk region), e-mail: elena.dide.63@mail.ru.

ДЛЯ УЧАЩИХСЯ, СТУДЕНТОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ!

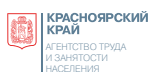
3-4
ФЕВРАЛЯ
КРАСНОЯРСК
2017

■ КОНФЕРЕНЦИИ,
■ МАСТЕР-КЛАССЫ,
■ ПРЕЗЕНТАЦИИ
■ ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ,
■ ПРОФПРОБЫ И
■ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
■ ТЕСТИРОВАНИЕ

ВЫСТАВКА-ФОРУМ

ОБРАЗОВАНИЕ. ПРОФЕССИЯ И КАРЬЕРА

- ВЫСШЕЕ И СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
- ЯЗЫКОВЫЕ ШКОЛЫ И ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ
- ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ И ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ



г. Красноярск, ул. Авиаторов, 19, МВДЦ «Сибирь»
тел.: (391) 22-88-561, 8-913-538-0100
e-mail: ves@krasfair.ru
www.krasfair.ru