

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ и РЫНОК ТРУДА

ISSN 2307-4264



№ 1 / 2017

ISSN 2307-4264

Зарегистрирован в региональном управлении
Роскомнадзора по Свердловской обл.
Свидетельство о регистрации: ПИ № ТУ66-01095
от 27.12.2012

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
И РЫНОК ТРУДА**
№ 1 (28) 2017



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

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

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

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)

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

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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

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

Гладкова Т. В., заместитель министра экономики Свердловской области

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

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

Зеер Э.Ф., член-корреспондент РАО, д. псих. 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. Ползунова

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

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

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

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
Зам. главного редактора Марина Тюлькина
Дизайн, верстка: Олег Клещев
Корректор Марина Лимонова

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

Отпечатано в типографии ООО «АлтерПринт»

Заказ №
Тираж 1000 экз. Подписано в печать 17.05.2017
Цена свободная

*Электронная версия журнала
размещается в Научной электронной
библиотеке (eLibrary.ru)
и включается в Российский индекс
научного цитирования (РИНЦ)*

Содержание

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Платонов Е. В. Дизайн-код среды машиностроительного техникума: опыт проектирования..... 4

КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИИ

Алашеев С. Ю., Коган Е. Я., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Влияние общих компетенций работников на производительность их труда 9

Гущин А. Н., Дивакова М. Н., Стариков А. А. Решение проблемы кадрового обеспечения градостроительной деятельности на основе проектного подхода 15

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

Пономарева Л. А., Бурлова Н. Г., Вернер Е. В., Студеникин Ю. Е. Подходы к оценке качества преподавания в колледже 18

Хмельницкая Г. В. Выявление особенностей мотивации к изучению информатики у студентов первого курса колледжа.... 22

МЕТОДИКА

Гайнеев Э. Р. Рационализация как основа бережливого производства на занятиях практического обучения..... 25

Черникова Т. А Опыт разработки системы преподавания дисциплин «История изобразительных искусств» и «История дизайна» в колледже..... 29

АГРАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Российское аграрное образование: региональная точка зрения 33

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Курс на воспитание молодежи..... 38

Contents

COOPERATION MODELS

Platonov E. V. The Design code of Mechanical Engineering
Technicum's environment: A Developing Experience 4

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

Alashev S. Y., Kogan E. Y., Postalyuk N. U., Prudnikova V. A.
The impact of transferable competences of workers on the labor
productivity 9

Gushchin A. N., Divakova M. N., Starikov A. A. The solution to the
problem of staffing of urban activities based on project approach.... 15

QUALITY OF EDUCATION

Ponomareva L. A., Burlova N. G., Verner E. V., Studenikin Y. E.
Assessment of teaching quality as a factor of quality of training 18

Khmelnitskaya G. V. Identifying features of the motivation for
teaching computer science for first-year students of the college..... 22

METHODS

Gajneev E. R. Rationalization as the Basis of Lean Production in the
Classroom Hands-On Learning..... 25

Chernikova T. A. System for the Development of General and
Professional Competencies in Teaching «History of Fine Arts» and
«History of Design» 29

AGRARIAN EDUCATION

The Russian Agricultural Education: Regional Point of View 33

SCIENTIFIC LIFE

The Course on the Education of Youth 38

Дизайн-код среды машиностроительного техникума: опыт проектирования



ПЛАТОНОВ
Евгений Владимирович,
кандидат педагогических наук,
директор Невского машиностроительного техникума,
Санкт-Петербург

Аннотация

В статье раскрывается концепт «дизайн-код», обосновывается идея перехода к созданию многопрофильного, полиструктурного по своей конфигурации, инновационного по своему концептуальному замыслу и масштабам концентрации ресурсов Проекта техникума подготовки специалистов новой генерации для оборонно-промышленной отрасли Санкт-Петербурга

Ключевые слова:

дизайн-код, нормированная среда, педагогически ориентированная структура, персонафицированные компетенции

В настоящее время понятие дизайн-кода получает широкое распространение в качестве комплексного свода правил создания комфортной среды. Первыми такую работу начали архитектурно-художественные организации, специалисты в области дизайна городской территории, которые разработали нормы городской застройки. Постепенно пришло понимание, что дизайн-код — это комплексное понятие, которое должно предполагать формирование социальной среды, отвечающей требованиям безопасности, нормам эстетики и красоты, принципам обучения и воспитания, профилактики агрессии и правонарушений. В Санкт-Петербурге дизайн-код — это неофициально закрепленные «правила хорошего тона», помогающие коренным жителям и туристам чувствовать себя на улице желанными гостями. Кроме того, дизайн-код посредством «незаметных» для людей норм поведения стимулирует горожан бережно относиться к своему городу. Такая «нормированная» среда никого и ни к чему открыто не принуждает, а просто направляет и подсказывает. Идея организации такой педагогически ориентированной инфраструктуры вдохновила руководство Комитета по науке и высшей школе Правительства Санкт-Петербурга создать Проект научно-производственного регионального инновационного центра подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена (далее — НП РИЦ) для ведущих сфер экономики города на принципах дизайн-кода на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Невский машиностроительный техникум».

Это первый, во многом инновационный опыт разработки проекта дизайн-кода среды машиностроительного техникума, в котором много разнородных элементов. Документ структурирован тематически и объединяет в себе:

- совокупность правил, требований и ограничений, программы и регламенты подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- финансовый план, штатное расписание, перечень необходимого оборудования, приспособлений, агрегатов и инструментов для учебного процесса машиностроительных специальностей;

- дизайн объектов новой застройки и реконструкции старых, учебно-производственные площадки, лаборатории и аудитории для учебных занятий, отдыха, игр и спорта, связанных единым концептуальным замыслом и стилем исполнения.

В пояснительной части Проекта обосновывается необходимость создания образовательной единицы в структуре сети

профессиональных образовательных организаций города, отвечающей, а где-то и опережающей требования к современному специалисту, обладающему лучшими профессиональными и личностными качествами (компетенциями). На современном этапе развития экономики города и страны в целом предприятия Санкт-Петербурга, в том числе оборонно-промышленного комплекса, должны быть обеспечены не просто квалифицированными кадрами, а кадрами, имеющими высокую мотивацию работать по специальности, умеющими гибко реагировать на изменения научно-технического прогресса, способными всю свою активную жизнь обучаться новым технологиям и профессиям.

В настоящее время среди молодежи сохраняется устойчивый спрос на популярные специальности блока «Экономика и управление». Вместе с тем с трудом идет набор в профессиональные образовательные организации на рабочие специальности и профессии, которые востребованы рынком труда, но недостаточно популярны среди выпускников школ. По данным Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, ежегодная кадровая потребность только предприятий машиностроительной отрасли составляет приблизительно 500 специалистов. Город испытывает острый недостаток квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена, конструкторов, технологов для высокотехнологичных отраслей оборонного комплекса, малых предприятий научно-производственной сферы.

На федеральном уровне с принятием нового закона «Об образовании в Российской Федерации» [1] Министерство образования и науки Российской Федерации провело первичный ребрендинг системы среднего профессионального образования. Среднее профессиональное образование стало общедоступным и бесплатным, начальное профессиональное образование встроено в среднее профессиональное образование в виде программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Более того, как утверждает М. В. Никитин, «в обществе активно формируется новый канал социально-образовательной мобильности» [2, с. 11] молодежи и школьников — через среднее специальное образование к высшему образованию. При этом среднее профессиональное образование рассматривается и в качестве ступени непрерывного образования, и как важное конкурентное преимущество.

В настоящее время Невский машиностроительный техникум (НМТ) ведет обучение по шести программам подготовки специалистов среднего звена, в том числе 15.02.08 Технология машиностроения, 23.02.02 Автомобиле- и тракторостроение, 22.02.07 Порошковая металлургия, композиционные материалы, покрытия. Общий контингент обучающихся в НМТ составляет более 800 человек, выпуск специалистов в 2016 году составил 118 человек. Для промышленных предприятий на платной основе подготовлено 318 специалистов по рабочим профессиям.

Впервые за многие годы вырос спрос на обучение по машиностроительным специальностям. Комитетом по науке и высшей школе в 2016 году НМТ были увеличены контрольные цифры приема по машиностроительным специальностям на 75 мест и введена новая специальность 22.02.07 Порошковая металлургия, композиционные материалы, покрытия. Образовательные организации Санкт-Петербурга не ведут подготовку по данной специальности, а по России только в Новосибирском технологическом техникуме готовят таких специалистов.

Вместе с тем традиционная модель подготовки кадров среднего звена во многом себя исчерпала. Физически и морально устарела материально-техническая база, лабораторные корпуса и здания не позволяют увеличивать число студентов, размещать новое технологическое оборудование и приборы. Требуют радикального обновления практико-ориентированные компоненты учебно-воспитательной деятельности, а также система организационно-правового обеспечения образовательного процесса — перевод ее на современные принципы социального и коммерческого партнерства с работодателями, отечественными и зарубежными предприятиями. Исходя из этого, Санкт-Петербургу необходимы профессиональные образовательные организации современного формата, обучать в которых было бы гарантированно качественно, престижно и интересно.

В настоящее время Комитетом по науке и высшей школе Санкт-Петербурга в сфере среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования проводится работа по реализации положений Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года, утвержденного постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23.06. 2014 № 496. В документе подчеркивается, что отличительной чертой системы профессионального образования является сохранение и преемственность традиций обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программам подготовки специалистов среднего звена. Вместе с тем ставится задача по организации более тесного ее взаимодействия с предприятиями и исполнительными органами государственной власти по формированию государственного заказа на подготовку специалистов для рынка труда [3, с. 23]. В соответствии со Стратегией разработан Проект научно-производственного регионального инновационного центра подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена для машиностроения на базе Невского машиностроительного техникума. Проект рассчитан на более чем 5000 обучающихся по соответствующим специальностям среднего профессионального образования. Общая площадь участка новой застройки и реконструкции старого фонда составляет 26,9 тыс. кв. метров.

Дизайн-код Проекта НП РИЦ содержит в себе некоторые дебютные идеи и научно-организационные подходы, обеспечивающие выпускнику конкурентные преимущества.

Прежде всего, с профильными предприятиями города были заключены договоры о взаимной готовности в частном порядке создать дуальную систему обучения. В соответствии с этим ПАО «Звезда», АО «ГОЗ Обуховский завод», ЗАО «НПФ «Петротех» и другие предприятия города обязуются оборудовать и передать НП РИЦ экспериментальные площадки для организации дуального обучения. Кроме этого совместно с работодателями и партнерами намечены конкретные планы:

- заключение трехстороннего договора «обучающийся — НМТ — предприятие» с отобранной работодателями группой обучающихся первого курса;
- выплата обучающимся дополнительной стипендии от предприятия;
- проведение практических занятий и всех видов практик на базе предприятия;
- трудоустройство обучающихся в вечернюю смену;
- возможность трудоустройства обучающихся на период каникул;

- специальные курсы подготовки для наставников от предприятия, присвоение им почетного статуса;
- проведение совместных учебно-воспитательных, культурно-массовых мероприятий заводов и техникума.

Одна из идей Проекта направлена на формирование новой модели управления качеством образования НП РИЦ. Собственно, с реформирования старой системы управления и начинался Проект. И как показала практика, администрация и преподаватели оказались не готовы работать в условиях расширения функций, увеличения масштаба управленческой деятельности, сетевого принципа взаимодействия с новыми государственными и общественными организациями, усложнения механизмов оценки качества управления. Появилось два вида штатного расписания: одно для обслуживания нескольких образовательных площадок техникума, другое — для обслуживания группы образовательных программ общего и профессионального образования, то есть на каждую группу специальностей. Это нововведение поставило вопрос об организации управления на удаленных от основного центра образовательных площадках. Как оказалось, среди многих управленцев и администраторов не нашлось достаточного количества специалистов, способных работать по-новому. Руководителю приходится считаться не только с логикой функционирования объектов управления, но и с мнением учредителей, родительской общественностью, уметь реализовывать партнерский принцип при определении источников и объема перекрестного, бюджетно-частного софинансирования образовательного процесса. При этом правовой механизм такой деятельности техникума пока не отработан.

В рамках перспектив реализации Проекта у преподавателей НП РИЦ появляется материальный стимул для разработки и внедрения новых форм и технологий образования, получения новых компетенций, так как в полной мере начинают работать онлайн-обучение, дистанционное, мобильное, проектное, очно-заочное обучение и дополнительные квалификации. Коллективы педагогов становятся более сензитивными к самопроектированию собственной карьеры и более требовательными к устранению профессионального дефицита кадров.

Очевидным преимуществом дизайн-кода Проекта НП РИЦ выступает возможность концентрации и доступности всех видов ресурсов в рамках единого образовательного комплекса: транспортно-логистических; социально-профессиональных; информационных; квалификационных; кадровых; инструментов, механизмов и технологий; оценочных процедур для различных субъектов образовательной политики; психолого-педагогических; правовых и научно-мониторинговых. Основным ресурсом, смыслом всех преобразований остается решение педагогических задач. Именно переход от «массового» образования и воспитания к индивидуальному, к формированию персонифицированных компетенций, мотивации специалистов к успешному труду и непрерывному самообразованию выступает сегодня важным условием качества жизни профессионала.

Таким образом, Проект НП РИЦ является многопрофильным, полиструктурным по своей конфигурации и инновационным по своему концептуальному замыслу, значительным по масштабам концентрации ресурсов и сложности исполнения. Этот документ, по сути, является первым в системе среднего профессионального образования Санкт-Петербурга. В нем собрано и структурировано все многообразие современных архитектурно-строи-

тельных, психолого-педагогических элементов регионального научно-производственного центра профессиональных компетенций. Его осуществление лежит в русле основного тренда образовательной стратегии, которая подразумевает получение автономного статуса регионального центра, укрупнение образовательных организаций, высокий профессиональный и технический уровень реализации совокупности принципов территориального планирования и благоустройства, обязательных правил и требований ко всем элементам образовательного комплекса.

Литература

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями 19.12.2016). Ст. 8. [Электронный ресурс] // URL: <http://fcpsr.ru/images/2017/documents/normativka/>.
2. Никитин М. В. Полиструктурная модель колледжа — образовательного комплекса: характеристики конкурентоспособности // Профессиональное образование и рынок труда. — 2016. — №2. — С. 11.
3. Стратегия экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года, утвержденная постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23.06. 2014 № 496. — С. 23. [Электронный ресурс] // URL: <http://mopesochniy.sankt-peterburg.info/novosti/>.

Влияние общих компетенций работников на производительность их труда



АЛАШЕЕВ
Сергей Юрьевич, старший научный сотрудник Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара



КОГАН
Ефим Яковлевич, доктор физико-математических наук, профессор, заместитель директора Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара



ПОСТАЛЮК
Наталья Юрьевна, доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара



ПРУДНИКОВА
Виктория Аркадьевна, кандидат педагогических наук, доцент, директор Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара

Аннотация

Статья посвящена исследованию взаимосвязи общих компетенций и производительности труда персонала инновационно активных предприятий Самарской области. По результатам исследования делается вывод: приращение общих компетенций работников положительно коррелирует с производительностью труда (выработкой)

Ключевые слова:

общие компетенции персонала, повышение квалификации, производительность труда, профессиональная квалификация

Уровень образованности населения в России остается достаточно высоким: страна занимает первое место в мире по количеству людей с высшим образованием (54%) в возрасте от 25 до 64 лет [18], однако по уровню развития экономики в настоящее время переместилась в группу аутсайдеров. Данный факт свидетельствует о том, что драйвером экономического роста выступает не столько число специалистов с высшим образованием, сколько качество человеческого капитала населения, который, в соответствии с теорией Г. Беккера, подразделяется на общий и специфический [1]. Первый тип человеческого капитала образуется посредством освоения человеком общих компетенций, второй — за счет специальных профессиональных компетенций. Понятие «общие компетенции» в настоящем исследовании используется в одном синонимическом ряду с терминами «универсальные», «сквозные», «ключевые», «мягкие» компетенции. Общая компетенция рассматривается как способность человека осуществлять универсальный способ деятельности, инвариантный для всех (большинства) видов профессиональной деятельности и направленный на решение трудовых задач.

В настоящее время фиксируется тенденция возрастания спроса на общие компетенции профессионала на рынке труда [3; 6], что объясняется динамикой его конъюнктуры. В периоды быстрых изменений в экономике стран всегда наблюдается рост

отдачи на общие компетенции и снижение отдачи на специализированные профессиональные навыки [5; 7; 16; 17]. В этих условиях актуализируются исследования, связанные с выявлением роли общих компетенций работника в повышении производительности его труда. Этот аспект является особенно важным в современной исследовательской повестке, поскольку темпы роста производительности труда в нашей стране с конца советского периода неуклонно снижаются. В настоящее время даже в таких относительно успешных отраслях, как нефтедобыча, электроэнергетика, сталелитейная промышленность и жилищное строительство отставание уровня производительности труда в России от аналогичного показателя в США составляет в среднем 75% [2].

Актуальность данного исследования определяется еще и тем, что, судя по результатам международных сравнительных исследований, Россия существенно отстает от развитых стран мира по уровню развития общих компетенций населения [9]. Дефицит универсальных навыков у рабочих и специалистов фиксируется также в результатах опросов российских работодателей.

Основной целью исследования является выявление корреляций между уровнем развития общих компетенций работников и производительностью их труда (на примере предприятий Самарской области). Специфика исследования связана с тем, что указанные параметры, как правило, не подлежат прямым измерениям, являются латентными характеристиками, идентифицируются по совокупности косвенных признаков.

Динамика производительности труда в большинстве исследований также отслеживается по косвенным показателям, например изменение заработной платы рабочего/специалиста, который используется как универсальный измеритель. Этот «прокси-показатель» обладает высокой разрешающей способностью: судя по многочисленным исследованиям, прирост производительности труда при освоении работником дополнительных компетенций получается в несколько раз выше, чем приращение его заработной платы [12; 13; 14; 15]. Следует также отметить выявленный экспериментально факт более высокой отдачи (по параметру заработной платы) от освоения работником общих компетенций, нежели от его специального профессионального обучения [20]. В то же время необходимо учесть, что в силу институциональных условий в России заработная плата работников не в полной мере соответствует производительности и результативности их труда [11].

Объектом исследования выступали промышленные предприятия Самарской области в сфере добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды (всего 1188 организаций). В обследование включены все предприятия региона, предоставляющие в территориальный орган Росстата по Самарской области информацию по формам федерального статистического наблюдения № П-4 (НЗ) и № 4-инновация. В соответствии с международными рекомендациями в области статистического измерения инновационной деятельности (NACE Rev. 2) обследованные предприятия относятся к высокотехнологичным и среднетехнологичным высокого уровня отраслям промышленного производства [19].

В качестве **гипотезы исследования** выдвигается предположение, что высокий уровень развития общих компетенций дает более выраженное приращение производительности труда по сравнению со специальными профессиональными компетенциями работника. Поскольку к общим компетенциям относится, в том числе, способность к самоуправлению деятельностью и об-

щением (планирование, самоорганизация, самооценка), а также готовность к поиску и переработке информации, уровень их развития влияет также на освоение и реализацию специфических профессиональных навыков работника. Таким образом, суммарный вклад общих компетенций в приращение производительности труда еще более значителен.

Специфика проведенного исследования заключается в том, что взаимосвязь развития общих компетенций и производительности труда выявлена не на индивидуальном уровне (умений, знаний, навыков работника, его способности к труду), а на уровне рабочей силы предприятия (совокупной рабочей силы).

Одним из форматов освоения общих компетенций, который фиксируется данными статистических наблюдений, является повышение квалификации работников как целенаправленное освоение универсальных способов деятельности. Исследования показывают, что обучение на предприятии (внутрифирменная подготовка, наставничество) в большей степени направлено на развитие специальных компетенций, в то время как обучение вне предприятия чаще обеспечивает восполнение дефицита универсальных компетенций, общих для различных рабочих мест [8; 10].

Приращение общих компетенций в данном исследовании фиксируется по факту и интенсивности повышения квалификации персонала вне предприятия. В отличие от личных мотивов повышения квалификации работника исследовательское внимание сосредоточено на потребностях модернизации квалификации персонала, которые обусловлены развитием производства, но не могут быть удовлетворены в рамках предприятия. Таким образом, рассматривается формальное обучение работников, которое финансируется работодателем. При этом предполагается, что предприятие оплачивает подготовку персонала с целью увеличения производительности труда. Обучение, инициированное и оплаченное самим работником, не отражается в статистическом наблюдении.

Данные о повышении квалификации работников фиксируются в форме № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации» (приказ Росстата от 25.09.2015 № 442), где среди общих затрат на обучение выделены затраты на оплату услуг сторонних организаций.

Использована общая оценка производительности труда работников всего предприятия. Статистические данные позволяют сопоставить объем произведенной предприятием продукции и численности персонала предприятия и тем самым оценить среднюю производительность труда работников предприятия. Данный показатель характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

В классическом понимании производительность труда измеряется количеством продукции, произведенной работником за единицу времени, или количеством времени, затраченным на производство единицы продукции. В отличие от исследований, в которых прокси-показателем производительности труда работника выступает изменение размера заработной платы, осуществлено измерение производительности труда «напрямую»: через объем произведенной предприятием продукции на «единицу производителя» (стоимостной показатель «выработка» в расчете на одного работника). Достоинством исчисления выработки по стоимостному методу (а не в натуральном выражении) является возможность сравнивать производительность труда предприятий различных отраслей экономики.

Проведенное исследование выявило ряд тенденций и взаимосвязей. Крупные предприятия и организации чаще проявляют активность в финансировании квалификационного роста работников. Среди всех обследованных компаний лишь 1,2% несут какие бы то ни было затраты на обучение с целью ликвидации квалификационных дефицитов работников, остальные организации либо актуализируют имеющийся потенциал персонала, либо используют неформальные методы обучения, либо перекладывают освоение новых компетенций на плечи (ответственность) своих сотрудников. Доля затрат на обучение и подготовку персонала крайне низка — около 111 млн рублей, что составляет 0,2% от общих затрат организаций на внедрение инноваций. Причем в большинстве случаев повышение квалификации происходит вне предприятия (соответственно, затраты относятся на оплату услуг сторонних организаций). Доля услуг сторонних организаций по обучению персонала в затратах на обучение и подготовку персонала составляет 86,1%.

Среди данных о приеме работников важным показателем является численность работников, принятых на дополнительно введенные (созданные) рабочие места. Эта характеристика расширения занятости свидетельствует о развитии существующих производств или создании новых технологических цепочек, требующих кадрового пополнения, а также об открытии новых предприятий (но не реорганизации существовавших). В развитых экономиках ежегодно возникает порядка 10–15% новых рабочих мест (по отношению к суммарному числу всех занятых во всех компаниях) и исчезает примерно столько же «старых» [4, с. 3]. Для крупных и средних организаций Самарской области этот показатель составляет 1,47%.

По результатам дисперсионного анализа данных выявлено, что средние значения производительности труда работников, рассчитанной как объем произведенной продукции одним занятым на предприятии («выработка»), для организаций, имевших и не имевших затраты на обучение персонала, различаются статистически значимо. Обнаруженная зависимость показывает, что организации, проводившие повышение квалификации работников вне предприятия, демонстрируют более высокие показатели выработки персонала: почти в два раза по среднему и медиане. Таким образом, сам факт повышения квалификации за счет средств предприятия положительно связан с выработкой работников. Организации, инвестирующие в обучение персонала, получают прирост выработки работников.

Анализ корреляций между величиной вложений в повышение квалификации работников и их выработкой показывает, что объем финансовых затрат на обучение персонала не влияет на производительность труда. Соотношение затрат на обучение и выработки представлено на диаграмме (см. рис. 1). Как свидетельствуют данные диаграммы, самые высокие затраты на переподготовку персонала за счет средств организации не приводят к значительному повышению выработки, но затраты в размере 0,5 тыс. руб. в среднем на одного работника соответствуют росту выработки. Характерно, что уже небольшие затраты на повышение квалификации влекут рост значений показателя выработки, тогда как полное отсутствие инвестиций в обучение персонала не способствует росту производительности труда.

Таким образом, затраты работодателей на дополнительное обучение работников дают отдачу на производительность труда (выработку) предприятия в целом. Однако связь размеров (финансовых объемов) вложений в кадровый потенциал и производительность труда персонала не обнаруживает



Рис. 1. Затраты на обучение персонала и выработка в расчете на одного работника

однонаправленной зависимости. Приращение общих компетенций за счет дополнительного обучения позитивно сказывается не только на самих работниках, что выражается в приросте их заработной платы (как показывают исследования российских авторов), но и на компаниях, которые получают позитивный эффект в повышении производительности труда (как показывают результаты данной работы).

Общие выводы. Исследование подтвердило, что инвестиции работодателей в человеческий капитал являются выгодным вложением, способствуя росту производительности труда на предприятии. Как было показано во многих исследованиях, эффекты приращения общих компетенций в результате обучения персонала прослеживаются на уровне работника и проявляются в росте производительности его труда (зарботной платы). Однако эти эффекты для работника не столь очевидны на уровне предприятия.

Результаты проведенного исследования фиксируют, что развитие общих компетенций персонала положительно коррелирует с ростом производительности труда (выработкой) независимо от величины затрат работодателей на переподготовку и повышение квалификации работников.

Таким образом, следует рассматривать общие компетенции рабочего и специалиста в качестве важнейшей составляющей его профессиональной квалификации. Как планируемые образовательные результаты основных и дополнительных профессиональных образовательных программ общие компетенции выпускников должны являться предметом освоения и оценивания в процедурах итоговой (государственной итоговой) аттестации в организациях среднего профессионального и высшего образования.

Литература

1. Беккер Г. Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ // Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.
2. Бюджет.ru. Трудовые отношения [Электронный ресурс] // URL: <http://bujet.ru/article/240998.php>.
3. Ван Дамм Д. Общие академические навыки и специфические академические/профессиональные навыки // Международная конференция по во-

просам европейского рынка труда для выпускников вузов. Маастрихт, 19–20 октября 2006 г. // Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход (книга-приложение 1). — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009.

4. Гимпельсон В.Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения: препринт WP3/2012/03. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.

5. Денисова И.А., Карцева М.А. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России: Препринт WP3/2005/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.

6. Зуев С. Понятие профессии становится условным // Образовательная политика. — 2015. — № 1(67). — С. 106–109.

7. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?: Препринт WP15/2007/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2007.

8. Нестерова Д.В., Мальцева И.О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2009.

9. Петрова Н. Экономика без умных: почему российская школа не развивает навыки XXI века? [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2708948>.

10. Травкин П.В. Влияние дополнительного профессионального обучения на заработную плату работника: дисс. ... канд. экон. наук по специальности 08.00.05 // НИУ «Высшая школа экономики». — М., 2014.

11. Устинова К.А., Чекмарева Е.А. Влияние уровня развития навыков на трудовой потенциал, его реализацию и выбор рабочих мест // Экономика региона. — 2016. — Т. 12. — Вып. 3. — С. 726–740.

12. Ballot G., Fakhfakh F., Taymaz E. Who Benefits from Training and R&D: The Firm or Workers? A Study of Panels of French and Swedish Firms. ERMES Working Paper. Paris, 2004.

13. Conti G. Training, Productivity and Wages in Italy // Labour Economics. 2005. Vol. 12. P. 557–576.

14. Cunha F., Heckman J., Lochner L., Masterov D. Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation // Discussion Paper 05–02. — London: University College London, 2005.

15. Dearden L., Reed H., van Reenen J. Who Gains when Workers Train? Training and Corporate Productivity in a Panel of British Industries. The Institute for Fiscal Studies. Working Paper. 2000. UK, 00/04.

16. Krueger D., Kumar K.B. (2002) Skill-Specific Rather Than General Education: A Reason for US-Europe Growth Differences? // NBER Working paper 9408.

17. OECD (2004). Employment Outlook — Improving Skills for More and Better Jobs: Does Training Make a Difference, Paris.

18. OECD (2014). Education at a Glance 2014: OECD Indicators // URL: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>.

19. Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. 3rd edition. Paris: OECD/Eurostat, 2005. Руководство Осло: Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Третье издание. Совместная публикация ОЭСР и Евростата // Пер. на русский язык. — 2-е изд., испр. — М, 2010.

20. Regnér H. (2002). The effects of on-the-job training on wages in Sweden. International Journal of Manpower, 23(4), 326–344.

Решение проблемы кадрового обеспечения градостроительной деятельности на основе проектного подхода



ГУЩИН
Александр Николаевич,
кандидат физико-математических наук, доцент Уральского государственного архитектурно-художественного университета, Екатеринбург



ДИВАКОВА
Марина Николаевна,
кандидат архитектуры, профессор Уральского государственного архитектурно-художественного университета, Екатеринбург



СТАРИКОВ
Александр Александрович,
кандидат архитектуры, член-корреспондент РААСН, заслуженный архитектор РФ, профессор Уральского государственного архитектурно-художественного университета, Екатеринбург

Аннотация

В статье рассматривается проблема деградации качества городской среды, показывается, что проблема имеет образовательные корни: низкое качество подготовки специалистов-градостроителей. Поскольку между заинтересованными сторонами (администрация и вузы) достигнут консенсус по данному вопросу, в качестве решения проблемы предлагается образовательный проект «Уральская градостроительная школа»

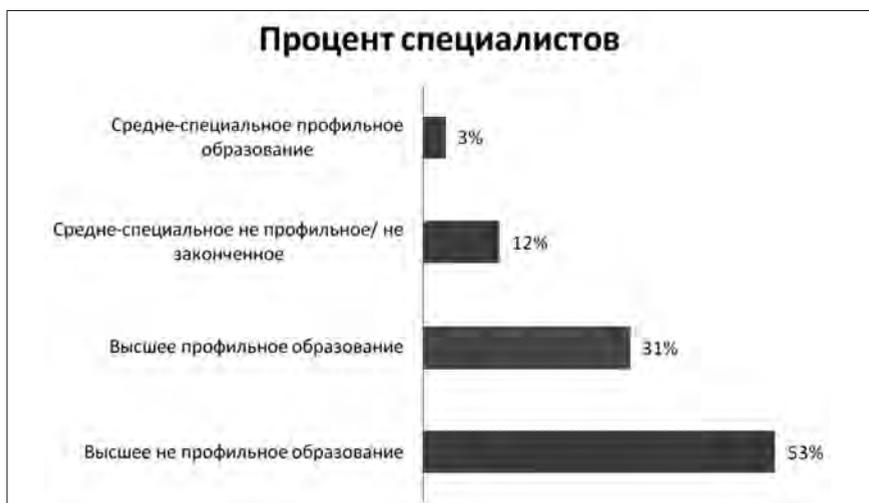
Ключевые слова:

градостроительство, районная планировка, технологии активного обучения, составляющие профессионализма, повышение квалификации, переподготовка

Уже не только специалисты, но и простые горожане отмечают падение качества городской среды. Города России далеко отстали от городов развитых стран мира по уровню организации городской среды и, соответственно, удовлетворенности качеством жизни горожан. В настоящее время сформировался общественный запрос на качественную городскую среду. Проблема поднялась до уровня Правительства РФ. В результате был принят ряд приоритетных проектов и программ по улучшению качества городской среды [2].

Отсутствие специалистов, обученных способам реализации градостроительной деятельности в условиях рыночных отношений, обеспечивающих развитие строительного рынка, решение стратегических задач, ответы на социальные запросы на основе общественного консенсуса, является главным негативным фактором при осуществлении муниципалитетом деятельности в сфере градостроительства и стратегического планирования. Весь спектр полномочий, перечисленных в Градостроительном Кодексе РФ [1], требует от специалистов, замещающих должности «главных архитекторов» или градостроителей, отвечать требованиям времени не только в сфере архитектуры и градостроительства, но и выступать в роли экономиста, социолога, психолога или заказчика при осуществлении полномочий, владеть инструментами в сфере закупок работ и услуг.

В результате недостаточной квалификации и недостаточно полного выполнения своих служебных обязанностей создается негативный имидж муниципального служащего как некомпетентного.



Данные предоставлены Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области.

Рис. 1. Наличие высшего образования среди главных архитекторов

тентного в решении своих вопросов. Ситуацию усугубляет отрицательный отбор, возникающий из-за применения устаревших кадровых технологий оценки и подбора кадров на муниципальной службе в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории УрФО.

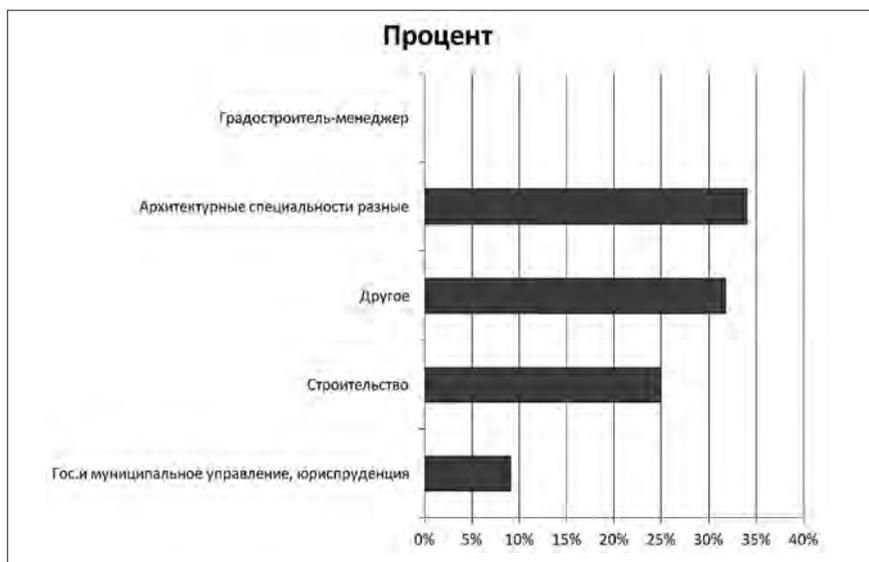
Резко возросшая сложность работы главного архитектора как должностного лица, принимающего основные решения, появление принципиально новых требований к качеству архитектурных и градостроительных решений привели к необходимости получения иных навыков в сфере профессиональной и общекультурной подготовки. Однако на сегодняшний день положение дел с кадровым обеспечением плачевно. На рисунке 1 показана диаграмма, демонстрирующая существующую образовательную структуру корпуса специалистов в области градостроительства и архитектуры. Всего лишь 31% специалистов имеют специальное профильное образование.

На рисунке 2 показан образовательный профиль главных архитекторов.

Результатом недостаточно высокой квалификации корпуса главных архитекторов и резко изменившихся новых условий для их производственной деятельности является поток жалоб на качество муниципальных услуг, поступающий от населения. По данным Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области, жалобы на ЖКХ (строительство) устойчиво составляют 50–60% от общего количества жалоб. Данную ситуацию никак нельзя назвать удовлетворительной.

Важным положительным результатом совместного анализа является достигнутый между профессиональным образовательным сообществом и Министерством строительства и развития инфраструктуры консенсус, фиксирующий необходимость появления специалиста нового типа, совмещающего навыки градостроителя и управленца — «градостроителя-менеджера». Результатом достигнутого консенсуса стал проект «Уральская градостроительная школа», представленный в рамках приоритетных проектов. Паспорт проекта разработан группой специалистов Уральского государственного архитектурно-художественного университета.

Проект «Уральская градостроительная школа» имеет целью качественное обновление корпуса специалистов в сфере управления градостроительной



Данные на 2016 г. представлены Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области.

Рис. 2. Образовательный профиль главных архитекторов Свердловской области

деятельностью для реализации стратегий государственного и муниципального развития. Плановая длительность проекта — 2018–2025 годы. Проектом предусмотрено достижение следующих ключевых показателей эффективности (КПИ):

«1. Изменение кадровой структуры специалистов в муниципальных образованиях:

- замещение непрофильных специалистов новыми специалистами принципиально новой квалификации «градостроитель-менеджер» — 16% за 2017–2025 годы;

- количество специалистов, прошедших повышение по новой программе повышения квалификации — 100% за 2017–2025 годы».

Для достижения поставленной цели разработан график мероприятий, обеспечивающий достижение запланированных значений показателей. В паспорте проекта отмечается, что достижение запланированных КПИ приведет к косвенным эффектам:

- повышение грамотности населения в вопросах градостроительной деятельности за счет увеличения количества встреч с местным населением;
- сокращение количества обращений граждан с жалобами на качество городской среды и управления градостроительной деятельностью.

Литература

1. Градостроительный кодекс Российской Федерации» от 29.12.2004 № 190-ФЗ (ред. от 07.03.2017) [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51040/.

2. Паспорт приоритетного проекта «Формирование комфортной городской среды». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 21 ноября 2016 г. № 10) [Электронный ресурс] // URL: <http://government.ru/media/files/WoyaBZP00CYeyfDQ2Ai2tJ18zZHt7HnS.pdf>.

Подходы к оценке качества преподавания в колледже



ПОНОМАРЕВА
Любовь Алексеевна,
доктор медицинских наук, директор Сызранского медико-гуманитарного колледжа, Сызрань



БУРЛОВА
Наталья Геннадьевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе Сызранского медико-гуманитарного колледжа, Сызрань



ВЕРНЕР
Елена Викторовна,
заместитель директора по качеству образования Сызранского медико-гуманитарного колледжа, Сызрань



СТУДИНИКИН
Юрий Евгеньевич,
преподаватель Сызранского медико-гуманитарного колледжа, Сызрань

Аннотация

В статье представлены результаты исследования педагогических, психологических и методических аспектов подготовки и проведения открытых учебных занятий в Сызранском медико-гуманитарном колледже. Предложен и апробирован подход к оценке качества преподавания с использованием системного многофакторного анализа. Разработаны и применены критерии оценивания открытых учебных занятий, дана характеристика организационно-методического компонента образовательной системы по интегральным показателям

Ключевые слова:

интегральная оценка открытых учебных занятий, системный многофакторный анализ, анализ весовых коэффициентов, критерии оценки

В последние годы одним из направлений исследований в области среднего профессионального образования является разработка методологических подходов к определению оценки качества образования.

К числу наиболее значимых работ, посвященных анализу и разработке проблемы повышения качества профессионального образования, относятся исследования М. В. Угловой, Г. В. Мухамедзяновой, А. А. Вербичко, Г. Е. Даркевича, О. Т. Лебедева, С. И. Архангельского, Э. Н. Куценко, Л. А. Майборода, Н. А. Селзневой, А. И. Субетто, Ю. Г. Татура и др.

Управление качеством образования находит конкретное воплощение в деятельности педагога, так как именно он управляет образовательным процессом в учебной группе. Качество результатов деятельности педагога в значительной степени обусловлено тем, каким образом учитываются мотивы и интересы студентов к обучению, как создаются стимулы, осуществляется рефлексия [2].

Из отдельных педагогических фактов складывается полная «информационная картина», которую преподаватель должен проанализировать, а далее принимать решения по коррекции собственной педагогической деятельности [4].

Совершенствование системы качества подготовки специалистов — стратегия деятельности Сызранского медико-гуманитарного колледжа. В 2016/2017 учебном году в колледже были

применены подходы к оценке качества преподавания на основе методологии системного подхода с использованием системного многофакторного анализа¹.

При проведении исследования были использованы квалитетрические методы, признанные объективными для оценки деятельности образовательных организаций среднего профессионального образования.

Объектами исследования стали открытые учебные занятия преподавателей колледжа, оцененные в балльной системе по критериям оценки (см. табл. 1).

Таблица 1

Факторы и критерии оценки преподавания

Фактор	Критерии
Организация учебного занятия	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное начало и завершение занятия - освещение целей и задач по изучению темы - наличие плана занятия - соответствие учебной темы тематическому плану рабочей программы, записям в журнале
Структура учебного занятия	<ul style="list-style-type: none"> - наличие четко обозначенных этапов занятия - наличие организационного момента - подведение преподавателем итогов занятия - правильное методическое построение учебного занятия, логическая последовательность и продолжительность его этапов
Содержание учебного занятия	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания занятия поставленным целям, задачам (согласно рабочей программе) - научность и новизна излагаемого материала - реализация межпредметных связей, связей с будущей практической деятельностью - доступность и разъясненность терминов и понятий
Методы и средства обучения	<ul style="list-style-type: none"> - активизация познавательной деятельности обучающихся с помощью методов обучения: репродуктивных, объяснительно-иллюстративных, проблемных, частично-поисковых, исследовательских - применение средств обучения (наглядные, словесные, технические, специальное оборудование) - соответствие методов, средств обучения целям и содержанию занятия - владение учебным материалом
Методическое оснащение	<ul style="list-style-type: none"> - наличие нормативно-программного модуля (примерная программа, рабочая программа, программа практики) - методическое обеспечение аудиторного занятия (методические разработки, пособия, методические рекомендации) - методическое обеспечение контроля качества обученности (контрольные вопросы, задания) - методическое обеспечение самостоятельной работы (методические рекомендации, перечень литературы, вопросы для самоконтроля)
Самостоятельная работа студентов	<ul style="list-style-type: none"> - ведение записей в тетради - наличие аудиторной самостоятельной работы - наличие познавательных интересов обучающихся: эмоционального отклика, сосредоточенности, увлеченности процессом обучения, стремления к собственному суждению, участие в обсуждении вопросов (обратная связь) - закрепление учебного материала

¹ Системный многофакторный анализ — методы изучения системы, когда она представлена разложенной на части, компоненты, факторы; позволяют изучить систему, дают возможность оценить систему в процессе деятельности.

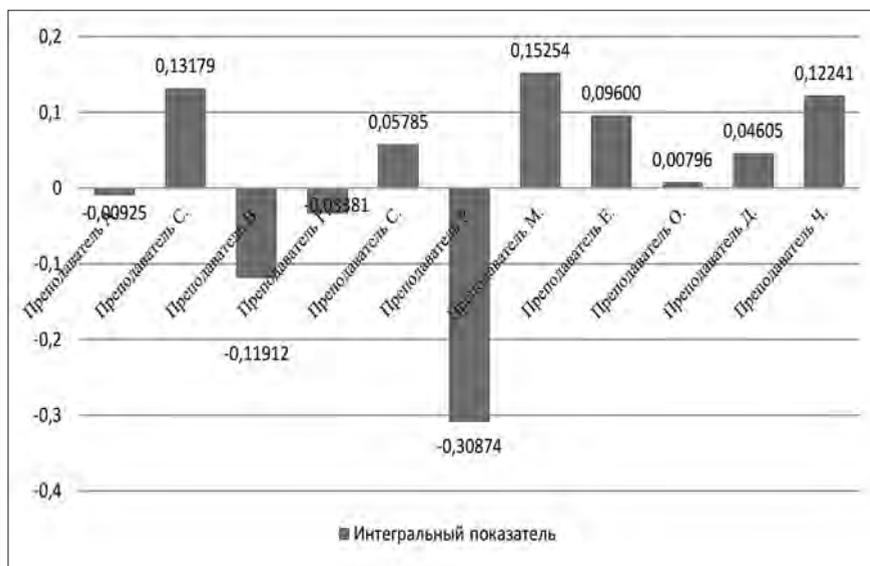


Рис. 1. Математическая модель оценки открытых занятий (Хв1)

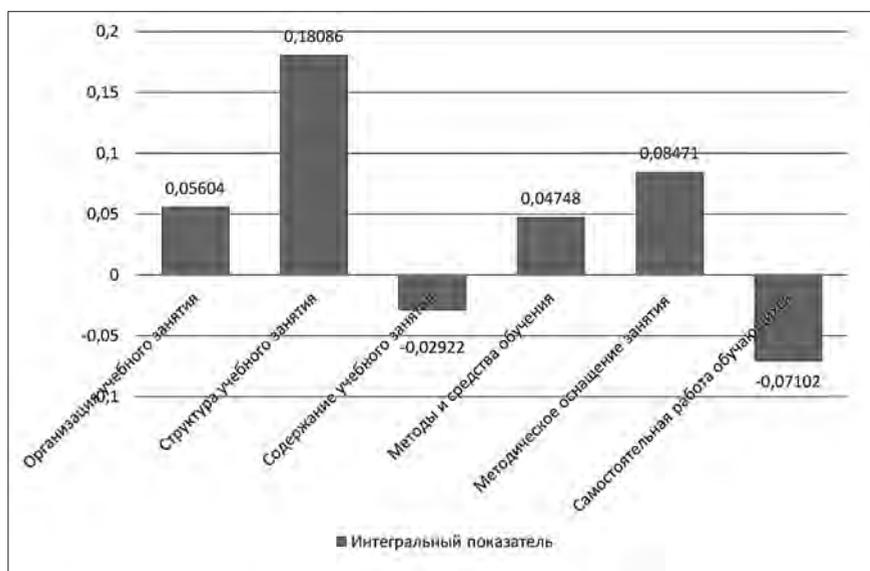


Рис. 2. Оценка факторов, учитываемых на открытых занятиях (Хв2)

Экспертами выступали представители администрации, руководители структурных подразделений и председатели цикловых методических комиссий колледжа. Для группы экспертов были разработаны оценочные листы открытого занятия. Каждое открытое занятие оценивалось шестью экспертами по пятибалльной шкале от 2 до 5.

По итогам посещения экспертами открытых занятий был собран массив баллов. В ходе исследования были рассчитаны средние значения по каждому фактору. Далее они были рассчитаны в относительные разности и относи-

тельные средние квадратические отклонения. За точку отсчета были взяты суммарные значения качественных показателей всех исследуемых занятий. Планирование и статистическое обоснование количества наблюдений для решения поставленных задач с заданной надежностью $P=0,95$ и допустимой ошибкой $\epsilon=0,05$ было проведено по авторской методике [3].

Полученные интегральные показатели позволили построить математическую модель, отражающую интегральную оценку открытых учебных занятий (рис. 1).

Каждая точка на рисунке отражает состояние системы в данный момент. Модель демонстрирует отрицательную интегральную оценку занятий преподавателя А. ($X_{bi} = -0,00925$), преподавателя В. ($X_{bi} = -0,11912$), преподавателя Г. ($X_{bi} = -0,03381$), преподавателя Р. ($X_{bi} = -0,30874$).

Степень влияния исходных данных для каждой группы на общий результат оценивался весовым коэффициентом. Чем больше весовой коэффициент, тем сильнее влияние группы оценок на конечный результат, а следовательно, тем выше значимость этой группы факторов в исследуемой системе. Анализ весовых коэффициентов позволил определить значимые факторы в процессе преподавания на открытых занятиях (рис. 2).

В процессе анализа выявлена необходимость актуализировать в процессе преподавания организацию аудиторной самостоятельной работы студентов в различных формах.

По результатам проведенного исследования были сделаны выводы:

- предлагаемый авторами статьи подход к изучению качества преподавания считать результативным;
- системный многофакторный анализ, в процессе которого по интегральным показателям можно охарактеризовать состояние системы в настоящее время, является наиболее оптимальным методом исследования;
- наиболее значимые факторы, влияющие на качество преподавания, определяются по весовым коэффициентам.

Для решения проблем, выявленных в ходе исследования, методической службой колледжа разработана и внедрена программа повышения квалификации преподавателей в рамках работы творческого объединения преподавателей «Мастерство и поиск».

Литература

1. Асланова С. Н. Проектирование технологий управления развитием методической службы регионального профессионального колледжа: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Ставрополь, 2005. — 23 с.
2. Иванова В. С. Психология управления: Учебное пособие. — Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. — 88 с.
3. Пономарева Л.А., Углова М.В., Углов Б.А., Барина Ю. Ю. Математическое моделирование в оценке качества подготовки сестринского персонала: Методическое пособие для руководителей, преподавателей, организаторов сестринского дела. — 2-е изд. — М, 2010. — 56 с.
4. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. — М.: Логос, 2008. — 142 с.

Выявление особенностей мотивации к изучению информатики у студентов первого курса колледжа



ХМЕЛЬНИЦКАЯ Галина Викторовна, преподаватель специальных дисциплин Екатеринбургского колледжа транспортного строительства, Екатеринбург

Аннотация

Статья посвящена изучению мотивации, определению ведущих мотивов изучения информатики студентами непрофильных специальностей первого курса колледжа. Выявлены эффективные способы повышения мотивации в процессе изучения данного предмета

Ключевые слова:

мотивация к изучению информатики, опросы для измерения мотивации, эффективность обучения, основные источники мотивации

Эмпирический анализ психолого-педагогической и методической литературы показывает, что в целях повышения мотивации студентов к изучению дисциплин, преподаваемых в рамках учебной программы, могут применяться различные методы и технологии обучения. Одним из важнейших методов изучения учебной деятельности учащихся является эксперимент. Однако на практике чаще всего используется совокупность взаимодополняющих методов, что повышает достоверность результатов. Так, В.Г.Каташев в исследовании мотивации профессионального обучения утверждает: «Активным в профессиональном обучении будет тот студент, который осознает потребность в знаниях, необходимых в будущей профессиональной деятельности, а свою профессию осознает, в свою очередь, как единственный или основной источник удовлетворения своих материальных и духовных потребностей» [2, с.72].

При создании опросов для измерения мотивации используется методика степени согласия/несогласия. Респондентам предлагается ряд вопросов, ответы ограничиваются вариантами «да» или «нет». Анализ полученных в результате опроса данных позволяет выявить основные источники мотивации.

В процессе наблюдения за процессом обучения информатике студентов первого курса Екатеринбургского колледжа транспортного строительства, а также в ходе опроса преподавателей информатики колледжа, имеющих возможность объективно оценивать мотивационные особенности своих студентов, было выявлено, что у большинства студентов первого курса низкая учебная мотивация. Данный факт во многом обусловлен отсутствием интереса к предмету с начала его изучения в средней школе.

Для проведения исследования мотивации к изучению предмета информатика у студентов первого курса колледжа был проведен социологический опрос, состоящий из четырех блоков вопросов для осуществления анализа мотивации по следующим уровням:

- личная заинтересованность студента в изучении информатики;
- направленность мотивации на познавательную сферу;
- преобладание внешней мотивации;
- реализация мотивов в поведении студентов.

Целевая аудитория составила 120 человек (40% всех студентов непрофильных специальностей).

Пять вопросов первого блока отражают личную заинтересованность студента в изучении информатики. По результатам

обработки ответов на эти вопросы выяснилось, что заинтересованность студентов в изучении информатики обусловлена, в первую очередь, получением навыков использования ЭВМ с целью повышения эффективности труда в последующей профессиональной деятельности. Высокий процент указывает на заинтересованность студентов в использовании компьютерных технологий в своей будущей профессии. Большая часть студентов предпочитает посвящать учебное время разбору актуальных вопросов по индивидуальным заданиям.

Следующие пять вопросов, входящие во второй содержательный блок опроса, характеризуют ориентированность студентов на познавательную сферу. Анализ ответов на вопросы данного блока позволил выявить заинтересованность студентов в создании собственного проекта как результата изучения информатики за год. При этом большинство студентов выразили желание использовать различные методы изучения нового материала вместо традиционной лекционной формы.

Вопросы третьего блока отражают характерные факторы внешней мотивации. По убыванию значимости их можно перечислить в следующем порядке: 1) отсутствие ограничений при использовании технических средств во время поиска ответа на вопрос в процессе занятия; 2) возможность самостоятельно выбрать формат выполнения творческого задания; 3) возможность проявить себя при проведении занятия с элементами соревнования; 4) применение знаний, полученных на занятиях, в различных жизненных ситуациях; 5) удовольствие от процесса изучения.

Четвертый блок ориентирован на такой показатель мотивации, как стремление студента к достижению успеха в учебе или избегание неудачи (методика Реана) [3, с. 8].

Интересно, что на первом месте оказалось желание студентов «использовать имеющиеся задатки, способности и склонности к выбранной профессии» и отрицание влияния понятности изложения изучаемого материала на интерес к изучению предмета в целом.

Процедура обработки результатов социологического опроса была одинаковой для каждого из блоков. Основные результаты исследования представлены в таблице.

Основные результаты исследования мотивации к изучению информатики у студентов непрофильных специальностей

Блок	Вопрос	Кол-во, %
Личная заинтересованность студента в изучении информатики	Я бы не изучал информатику, если бы в этом не было необходимости	68,8
	Моя цель на занятиях по информатике — выбрать необходимое для себя	40
	Я бы хотел изучать материал по интересующим меня вопросам	61,6
	Я считаю, что изучение информатики поможет мне лучше ориентироваться в обществе	57,2
	Мне нравится, когда меня хвалят за успехи в учебе	38

Блок	Вопрос	Кол-во, %
Направленность мотивации на познавательную сферу	Мне нравится, что результатом обучения за год является собственный проект	75,5
	Мне нравится решать однотипные задания по образцу	68,3
	Мне нравится слушать лекции преподавателей	23,7
	Мне нравится слушать выступления одногруппников	71,6
	Мне нравится самостоятельно искать материал для подготовки к занятию	51
Преобладание внешней мотивации	Возможность самостоятельно выбрать формат выполнения творческого задания	81,5
	Я получаю удовольствие от процесса изучения информатики	42,3
	Мне нравится возможность проявить себя при проведении занятия с элементами соревнования	76
	Я понимаю практическую значимость знаний, полученных на занятиях, в различных жизненных ситуациях	48
	Мне нравится отсутствие ограничений при использовании технических средств во время поиска ответа на вопрос в процессе занятия	85
Реализация мотивов в поведении студентов	Полученные знания позволят мне добиться всего необходимого	62,8
	Мне просто нравится учиться	33
	На мой интерес к предмету влияет, насколько мне был понятен изложенный материал	23,5
	Понимаю необходимость изучения предмета для всестороннего развития	57
	Хочу в полной мере использовать имеющиеся у меня задатки, способности и склонности к выбранной профессии	68

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что ведущим мотивом к изучению информатики у студентов первого курса непрофильных специальностей являются внешние факторы. Для развития высокой познавательной мотивации необходимо использовать систему средств развития непосредственных мотивов в учебной деятельности, что будет способствовать самореализации выпускников колледжа в профессиональной деятельности.

Литература

1. Иванников В. А. Волевая саморегуляция процесса мотивации // Психологические исследования. — 2014. — Т. 7. — №35.
2. Каташев В. Г. История педагогики в Казани // МФПО 2-й Международный форум по педагогическому образованию: материалы конференции. — 2016. — С. 264.
3. Реан А. А., Демьянчук Р. В. Методологические основания психологического сопровождения педагога на разных этапах его профессионально-личностного становления // Российский психологический журнал. — 2016. — Т. 13. — № 1. — С. 85–93.

Рационализация как основа бережливого производства на занятиях практического обучения



ГАЙНУЕВ

Эдуард Робертович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологий профессионального обучения Ульяновского государственного педагогического университета им. И.Н. Ульянова, Ульяновск

Аннотация

В центре внимания статьи – вопросы формирования у студентов практических умений и навыков основ бережливого производства (lean production) на основе микроэкономического подхода при проведении занятий практического обучения

Ключевые слова:

бережливое производство (lean production), практическое обучение, микроэкономический подход в деятельности, кайдзен-предложение, педагог практического обучения

Остерегайтесь мелких напрасных расходов, ибо маленькая течь может потопить большой корабль.

Бенджамин Франклин

В профессиональной деятельности современного человека большое значение приобретает творческое отношение к труду, готовность к работе в условиях непрерывной модернизации и рационализации, бережливого производства (lean production). В данных условиях все большую популярность приобретает внедряемая на предприятиях нашей страны японская система «кайдзен» (kaizen) [2, с. 28].

Понятие «кайдзен» (kaizen) пришло из Японии и является производным от японских слов kai – «изменение» и zen – «хороший», «к лучшему». Кайдзен – это подход к организации деятельности, основанный на здравом смысле, самодисциплине, порядке и экономии, внедрении незначительных положительных изменений, реализуемых в короткие сроки без привлечения крупных инвестиций. Кайдзен концентрирует внимание, прежде всего, на улучшении процесса [4; 18].

Кайдзен-предложение – это идея работника, направленная на усовершенствование текущих процессов. Система подачи кайдзен-предложений нацелена на вовлечение персонала в постоянный процесс улучшений. Число внесенных сотрудниками предложений рассматривается как важный критерий при оценке эффективности деятельности подразделений и предприятия в целом.

С 2004 года система «кайдзен» применяется на Ульяновском автомобильном заводе (ОАО «УАЗ»), внедряется в ЗАО «Авиастар», ОАО «Сбербанк» и многих других предприятиях и организациях региона. О ее эффективности можно судить, например, по тому, что только в одном из цехов Ульяновского автомобильного завода за один год было подано 898 кайдзен-предложений, внедрено 703 (более 75%) [5]. Экономический эффект составил более 3 млн рублей.

Между тем в образовательных учреждениях о кайдзен зачастую не знают, поскольку система образования не всегда успевает адаптироваться к изменениям в сфере производства, новым востребованным видам профессиональной деятельности. Однако компетентностный подход в сфере образования означает приведение содержания обучения в соответствие с

требованиями производства. Иными словами, студента нужно учить тому, чем он будет заниматься по завершении обучения. Именно поэтому в процессе обучения будущего учителя технологии необходимо, чтобы он освоил технологию «кайдзен», основы микроэкономического подхода в творческой рационализаторской деятельности.

Понятие рационализации включает в себя различные способы, приемы и средства, за счет которых реализуются задачи инновации на основе совокупности разных ресурсов. Основными целями рационализации являются: безопасность труда и улучшение условий труда, эффективное использование рабочего времени и фондов, повышение производительности труда, улучшение качества изделий.

Микроэкономический подход, в том числе и кайдзен, способствует пониманию принципа, согласно которому все элементы трудового процесса деятельности являются существенными. Например, важность минуты определяется тем, что сокращение потерь рабочего времени на 5 минут на предприятии с 1 тыс. рабочих равноценно экономии более чем 2 тыс. рабочих часов, что примерно соответствует нормативному времени эксплуатации двух токарных станков средней сложности [5, с. 28].

Применение системы «кайдзен», в частности метода «Пять почему?», способствует развитию у человека критического мышления, которое определяется как умение адекватно реагировать на окружающую действительность, «способность объективно оценивать ситуацию и критически анализировать ее, но без предубеждения», что, по мнению исследователей, является одной из самых актуальных образовательных целей современной педагогики.

В книге известного японского специалиста по производственной системе «кайдзен» Масааки Имаи приводится пример, когда на производственном участке предприятия рабочий посыпает опилками пол между станками, и когда у него пытаются выяснить, почему он это делает, рабочий объясняет, что «пол очень скользкий и по нему опасно ходить».

Вопрос: Почему вы бросаете опилки на пол?

Ответ: Потому что пол скользкий и ходить по нему опасно.

Вопрос: Почему он скользкий и в чем заключается опасность?

Ответ: На полу пролито масло.

Вопрос: Почему там пролито масло?

Ответ: Потому что станок подтекает.

Вопрос: Почему станок подтекает?

Ответ: Потому что появилась течь в картере.

Вопрос: Почему появилась течь в картере?

Ответ: Потому что износился резиновый сальник.

Решение: заменить резиновый сальник [4, с. 63].

Постепенно, пошагово, по мере задавания вопросов выясняется, что пол представляет особую опасность потому, что «там пролито масло по причине того, что из-за течи в картере подтекает станок». А течь в картере станка появилась, потому что износился резиновый сальник. Таким образом, повторив вопрос «Почему?» пять раз, удалось выявить основную причину «скользкого опасного пола». Выявление причины позволяет устранить источник (первоисточник) возникшей проблемы, по возможности, раз и навсегда.

Приведем пример применения данного метода на практических занятиях в учебных мастерских Ульяновского государственного педагогического университета при изготовлении изделия «Сова» (см. табл.).

Карта метода устранения проблем (метод «Пять почему?»)

ФИО _____

1-й этап. Определение первопричины	
Проблема	Недостаточная симметричность левой и правой сторон изделия «Сова»
Вопрос 1	Почему недостаточна симметричность крыльев изделия «Сова»?
Ответ 1	Потому что разметка выполняется отдельно по каждому крылу
Вопрос 2	Почему разметка выполняется отдельно по каждому крылу?
Ответ 2	Потому что конструкция собирается по отдельным частям
Вопрос 3	Можно ли при разметке объединить несколько частей в более крупные?
Ответ 3	Объединить отдельные симметричные детали при разметке возможно
Вопрос 4	Каким образом можно объединить отдельные симметричные детали?
Ответ 4	Выполнить разметку одной стороны, которая послужит шаблоном
Вопрос 5	Имеются ли более рациональные решения проблемы?
Ответ 5	Можно сложить заготовку вдвое и, вырезав фигуры, развернуть лист
Причина	Раздельная обработка левой и правой сторон изделия снижает симметричность, что требует много времени на подгонку и чистовую обработку
Решение	Сложить заготовку вдвое, разметить только одну сторону, по разметке симметрично вырезать фигуры на двух листах и развернуть лист по линии изгиба. В результате получается абсолютная симметричность обеих сторон
2-й этап. Кайдзен-предложение	
1. Изготовить кернер из шурупа длиной 90 мм и диаметром 7 мм, заточить под углом 45 градусов, что позволит объединить функции кернера и чертилки	
2. На ручке молотка можно закрепить металлическую линейку, что облегчит выполнение измерений при плоскостной разметке листового материала	
3. Для лучшей видимости места сверления установить на станке местное освещение, а если станок развернуть на 90 градусов – естественное освещение будет слева	
4. Защитные очки лучше повесить на ручку станка, чтобы сразу их увидеть и надеть	
5. Для быстрого аварийного отключения настольно-сверлильного станка на полу можно установить педаль с кнопкой грибовидного типа «Стоп» и выключать станок	

В процессе рационализаторской деятельности с применением микроэкономического подхода, разработки кайдзен-предложений нам удалось добиться следующих улучшений по следующим производственным показателям:

- улучшение качества изготовления изделия за счет достижения большей симметричности левой и правой сторон изделия;
- повышение производительности труда за счет значительного сокращения времени на окончательную чистовую доводку и отделку изделия;
- снижение издержек и экономия ресурсов и материалов за счет оптимальной, рациональной плоскостной разметки заготовок.

Следует также отметить, что время, сэкономленное за счет рационализации, способствует повышению качества изделия, поскольку позволяет студентам работать в более спокойном, размеренном темпе.

Эффективность данного метода значительно повышается при проведении занятий-конкурсов профессионального мастерства, когда одним из конкурсных заданий является подача рационализаторских идей, кайдзен-предложений в коллективных формах рационализации: студенты объединяются в творческие группы – звенья и, применяя методику «кайдзен», приемы «мозгового штурма» («брейнсторминг»), разрабатывают рациональные решения [3, с. 112].

Таким образом, формирование основ бережливого производства в рационализаторской деятельности является весьма актуальным в подготовке современного специалиста и обязательным для будущих педагогов практического обучения.

Литература

1. Вумек Дж.П., Джонс Д.Т. Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 473 с.
2. Гайнеев Э.Р. Дуальное взаимодействие в освоение бережливого производства // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – № 7. – С. 28–29.
3. Гайнеев Э.Р. Конкурс профессионального мастерства как средство формирования опыта творческо-конструкторской деятельности в подготовке современного рабочего: Монография. – УлГПУ им. И.Н. Ульянова, 2016. – 206 с.
4. Гайнеев Э.Р. Конкурс профессионального мастерства как средство формирования опыта творческо-конструкторской деятельности в подготовке современного рабочего. – Ульяновск, 2016. – 206 с.
5. Имаи М. Гемба кайдзен: путь к снижению затрат и повышению качества / Пер. с англ. Д. Савченко. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 345 с.
6. Шушански Я. Методология рационализации. – М.: Экономика, 1987. – 248 с.

Опыт разработки системы преподавания дисциплин «История изобразительных искусств» и «История дизайна» в колледже



ЧЕРНИКОВА
Татьяна Александровна,
преподаватель, заведующая
методическим кабинетом
Нижегородского строительного
колледжа
г. Нижний Тагил,
Свердловская область

Аннотация

В статье рассматривается проблема разработки системы преподавания с целью усвоения знаний и умений как части профессиональных компетенций на общепрофессиональных дисциплинах «История изобразительных искусств» и «История дизайна». Представлен педагогический опыт разработки системы: выбор педагогических методик и средств обучения, разработка учебно-методического комплекса, организация самостоятельной деятельности студентов, процесса обучения и системы оценки

Ключевые слова:

компетенции, контекстный подход в обучении, педагогическая система, портфолио, элементы метода проектов, мотивация к обучению, дисциплины «История изобразительных искусств» и «История дизайна», специальность 54.02.01 Дизайн (по отраслям)

В условиях последних тенденций развития российского образования возникает необходимость пересмотра основных подходов, методов и средств обучения, главной целью которых является развитие общих и формирование профессиональных компетенций. Для специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям), реализуемой в колледже, одними из базовых дисциплин являются общепрофессиональные дисциплины «История изобразительных искусств» и «История дизайна».

Знания и умения как часть профессиональных компетенций, усваиваемых в рамках данных дисциплин, являются основой для дальнейшего формирования профессиональных компетенций, формируемых при обучении на профессиональных модулях. В связи с этим становится актуальной проблема разработки такой педагогической системы, которая способствовала бы наиболее успешному усвоению требуемых знаний и умений как части профессиональных компетенций и развития общих компетенций.

В соответствии с ФГОС СПО по специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям) на дисциплинах «История изобразительных искусств» и «История дизайна» должны формироваться профессиональные компетенции и входящие в них умения и знания (см. табл. 1).

Исходя из знаний и умений, представленных в таблице 1, было проанализировано содержание рабочих программ данных учебных дисциплин. В результате проведенного анализа были выделены основные блоки в содержании дисциплин, определен круг методов и средств, способствующих реализации межпредметных связей и формированию компетенций, и разработан учебно-методический комплекс.

В качестве системообразующей основы преподавания были выбраны контекстный подход в обучении и элементы метода проекта. Базовое средство обучения — информационно-коммуникативные технологии (проектор, видеолекции, лекции-презентации и др.).

Был разработан учебно-методический комплекс, включающий в себя:

- рабочие программы по дисциплинам, разработанные на основе идеи сравнения особенностей развития русского и западного искусства и дизайна;
- курс лекций, разработанных на основе приложения Microsoft office Power Point;
- методические рекомендации по выполнению художественного анализа произведения;

Таблица 1

Перечень профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС по специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям)

Дисциплина	Компетенция	Уметь	Знать
«История дизайна»	ПК 1.1 Проводить предпроектный анализ для разработки дизайн-проектов	ориентироваться в исторических эпохах и стилях; проводить анализ исторических объектов для целей дизайн- проектирования	основные характерные черты различных периодов развития предметного мира
«История ИЗО»	ПК 2.2 Выполнять эталонные образцы объекта дизайна или его отдельные элементы в макете, материале	определять стилевые особенности в искусстве разных эпох, использовать знания в творческой и профессиональной работе	характерные особенности искусства разных исторических эпох; процессы, влияющие на формирование эстетических взглядов

- методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов;
- контрольные работы на основе приложения Microsoft office Power Point;
- комплект педагогических тестовых заданий.

Курс лекций, разработанный на основе приложения Microsoft office Power Point, позволил

преподавателю:

- полноценно проиллюстрировать теоретический учебный материал, сделать его более наглядным;
- сэкономить время на изложение теоретического материала;
- проводить контрольно-оценочные мероприятия с использованием визуального ряда;

студенту:

- самостоятельно производить характеристику художественного объекта, анализировать особенности развития искусства в различные исторические периоды и сравнить их.

Контрольно-оценочные мероприятия имеют комплексный характер и проводятся по результатам изучения блока тем. К ним относятся выполнение педагогических тестовых заданий и характеристика художественного объекта на основе визуального ряда. В качестве оценочного мероприятия была апробирована практика проведения коллоквиума по характеристике художественных стилей и направлений в дизайне.

Использование элементов метода проектов позволяет погрузить обучающихся в условия, близкие к их будущей профессиональной деятельности. Выполнение учебного проекта способствует развитию общих компетенций, умений, лежащих в основе профессиональных компетенций, дает возможность обучающимся реализоваться творчески, аргументировать сделанный выбор варианта реализации проекта в соответствии с заданием и, самое главное, повысить за счет этого мотивацию к обучению. Кроме того, у студентов появляется возможность разработать свой проект, применяя графические средства, то есть использовать профессиональные навыки. Например, студенты специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям) работают над такими проектами, как «Образ эпохи Возрождения», «Предметы быта и исторические художественные стили», «Принципы формообразования Баухауз и ВХУТЕМАС в современном интерьере», «Становление дизайнера как сферы деятельности человека».

Самостоятельная деятельность студентов представлена такими видами работ, как проведение сравнительного художественного анализа произведений искусства и разработка «Альбома стилей» (определение перечня характерных черт того или иного стиля, подбор иллюстративного материала, оформление его в соответствии с требованиями).

По результатам самостоятельной деятельности студенты формируют портфолио работ, которые представляют на зачете. Требования к содержанию портфолио изложены в «Методических рекомендациях по организации самостоятельной работы студентов».

Защита портфолио является формой проведения зачета. Оценка уровня сформированности знаний и умений как части профессиональных и общих компетенций осуществляется на основе разработанных признаков, представленных в рабочей программе дисциплин, а также в «Методических рекомендациях по организации самостоятельной работы студентов».

Таблица 2

Оценочный лист по процедуре дифференцированного зачета

Критерии оценки	Проявление признаков (0–1)
Теоретический материал отобран в соответствии с поставленной задачей	0 — признак не проявился
Проявляет интерес к собранному материалу, эмоционально представляет материал, заинтересовывает слушателей	1 — признак проявился в полном объеме
«Портфолио работ» выполнено в соответствии с требованиями к оформлению работ	12–11 баллов — «5»
Ставит цели, задачи, выбирает методы презентации продукта, выполнения проблемного задания	10–9 баллов — «4»
Использует ИКТ для поиска, систематизации и оценки для накопления материала и создания портфолио в соответствии с заданием	8–7 баллов — «3»
Определяет художественные особенности стиля	
Дает характеристику художественному стилю	
Дает характеристику мировоззренческим и культурологическим основам эпохи	
Выходит за рамки рекомендаций преподавателя при выполнении работы в соответствии с заданием	
Оценивает значимость профессионального опыта	
Видит пути совершенствования портфолио	
Делает выводы и дает оценку в соответствии с поставленной задачей	
Итого	12

В заключение хотелось бы отметить, что разработанная педагогическая система реализуется с 2014 года. В течение этого времени она совершенствовалась и менялась в соответствии с потребностями развития специ-

альности 54.02.01 Дизайн (по отраслям). Опыт реализации педагогической системы был представлен на уровне колледжа, в результате чего отдельные ее элементы были включены в деятельность преподавателей колледжа. На сегодняшний день можно сделать вывод, что она позволяет студентам отработать умения и знания, лежащие в основе формируемых профессиональных компетенций, развивать навыки самостоятельной работы, выстроить индивидуальную траекторию освоения дисциплин, повысить мотивацию по освоению профессиональных компетенций. В результате внедрения педагогической системы студенты демонстрируют высокие показатели на региональной олимпиаде по истории изобразительных искусств, успешно применяют освоенные знания и умения в процессе дальнейшего обучения при выполнении курсового и дипломного проектов.

Литература

1. Абразумова Л. В. Проектный метод обучения как средство формирования положительной мотивации студентов к творческой деятельности // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». — 2017. — №3. — С. 15–22.
2. Андреева Е. Ю. Организация внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». — 2016. — №3. — С. 127–133.
3. Блинов В. И., Клинк О. Ф., Факторович А. А. и др. Научно-методическое обеспечение массового внедрения моделей подготовки специалистов в рамках практико-ориентированного обучения // Среднее профессиональное образование. — 2016. — №11. — С. 25–29.
4. Дороничева Р. М., Иващенко Г. А. Практико-ориентированный подход в подготовке конкурентоспособных специалистов среднего звена // Приложение к журналу Среднее профессиональное образование. — 2017. — №2. — С. 135–139.
5. Морозов В. В., Ващенко Е. Д., Анисимова Н. Б. Самостоятельная работа студентов как средство совершенствования профессиональной подготовки специалиста // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». — 2016. — №10. — С. 125–130.
6. Сокольникова Н. М. Методика преподавания изобразительного искусства: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательский центр «Академия», 2012. — 256 с. (Сер. Бакалавриат).
7. Ушакова С. Н. Создание и защита творческих проектов как форма итоговой аттестации по иностранному языку // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». — 2016. — №2. — С. 121–128.

Российское аграрное образование: региональная точка зрения

Открытое письмо Л. В. Захарченко, преподавателя специальных дисциплин Каргинского аграрно-технологического техникума Ростовской области, директору Каменск-Уральского агропромышленного техникума С. И. Некрасову, кандидату педагогических наук, члену-корреспонденту АПО

В №9-10 за 2015 год был опубликован материал, написанный в нетрадиционном для нашего издания жанре открытого письма. Те острые вопросы, которые поднимались в нем, были обращены как к профессиональному сообществу, так и к власти, действия или бездействия которых привели к критической ситуации в области профессионального аграрного образования. Увы, за время, прошедшее с момента публикации первого письма, мало что изменилось. Автор вновь рассказывает о наблевшем и призывает коллег объединиться для решения актуальных задач в сфере аграрного образования.

Уважаемый Сергей Иванович!

Спасибо за присланные журналы и приложения к ним.

В январе меня попросили подробнее раскрыть тематику дуального обучения на нашем техникумовском педагогическом совете: данные вопросы сегодня злободневны как никогда, а в возможности применения дуальных технологий обучения многие продолжают сомневаться. И думаю, что не только у нас в Ростовской области.

Помните, на эту тему вышла наша статья в журнале «Профессиональное образование. Столица»¹? Так вот, тщательно готовясь к педсовету, я поняла, что, по-видимому, ошибалась, говоря о том, что мы пока не готовы перейти на дуальную систему обучения. Еще раз подробно проанализировав ситуацию, сегодня я вкладываю в данное свое высказывание несколько иной смысл: учебные заведения, оставив себе только теоретическую часть, как раз готовы к дуальному варианту учебного процесса при условии, что ***они не будут задумываться и переживать по поводу того, каким образом будет осваиваться профессиональная часть модуля.*** А вот кто действительно не готов – так это наши сельхозтоваропроизводители, которые не имеют сегодня всего того набора сельскохозяйственных машин, оборудования и тех-

¹ Некрасов С.И., Захарченко Л.В., Некрасова Ю.А. Дуальное обучение: актуальность и перспективы применения // Профессиональное образование. Столица. – 2015 – № 4.

нологий, которые необходимы студентам для качественного освоения учебных и производственных практик. И которые абсолютно не озадачены формированием у себя института наставничества.

Но какая же при этом у сельхозтоваропроизводителей может быть заинтересованность в создании необходимой для организации профессионального обучения материальной базы? Какие-либо традиции в этом деле практически отсутствуют (если брать в расчет не помощь студенческих трудовых отрядов в уборке урожая, а конструирование выверенного совместного учебно-производственного процесса). Все сельхозпредприятия являются собственниками имущества и если, допустим, согласятся создать у себя учебные места, и вдруг случится неурожай – то что тогда им делать: разоряться и закрывать бизнес? Ведь в экстремальных ситуациях приоритеты будут однозначно смещены в сторону их хозяйственной деятельности.

Поэтому однозначным является то обстоятельство, что в аграрной сфере без участия государства нашим сельскохозяйственным предприятиям выстроить процесс дуального обучения будет не под силу (что косвенным образом подтверждается и перманентной государственной поддержкой агробизнеса). Знаю не понаслышке от многих руководителей сельхозпредприятий, что им легче привлечь сезонных работников (а это еще один серьезнейший аспект аграрного труда – его сезонность!), чем воплощать на практике идею выстраивания дуального профессионального обучения.

В журнале «Профессиональное образование. Столица» (№ 7/2016) член Общественной палаты РФ Марина Богословская пишет, что намеревается направить в адрес глав Минобразования и Минсельхоза России обращение о необходимости господдержки сельских учреждений профессионального образования.

Удивительно другое: почему до сих пор в нашем государстве, по большому счету, так ничего и не сделано по данному вопросу, несмотря на уже прямо-таки катастрофическое положение тех образовательных учреждений, которые готовят кадры для агропромышленного комплекса и для села в целом? А ведь сегодня это необходимо делать срочно, поскольку такие образовательные учреждения для села – некое спасение для нашей деревенской молодежи. В них она может получить не только достойную и пригодную для села профессию, но и обрести в самом трудном подростковом возрасте социальную защиту, находиться под опекой педагогов и по завершении учебы остаться жить и работать на селе. Это же так важно для страны!

В противном случае все идет к тому, что в наших селах скоро некому будет работать. А потом и жить...

Ну нет у их родителей необходимых средств для платного обучения в вузе! А может, и не нужно оно всем-то? Ведь мы же понимаем, что инженеров в хозяйствах требуется единицы, а рабочих рук необходимо в десятки и сотни раз больше. Думаю, что и вы на Урале видите, что наша молодежь, в общем-то, не стремится покинуть сельскую местность во что бы то ни стало, но ребятам надо дать возможность полу-

читать сельскую профессию, которая позволила бы им остаться на селе. И конечно, сделать это необходимо на современном, адекватном требованиям инновационного сельскохозяйственного производства уровне.

К сожалению, в настоящее время федеральная власть очень много полномочий передала регионам и лишь наблюдает за развитием ситуации из московских кабинетов. На уровне же субъектов (и это факт) всегда легче найти инвесторов для развития нефтегазовой промышленности, металлургии, машиностроения или оборонной отрасли. Чуть труднее, но вполне реально, – для сферы обслуживания, торговли, пищевого и др. Создать, так сказать, прецедент успеха в выстраивании дуальной модели профессионального обучения и доложить об успехах «наверх». Вполне возможно, что при такой удобной стратегии никакая региональная власть так никогда и не осознает глубины процессов, происходящих в агропромышленном комплексе, который непонятно откуда и каким образом черпает кадровые ресурсы.

Ну скажите пожалуйста, кому пришла в голову «гениальная» мысль экономить финансы посредством отказа от расходов на питание и другие нужды для студентов сельских училищ? В нашей реальной жизни это подчас основная причина, по которой молодые люди идут учиться не в вуз или городскую колледж, а в близлежащее училище или техникум. К сожалению, такова их нелегкая судьба. Вернее, ее единственно возможное начало...

А ведь те, кто придумал подобную экономию, фактически ратуют за то, чтобы не давать сельской молодежи и этого маленького шанса. Апологеты такой установки не только не умеют просчитывать ситуацию дальше второго хода, но еще и крайне слабы в среднесрочной оценке социально-демографических последствий их популистских решений. Нонсенс! Экономить на подрастающем поколении власть не позволяла себе даже в годы Великой Отечественной войны.

Беспокоят нас, сельских педагогов, и имеющиеся перегибы в вопросах борьбы с коррупцией. Борьба с ней, конечно, нужно, да еще как! Но ведь, похоже, что кто-то из чересчур креативных идеологов антикоррупционной кампании, по-видимому, решил «сделать себе имя» на непаханом доселе поле борьбе с наличием родственников в образовательных учреждениях. Фактически с нашей гордостью, с нашими династиями! Это что, умно? Даже если где-то и имели место подобные нарушения – так и нужно разбираться «по факту». Зачем же всех под одну гребенку... Тем более что если в городе вопросы с родственными связями в педагогической среде при необходимости еще как-то можно решать, то что делать нам в станицах и селах, когда все мы друг другу фактически родня?

В сентябре 2016 года в Кремле состоялась встреча Президента РФ В.В. Путина с депутатами фракции партии «Единая Россия» в Госдуме и экспертами – представителями профессиональных сообществ и общественных организаций. На данном мероприятии представитель Ростовской области Александр Шолохов задал вопрос Президенту относительно «гарантированной презумпции виновности» всех род-

ственников, работающих в одном учреждении. Ответ В.В. Путина мы услышали: «Что касается династий, то династии, безусловно, надо поддерживать... И все, что касается занятия каких-то ведущих позиций, постов и так далее, нужно все-таки делать, не исходя из принадлежности к династии, а исходя из деловых, личных качеств и достижений в соответствующей области». Но посмотрите: даже при наличии предельно однозначной позиции лидера государства на региональном уровне страсти все равно не утихают. Может, стоит поискать, кому действительно выгодна эта популистская кампания, или, возможно, это вообще инструмент достижения чьих-то собственных целей, абсолютно не связанных с прогрессом системы российского профессионального образования?

Также кто-то решил, что тем обучающимся, которые учатся на «3», нет необходимости выплачивать академические стипендии! Неужели не понятно, что если ребенок в школе учился на «3» (притом что питание в школах муниципальной властью хоть как-то, но все-таки субсидируется), то, поступив в техникум, он просто так, вдруг, не станет «хорошистом»? А ведь есть и такие: по спецпредметам (тракторная, автомобильная подготовка и др.) они могут учиться на «5», а вот усвоение общеобразовательных предметов дается им крайне трудно.

Никто не говорит, что это хорошо – но в жизни-то это так! Такие дети и из школы «убежали» именно потому, что не справлялись с общеобразовательными предметами, а руками они очень многое могут делать хорошо. Но только учить профессии их надо на современной технике, в условиях хорошей материально-технической базы. При этом прикладной характер общеобразовательных предметов рано или чуть позже все равно будет ими понят, оценен, и в целях формирования необходимых для своей профессиональной успешности компетенций ребята возьмутся и за химию, и за биологию, и за математику.

Конечно, данное продвижение по образовательной траектории сельских подростков и их педагогов может и не привести к положительному результату: гарантии тут дать крайне сложно. Уверенность есть только в том, что тягу к знаниям и профессиональному развитию необходимо поощрять, а не демонстрировать желание унижать и чинить разного рода препоны для целого социально-общественного слоя нашей страны – сельской молодежи. А о том, что сегодняшние молодые сельчане и не собираются сдаваться, свидетельствует их объединение в общероссийскую молодежную общественную организацию «Российский союз сельской молодежи», в которой на текущий момент уже состоят более 40 тысяч молодых людей из более чем 70 субъектов РФ.

В феврале (подчеркну, в феврале, а не в апреле или мае!) у нас в Ростовской области, в городе Шахты, был проведен региональный этап чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». В конкурсные задания была включена работа на современной технике: комбайне ACROS 585, тракторах МТЗ 1221 и МТЗ 1523, пресс-подбор-

щике ППР-140 «Pelikan» и т.п. – одним словом, задействована такая техника, которой в нашем образовательном учреждении нет (думаю, что и у вас такая же ситуация). Но ведь и вариантов нашего «не участия» также нет.

Когда мы, используя интернет-ресурсы и технику всех близлежащих крестьянско-фермерских хозяйств, все же начали подготовку к чемпионату (февраль в Ростовской области все-таки не такой холодный, как на Урале), взамен пришло другое конкурсное задание, где комбайн ACROS заменен на VECTOR, рулонный пресс-подборщик заменен на тюковой, а вместо тракторов МТЗ – трактор Fendt 936. Причем, как указано в задании, на немецком тракторе необходимо провести техническое обслуживание газораспределительного механизма двигателя (правда, какое, не указывается: то ли ЕТО или ТО-1, ТО-2, ТО-3?). Как будто разработчики заданий не знают, что на иностранной технике практически все работы по техническому обслуживанию (тем более газораспределительного механизма двигателя) проводятся не самим трактористом, а в специализированных пунктах обслуживания сельхозтехники

Сергей Иванович, к чему я делюсь с Вами этими своими впечатлениями? Знаете, у нас, людей опытных и закаленных различными ситуациями и временем, и то уже начинают опускаться руки. Хочется сказать: «А что, мне больше всех надо»? Но как же быть тем, кто молод и, самое главное, тем, у кого еще есть желание работать в аграрном образовании? Как им примириться с тем, что лозунги, показушные мероприятия и отчеты заполнили нашу педагогическую деятельность настолько, что нам уже и не до детей? Как работать в условиях, когда – как это требует Закон об образовании – стандарты разработаны непрофессионально, когда к ним нет необходимых пояснительных записок, примерных рабочих программ и рабочей документации, когда учебники разработаны не по модулям и не по междисциплинарным курсам...

А кругом – требования, требования и требования. Не слукавлю, что мы, педагоги аграрного образования, чувствуем себя сегодня как стая загнанных в угол леса волков: без поддержки, уже без сил и особых эмоций, без обоснованной надежды на изменение ситуации собственными силами. Держит нас по жизни только то, что мы не умеем сдаваться, ну и, конечно же, желание хоть как-то обустроить судьбы наших сельских детей, которым рассчитывать сегодня практически не на кого, кроме как на нас.

Уважаемые коллеги, уральцы! Знаем вас как людей не просто компетентных в вопросах аграрного образования, но и способных объединиться во имя решения трудных злободневных задач. Давайте вместе поднимать обозначенные проблемы и добиваться их скорейшего разрешения. И очень похоже, что наша ситуация на местах настолько критична, что делать это необходимо именно на федеральном уровне.

Курс на воспитание молодежи

В образовательной политике России XXI века резко возросла проблема воспитания молодого поколения. Состояние, тенденции и перспективы развития общего и профессионального образования, анализ практики в сфере воспитания убеждают в том, что изменения в системе образования требуют пересмотра традиционных подходов в использовании технологий воспитательного взаимодействия преподавателей и обучающихся.

Новые подходы к воспитательной деятельности сформулированы в «Стратегии развития воспитания Российской Федерации на период до 2025 года». В данном нормативном документе выдвинута приоритетная задача воспитания детей – «развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины».

Для определения возможностей образовательной организации по формированию воспитательного пространства, направленного на снижение социальной напряженности в детской и молодежной среде, 17 апреля 2017 года на базе Камышловского педагогического колледжа был проведен семинар-совещание на тему «Реализация Стратегии развития воспитания до 2025 года как фактор снижения социальной напряженности в детской и молодежной среде», организаторами которого выступили Министерство общего и профессионального образования Свердловской области и Камышловский педагогический колледж.

Цель совещания: определение возможностей воспитательного пространства образовательной организации в рамках реализации Стратегии развития воспитания в период до 2025 года как фактора снижения социальной напряженности в детской и молодежной среде.

Участниками совещания стали 146 человек, представители 82 организаций общего и профессионального образования Свердловской области. Это специалисты в области воспитания и социализации обучающихся образовательных организаций общего и профессионального образования Восточного округа Свердловской области, заместители директоров по воспитательной и социально-педагогической работе, методисты по социально-педагогической работе, педагоги-организаторы, классные руководители, кураторы учебных групп, руководители ученического и студенческого самоуправления, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования.

Присутствовавших приветствовали студенты и директор колледжа, кандидат педагогических наук, почетный работник СПО РФ Е.Н. Кочнева, главный специалист отдела организации оздоровительной кампании и межведомственного взаимодействия в социально-воспитательной сфере Министерства общего и профессионального образования Свердловской области Г.Г. Игнатьева.

В ходе пленарного заседания был представлен ряд докладов.

О психолого-педагогических основах реализации «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» в условиях повышен-



ной социальной напряженности в детской и молодежной среде рассказал И. М. Клименко, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой Отечественной истории и теории и методики обучения истории Уральского государственного педагогического университета.

Доцент Уральского федерального университета, кандидат исторических наук, советник министра общего и профессионального образования Свердловской области, председатель Ассоциации преподавателей права Свердловской области И. С. Огоновская представила доклад «Молодежь XXI века в условиях идеологического плюрализма: проблема выбора ценностных ориентиров и содержания деятельности».

Заместитель директора по СПР Камышловского педагогического колледжа, магистр педагогики С. И. Перминова рассказала об обновлении воспитательного процесса в колледже в контексте Стратегии развития воспитания до 2025 года.

О роли и значимости патриотического воспитания молодежи ярко и эмоционально высказался А. Д. Кириллов, доктор исторических наук, профессор Уральского федерального университета, член Академии политической науки, директор Центра современной политической истории Урала.

В работе совещания приняла участие советник министра общего и профессионального образования Свердловской области по вопросам патриотического воспитания К. А. Лузина.

Участникам семинара была предоставлена возможность поработать на пяти дискуссионных площадках.

Дискуссионная площадка «Педагогическое просвещение родителей (законных представителей): можно ли избежать «рецептов»?!» была организована в форме представления педагогического опыта разных субъектов образовательного процесса по вопросам взаимодействия семьи и образовательной организации. Актуализация информации по проблеме позволила участникам дискуссии вспомнить разнообразные формы и методы взаимодействия родителей и педагогов. Модераторы организовали обсуждение

проблемы, используя интерактивную методику «ПОПС» (позиция – обсуждение – пример – следствие). В основе обсуждения лежали ситуации активного, нейтрального и отрицательного взаимодействия семьи и ОУ. Участники дискуссионной площадки искали ответы на вопросы: как привлечь родителей к проблемам воспитания детей, есть ли готовые рецепты воспитания, как активизировать родительское сообщество к совместному решению проблем, как снять напряженность в детской и молодежной среде?

По окончании дискуссии классный руководитель 5-го класса женской гимназии-интерната при Камышловском педагогическом колледже М. П. Ракова представила опыт работы с родителями по организации и проведению родительского собрания. Активные формы и методы работы на родительском собрании заинтересовали участников дискуссионной площадки, дополнили методическую копилку педагогов.

Участники дискуссионной площадки «Система воспитательной работы: от идеалов к реальной практике духовно-нравственного становления обучающихся, формирования ценностного отношения к социальной действительности» поделились такими формами организации воспитательной работы, которые способствуют формированию социально приемлемых установок, ценностей, личностных качеств обучающегося, определили наиболее удачные способы выстраивания системы работы с воспитанниками. Пришли к выводу, что положения Стратегии – способ систематизации воспитательной работы. Участники дискуссии отметили необходимость разгрузки педагогических работников от большого количества отчетной документации для повышения эффективности воспитательной деятельности.

Одним из приоритетных направлений развития воспитания в современной России, по мнению авторов Стратегии, является расширение воспитательных возможностей того образовательного и воспитательного пространства, в котором находятся обучающиеся, иначе говоря, обновление всего воспитательного процесса. Решение данной задачи видится в расширении спектра форм и методов воспитания обучающихся. Этому была посвящена работа дискуссионной площадки «Разнообразие методов и форм гражданского, патриотического и духовно-нравственного воспитания детей и молодежи: от количества к качеству и интеграции».

В ходе работы площадки был представлен опыт работы трех образовательных организаций: Камышловского педагогического колледжа, Ирбитского аграрного техникума и школы № 58 Камышловского городского округа. Участники пришли к выводу, что в деле воспитания подрастающего поколения не нужно гнаться за количеством форм и методов воспитания, а работать на качество и интеграцию.

В ходе дискуссионной площадки «Формирование готовности обучающихся к сознательному выбору поведенческой позиции, планов, ориентиров и жизненных установок в процессе учебной и учебно-профессиональной деятельности: достижения, проблемы, способы преодоления» были охарактеризованы наиболее типичные проявления и причины социальной напряженности в детской и молодежной среде. На основе анализа содержания «Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года», требований к результату образования, отраженных во ФГОС НОО, ООО, СПО, в качестве приоритетной определена задача формирования готовности обучающихся к сознательному выбору поведенческой позиции, планов, ориентиров и жизненных установок.

В ходе дискуссионной площадки был представлен собственный опыт проектирования и конструирования психолого-педагогических условий, направленных на формирование жизненной позиции, принятию решений и выбору стратегии поведения. К числу таких условий участниками отнесены: тренинги, социальные проекты и акции, рефлексивно-деловые игры, коллективные творческие дела, организация работы обучающихся с дневниками саморазвития, персональным портфолио, этические беседы, дискуссии, соуправление и самоуправление. Отмечено, что в процессе решения данных задач большое значение имеет системное взаимодействие образовательной организации и семьи.

В ходе работы были обозначены следующие проблемы: отсутствие единства требований к результату образования с позиции образовательной организации, обучающегося и его родителей; недостаточная согласованность требований, предъявляемых к ребенку в процессе воспитания школой и семьей; применение при организации воспитательной работы методов и организационных форм, которые не в полной мере соответствуют вызовам современности.

Рассматривая процесс формирования ценностного сознания молодежи в профессиональном воспитании студентов в условиях педагогического колледжа, следует учитывать преемственную связь между поколениями, традициями, сохраняющимися в обществе. В связи с этим резко возрастает проблема развития кадрового потенциала в части воспитательной компетентности педагогических работников. Этому вопросу была посвящена работа дискуссионной площадки «Кадровый потенциал специалистов в области воспитания и социализации обучающихся: позитивные и негативные тенденции».

К позитивным тенденциям участники отнесли: помощь классных руководителей, развитие системы общественного управления, взаимодействие с субъектами профилактики, к негативным – сокращение в штатном расписании ставок специалистов в области воспитания, недостаточное знание вопросов психологии девиации и субкультур, отсутствие взаимодействия между школой и семьей.

На основе анализа профессиональных стандартов «Педагог», «Специалист в области воспитания» была создана модель специалиста в области воспитания и социализации обучающихся, где были отражены ключевые профессиональные компетенции, необходимые для качественной организации воспитательного процесса в ОО.

«Открытый микрофон» показал, что воспитание – сложный, многоплановый процесс; только комплекс взаимосвязанных мероприятий по совершенствованию воспитательной деятельности образовательных организаций позволит перейти от осознания российским обществом необходимости повышения внимания к воспитанию детей к системной практической деятельности по реализации «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

Светлана ПЕРМИНОВА, зам. директора по СПР
Камышловского педагогического колледжа
Татьяна ГАНИНА, методист по СПР
Камышловского педагогического колледжа

Дополнительное профессиональное образование: лучшие практики и мониторинг

В рамках 10-й конференции ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ОТ СПРОСА ДО ПРИЗНАНИЯ

1–2 июня в Москве состоится круглый стол «Дополнительное профессиональное образование: лучшие практики и мониторинг»

Круглый стол станет дискуссионной площадкой для обсуждения актуальных вопросов развития системы ДПО и ее мониторинга:

1. Требования работодателей к системе непрерывного ДПО в контексте вопросов кадрового обеспечения отраслевых экономик.
2. Формирование новых моделей непрерывного профессионального образования.
3. Проблемы и направления совершенствования системы мониторинга дополнительного профессионального образования в отраслях российской экономики.
4. Оценка общей и структурной потребности в обучении по программам дополнительного профессионального образования в контексте приоритетных направлений социально-экономического развития экономики России.
5. Нормативно-правовое регулирование ДПО: анализ и проблемы.

В обсуждении примут участие ведущие специалисты дополнительного профессионального образования, работодатели, практики, представители науки, высшей школы и бизнеса и эксперты международных проектов в сфере ДПО.

Круглый стол организуется Центром экономики непрерывного образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации при поддержке Торгово-промышленной палаты России.

Модераторы секции: Федотов Александр Васильевич, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС, Баяхчан Елена Валерьевна – председатель подкомитета по формированию и развитию кадрового потенциала в области управления интеллектуальной собственностью комитета ТПП РФ по интеллектуальной собственности.

Участие в конференции бесплатное. Если вы желаете получить информацию о формировании программы круглого стола, сообщите на адрес demiapge@list.ru

SUMMARY

COOPERATION MODELS

The Design code of Mechanical Engineering Technicum's environment: A Developing Experience

This article looks into the concept of design-code, which in its turn explains the idea of transferring to the creation of multiprofile, polystructural in its configuration, innovative in its conceptual idea and in scales of resource concentration Technicum's Project of training the specialists of new generation for the high technological production areas in Saint-Petersburg.

Keywords: design-code, standardized-environment, teachers orienting structure, personified competencies

About the author:

Evgeniy V. Platonov, the candidate of pedagogical Sciences, Director of Nevsky Mechanical Engineering Technicum (Saint-Petersburg), e-mail: info@spb-nmt.ru.

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

The impact of transferable competences of workers on the labor productivity

The article investigates the interplay between the competencies and productivity of the personnel of innovation active enterprises in the Samara region. The results of the study concluded: the increase of the common competences of employees is positively correlated with labour productivity (production).

Keywords: transferable competences, personnel, professional development, labor productivity, professional qualification, indicators

About the authors:

Sergey Y. Alashev, Senior Researcher of Privolzhsky Branch of the Federal Institute for Education Development (Samara), e-mail: alashev_s@mail.ru.

Efim Y. Kogan, Doctor of physico-mathematical Sciences, Professor, Deputy Director of Privolzhsky Branch of the Federal Institute for Education Development (Samara), e-mail: efkogan@yandex.ru.

Natalya U. Postalyuk, Doctor of Pedagogy, Professor, chief researcher of Privolzhsky Branch of the Federal Institute for Education Development (Samara), e-mail: postalyukn@mail.ru.

Victoria A. Prudnikova, the candidate of pedagogical Sciences, associate professor of Privolzhsky Branch of the Federal Institute for Education Development (Samara), e-mail: prudnikovava@yandex.ru.

The solution to the problem of staffing of urban activities based on project approach

The article reveals the content of the project «Ural urban-planning school», created within the framework of the Priority Projects «Education» and «Comfortable urban environment» of the Government of the Russian Federation. The initiators of the project are the Ural State Academy of Architecture and Arts together with the Ministry of Construction and Infrastructure of the Sverdlovsk Region.

The changed conditions dictate new requirements for urban development and the creation of a comfortable living environment. The changed conditions put new tasks before the corps of the senior architects of the region. First, a consensus has been reached between the authorities and the educational community, that the key to solving the problem is professional development and professional retraining of the corps of the senior architects of the region. The result of the achieved consensus is the project «Ural urban-planning school».

Keywords: urban planning, senior architecture, professional development, professional retraining, Priority Projects

About the authors:

Alexander N. Gushchin, the candidate of physico-mathematical Sciences, associate professor of Ural State University of Architecture and Arts (Ekaterinburg), e-mail: alexanderng@yandex.ru.

Marina N. Divakova, the candidate of architecture, Professor of Ural State University of Architecture and Arts (Ekaterinburg), e-mail: alexanderng@yandex.ru.

Alexander A. Starikov, the candidate of architecture, professor of Ural State University of Architecture and Arts (Ekaterinburg), e-mail: alexanderng@yandex.ru.

EDUCATIONAL QUALITY

Assessment of teaching quality as a factor of quality of training

The article presents the results of a study of the quality of teaching in Syzran medical-Humanities College using the system of multivariate analysis. The analysis allows us to characterize the system state at present and to identify the most important factors influencing the quality of teaching.

Keywords: integral assessment of open training sessions, system multivariate analysis, analysis of the weighting factors evaluation criteria, teaching quality, system multivariate analysis integral assessment of open training sessions, system multivariate analysis, analysis of the weighting factors evaluation criteria

About the authors:

Lyubov A. Ponomareva, Doctor of medical Sciences, Director of Syzran medical-Humanities College (Syzran, Samara region), e-mail: medgum@yandex.ru.

Natalia G. Burlova, Deputy Director on educational work of Syzran medical-Humanities College (Syzran, Samara region), e-mail: medgum@yandex.ru

Elena V. Verner, Deputy Director on quality of education of Syzran medical-Humanities College (Syzran, Samara region), e-mail: medgum@yandex.ru.

Yuriy E. Studenikin, teacher of Syzran medical-Humanities College (Syzran, Samara region), e-mail: nauka@medgum.ru.

Identifying features of the motivation for teaching computer science for first-year students of the college

The article is devoted to the study of motivation, the definition of the leading motives for studying computer science by students of non-core specialties of the first year of college. Effective ways of increasing motivation in the process of studying this subject have been revealed.

Keywords: motivation, education, research, training effectiveness, educational activity

About the author:

Galina V. Khmelitskaya, teacher of special disciplines of the Ekaterinburg college of transport construction (Ekaterinburg), e-mail: ribboninthehair@mail.ru.

METHODS

Rationalization as the basis of lean production in the classroom hands-on learning

The article considers the problem of formation of the practically developed experience and skills of the fundamentals of lean manufacturing (lean production) based on the microeconomic approach in the activities during the classes practical training in preparation future teacher of practical training teacher of technology secondary school, master of professional training.

Keywords: lean production (lean production), skills training, micro-economic approach in the activities, teacher training

About the author:

Eduard R. Gajnev, the candidate of pedagogical Sciences, associate professor of technology professional training of Ulyanovsk state pedagogical University (Ulyanovsk), e-mail: gajnev.eduard@yandex.ru.

System for the development of general and professional competencies in teaching «History of Fine Arts» and «History of Design»

The article considers the problem of developing a system of teaching with the purpose of mastering knowledge and skills as part of professional competencies in general professional subjects «History of Fine Arts» and «History of Design». The pedagogical experience of system development is presented: the choice of pedagogical methods, the development of the educational and methodical complex, the choice of teaching aids, the organization of the independent activity of the students, the evaluation system and the learning process.

Keywords: competence, contextual approach in teaching, educational system, portfolio, elements of the method of projects, motivation for learning, discipline «History of Fine Arts» and «History of Design»

About the author:

Tatiana A. Chernikova, teacher of Nizhnetagilsky building College (Nizhni Tagil, Sverdlovsk region), e-mail: ccl21chta@rambler.ru.

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