

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО
РТ**

№ 2 2018

ISSN 2307-4264

МОДЕЛИ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

И КВАЛИФИКАЦИИ

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

**НЕПРЕРЫВНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ**

МЕТОДИКА

РЫНОК ТРУДА **РЕГИОНАЛЬНЫЕ
МОДЕЛИ**

Подписка на журнал «Профессиональное образование и рынок труда»



ОФОРМИТЬ ПОДПИСКУ НА ЖУРНАЛ МОЖНО В ЛЮБОМ РЕГИОНЕ РОССИИ

- с любого месяца через специализированное подписное агентство «Урал-Пресс», подписной индекс ВН005901 (телефоны региональных представительств смотри на сайте www.ural-press.ru);
- со второго полугодия 2018 года во всех отделениях связи по каталогу «Роспечать». Подписной индекс: 80983.

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



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**
№ 2 (33) 2018



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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Биктуганов Юрий Иванович, кандидат педагогических наук, министр общего и профессионального образования Свердловской области, Екатеринбург

Гузанов Борис Николаевич, доктор технических наук, заведующий кафедрой инжиниринга и профессионального обучения в машиностроении и металлургии, РГППУ, Екатеринбург

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

Есенина Екатерина Юрьевна, доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, Москва

Кислов Александр Геннадьевич, доктор философских наук, профессор кафедры философии, культурологии и искусствоведения РГППУ, Екатеринбург

Коковихин Александр Юрьевич, кандидат экономических наук, профессор, директор института менеджмента и информационных технологий УрГЭУ, Екатеринбург

Кязимов Карл Гасанович, доктор педагогически наук, профессор Академии труда и социальных отношений, Москва

Некрасов Сергей Иванович, кандидат педагогических наук, член-корреспондент АПО, директор Каменск-Уральского агропромышленного техникума, Каменск-Уральский

Никитин Михаил Валентинович, доктор педагогически наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра исследований непрерывного образования Института стратегии развития образования РАО, Москва

Сичинский Евгений Павлович, доктор исторических наук, ректор Челябинского института развития профессионального образования, Челябинск

Чапаев Николай Кузьмич, доктор педагогически наук, профессор, РГППУ, Екатеринбург

Чистякова Светлана Николаевна, академик РАО, профессор, доктор педагогических наук, академик-секретарь отделения базового профессионального образования РАО, Москва

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
Помощник гл. редактора: Денис Базыкин
Корректор Марина Лимонова

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

Периодичность: 4 номера в год
Тираж 650 экз.
Отпечатано в типографии ООО «АлтерПринт»,
620076, Екатеринбург, пер. Корейский, 6/2
Заказ № 618
Подписано в печать 20.06.2017
Цена свободная

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

Содержание

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Кязимов К. Г.** Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО 4
- Никитин М. В.** Становление образовательной платформы сетевого колледжа – образовательного комплекса: понятийный аппарат, дорожная карта, задачи..... 11
- Таюрский А. И., Лобанова Е. Э.** Модель подготовки опорным вузом специалистов лесопромышленного комплекса 21
- Фридман М. Ф.** Глобализация стратегического управления: кадровая политика цифровой экономики 29

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Дорожкин Е. М., Щербина Е. Ю., Кислов А. Г.** Роль целевой магистратуры Российского государственного профессионально-педагогического университета в опережающей подготовке педагогических кадров для профессиональных образовательных организаций 37

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Кузнецов В. В.** Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества..... 52

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- Гайнеев Э. Р.** Дуальный подход в профессиональной подготовке современного квалифицированного рабочего..... 59

КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИИ

- Егоров И. А.** Профессиональные дефициты и затруднения у начинающих учителей начальных классов..... 63

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

- Белов В. И., Курбатова Л. Д.** Дискуссионный клуб как инновационная форма профессионально-ориентационной работы..... 69

Contents

COOPERATION MODELS

- Kyazimov K. G.** Trends in The Development of Vocational Education and The Main Directions of Improving the Quality of Professional Training of Graduates of Vocational Education Institutions 4
- Nikitin M. V.** The Emergence of Network Education Platform College – Educational Complex: a Conceptual Framework, a Road Map of Tasks 11
- Tayurskii A. I., Lobanova E. E.** The Model of Training Support University Professionals of Timber Industry Complex 21
- Fridman M. F.** Globalization Strategic Management: Personnel Policy for the Digital Economy 29

TEACHER TRAINING

- Dorozhkin E. M., Shcherbina E. Y., Kislov A. G.** The Role of The Target Magistracy of the Russian State Vocational Pedagogical University in Advanced Training of Vocational Educational Organizations 37

CORPORATE EDUCATION

- Kuznetsov V. V.** Development of Russian Corporate Education in a Post-Industrial Society 52

DUAL TRAINING

- Gajneev E. R.** The Dual Approach to Vocational Training Modern Skilled Worker 59

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

- Egorov I. A.** Professional Deficits and Difficulties for Beginning Primary School Teachers 63

CAREER GUIDANCE

- Belov V. I., Kurbatova L. D.** Debate Club as an Innovative Form of Career Guidance Activities 69

- SUMMARY** 75

Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО



КЯЗИМОВ

Карл Гасанович,

доктор педагогических наук, профессор Академии труда и социальных отношений, лауреат премии Президента РФ в области образования, Москва

Аннотация

В статье отражены тенденции развития системы профессионального образования в Российской Федерации. Рассмотрены проблемы, затрудняющие подготовку, трудоустройство и использование квалифицированных кадров. Предложены мероприятия по дальнейшему реформированию системы профессионального образования и повышению качества профессиональной подготовки выпускников УПО

Ключевые слова:

непрерывность образования, стандартизация профессионального образования, демократизация и плюрализация образования, профессиональное самоопределение молодежи, компетентностный подход

В целях развития системы профессионального образования Правительством РФ, федеральными и региональными органами власти, объединениями работодателей приняты соответствующие нормативные документы. Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» поставлена задача: осуществить в учреждениях профессионального образования (далее — УПО) компетентностный подход к подготовке кадров [1].

Проблемы воспроизводства квалифицированных кадров регулярно обсуждаются представителями Правительства РФ, профсоюзов и работодателей на российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 10.02. 2014 г. утверждены «Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в реализации государственной политики в области профессионального образования».

Для успешного исполнения принятых нормативных документов формируется национальная система квалификаций, осуществляется компетентностный подход к подготовке кадров, внедряются ФГОС, развивается система дополнительного и непрерывного образования.

В настоящее время в Российской Федерации сложились следующие тенденции развития системы профессионального образования.

– *Непрерывность образования.* Концепция «непрерывного образования» ставит в центр всех образовательных начал человека, которому необходимо создать условия для полного развития его способностей на протяжении всей жизни.

– *Стандартизация профессионального образования* позволяет: установить базовый уровень, обеспечивающий продолжение образования; повысить качество подготовки субъектов системы профессионального образования в условиях дополнительного и непрерывного образования; обеспечить конвер-

Кязимов К. Г. Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 4–10.

тируемость профессионального образования в стране и за ее пределами для успешного участия в международном рынке труда.

– *Демократизация образования* означает его доступность, бесплатное общее образование, равноправие при получении профессионального и высшего образования на основе способностей каждого, направленные на развитие личности.

– *Плюрализация системы профессионального образования* означает ее децентрализацию, создание негосударственных учебных заведений, введение двуязычного обучения, расширение способов приобретения знаний, умений и компетенций, введение системы предметов по выбору.

Внедряются профессиональные стандарты, осуществляется компетентный подход к подготовке квалифицированных рабочих и специалистов. Термин «компетентность» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

Вместе с тем в системе профессионального образования накопились проблемы, затрудняющие подготовку, трудоустройство и использование квалифицированных кадров.

1. В ряде регионов РФ отсутствует прогноз потребности в кадрах, качество рабочей силы стало критическим. Значительное число выпускников учреждений СПО получают рабочие профессии 3 разряда, в то время как многие организации нуждаются в рабочих 5–6 разрядов, это характерно и для вузов. Специальные исследования показали, что основной причиной трудностей профессионального роста молодежи является недостаточный уровень их знаний, умений и компетенций, а также трудности, связанные с повышением квалификации или получением востребованного профессионального образования (15%) [2, с. 174].

2. Важнейшей проблемой является несбалансированная структура воспроизводства кадров. В последние годы учреждения профессионального образования подготавливали рабочих и специалистов по уровням НПО и СПО примерно 1 млн человек в год, а ежегодная потребность в рабочих профессиях в 2015 и 2016 годах составляла около 2 млн человек [5]. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и одним из основных механизмов решения этой проблемы является взаимодействие системы профессионального образования с субъектами рынка труда. Квалифицированные работники должны ориентироваться в непрерывно изменяющейся производственной обстановке, уметь анализировать ее, оперативно решать возникающие технические задачи, обеспечивать безопасный и высокопроизводительный труд [3, с. 3].

3. Важнейшей проблемой является дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. Во многих регионах значительно сократились объемы подготовки рабочих и одновременно увеличились объемы подготовки юристов, финансистов, менеджеров, несмотря на то что потребность рынка в этих специалистах уже удовлетворена. Незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе. По данным академика Е. В. Ткаченко, в последние годы только 48% выпускников вузов

стали занимать должности, которые относятся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55% выпускников СПО стали занимать должности, относящиеся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации» [6].

4. Наш многолетний опыт работы в системе профессионального образования показывает, что комплексная система воспроизводства рабочей силы должна предусматривать сбалансированную подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в УПО, системе внутрифирменного обучения, а также развитие дополнительного и непрерывного профессионального образования.

5. В регионах качество рабочей силы стало критическим. Более 50% занятого населения являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Средний возраст работников в отечественной промышленности составляет 53–57 лет. Не выдерживают конкуренции на мировом рынке труда 62% выпускников НПО и 55% выпускников СПО, а 80% выпускников технических вузов имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [8]. По данным опроса ВЦИОМ, наиболее острыми проблемами современного высшего образования в РФ стали следующие факторы: высокая стоимость обучения, взятки и коррупция, низкое качество преподавания.

6. Анализ данных Росстата показывает, что 80% выпускников УПО трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% выпускников не могут найти работу. По итогам 2016 и 2017 годов только 25% выпускников трудоустроились по полученной профессии. Более 70% крупных отечественных компаний заявляют о нарастающей тенденции нехватки высококвалифицированных кадров. Распределение рабочих и специалистов по профессиям, отраслям и секторам экономики является нерациональным, большая часть работников сосредоточены в сфере «А».

7. Имеются недостатки в организации профессиональной ориентации школьников и молодежи. Анализ обращений в центры занятости показывает, что у молодежи утрачивается ощущение ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность овладевать рабочими профессиями. В общей шкале жизненных приоритетов ценности труда молодежь относит на 14-е место (по сравнению со вторым-третьим местами у молодого поколения в развитых странах).

Необходимо развитие системы профессиональной ориентации школьников на освоение профессий и специальностей с учетом потребностей региональной экономики.

Положительный опыт работы Кемеровской области по профессиональному самоопределению (ПС) молодежи обсуждался 22.03. 2017 года на заседании Бюро отделения профессионального образования РАО под руководством академика-секретаря Отделения С. Н. Чистяковой.

В общем виде организационная модель сопровождения ПС обучающихся представляет собой взаимоувязанную совокупность целей, основных направлений деятельности и форм, методов работы и ожидаемого результата. Было установлено, что внедрение такой модели будет результативным, если в общеобразовательной и профессиональной об-

разовательной организации реализуются основные направления профориентационной деятельности, применяются разнообразные формы и методы профориентационной работы по формированию ПС обучающихся, используется алгоритм деятельности профконсультанта [7. с. 44].

Такая работа, как показывает практика, позволяет сократить разрыв между заказом на оптимизацию процессов самоопределения молодежи и уровнем организации услуг по профессиональной ориентации, обеспечивать содействие своевременному и успешному профессиональному самоопределению молодежи.

8. Серьезной проблемой является безработица среди молодежи.

9. Недостаточна роль работодателей в вопросах подготовки квалифицированных кадров.

Имеются недостатки и в использовании потенциала выпускников на предприятиях. Многие выпускники УПО, работая на предприятиях, в течение длительного времени не повышают свою квалификацию, что тормозит их профессиональный и социальный рост.

По результатам анализа выявлены следующие недостатки в организации внутрифирменного обучения персонала и выпускников УПО:

- слабая связь с УПО;
- устаревание производственного оборудования и учебно-методической литературы;
- отрыв содержания обучения от изменений технологических процессов, слабое использование инноваций в образовательном процессе;
- направленность профессионального обучения на решение текущих производственных задач без увязки со стратегией развития организации;
- недостаточная подготовленность преподавателей и инструкторов к внедрению новых образовательных технологий, форм и методов обучения.

Перечисленные проблемы обуславливают необходимость дальнейшего реформирования системы профессионального образования, повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО.

1. Государственным органам, объединениям работодателей, профсоюзам, органам образования, руководителям регионов, средствам информации необходимо предпринимать более активные меры по пропаганде профессий и специальностей, востребованных на региональных рынках труда, и их привлекательности для молодежи.

2. Необходимо постоянно прогнозировать спрос и предложение рабочей силы, определять потребности экономики регионов в наиболее перспективных кадрах, совершенствовать механизм формирования региональных заказов на подготовку квалифицированных кадров по всем уровням профессионального образования.

3. В профессиональной подготовке будущих молодых специалистов должно предусматриваться два этапа. По результатам исследования автором данной статьи обоснованы технологии, реализация которых обеспечивает восхождение молодых специалистов к профессиональной компетентности. Технологии распределены на два этапа. На первом этапе обучение в УПО является начальной стадией восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности. Реализуются технологии: освоения

знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, гуманитарного развития, ценностных установок, профессиональной и познавательной мотивации, прохождения практик.

На втором этапе необходимо реализовать следующие технологии: трудоустройства выпускников по полученной профессии (специальности); наставничества и успешной адаптации в организациях; самоактуализации выпускников в профессии (специальности); свободного владения профессией (специальностью) на уровне мастерства; свободного владения профессией (специальностью) на уровне творчества; периодического повышения квалификации.

4. Необходимо повышать роль работодателей в вопросах воспроизводства и профессионального роста молодых специалистов, разработки отраслевых и межотраслевых программ подготовки рабочих и специалистов. Необходимо активизировать взаимодействие УПО с субъектами рынка труда: работодателями регионов, службами занятости, органами образования, центрами профориентации (см. схему).

5. В регионах РФ следует развивать профориентацию и осуществлять психологическую поддержку населения как эффективные средства профессионального самоопределения молодежи, усиления ее учебной и трудовой мотивации.

6. Работодателям, службам занятости необходимо развивать систему обучения персонала, профессиональное обучение высвобождаемых работников и незанятого населения и повышать потенциал их трудоустройства.

7. В соответствии с задачами по реализации компетентностного подхода в регионах необходимо создавать инновационную образовательную инфраструктуру на основе частно-государственного партнерства, что позволит использовать не только внутренний потенциал учреждений профессионального образования, но и потенциал работодателей.

Для решения совокупности изложенных проблем необходимо:

- творчески использовать передовой отечественный и зарубежный опыт;
- налаживать частно-государственное партнерство между организациями и учебными заведениями по целевой подготовке и трудоустройству молодых специалистов. Реализация подобного партнерства сможет компенсировать недостатки рыночного саморегулирования и административного управления, обеспечить баланс интересов всех заинтересованных сторон;
- разработать комплекс взаимосвязанных средств профессионального обучения, внедрять педагогические технологии, новые формы и методы обучения. Наиболее эффективной формой осуществления этих связей являются учебно-методические комплексы [4];
- активизировать участие работодателей, профсоюзов и органов образования в принятии федеральных законов о квотировании рабочих мест для выпускников УПО, наставничестве над молодыми специалистами, «налоге на квалификацию», стимулирующих затраты работодателей на воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов;
- установить на законодательном уровне налоговые льготы работодателям, выделяющим УПО новое оборудование и технику.

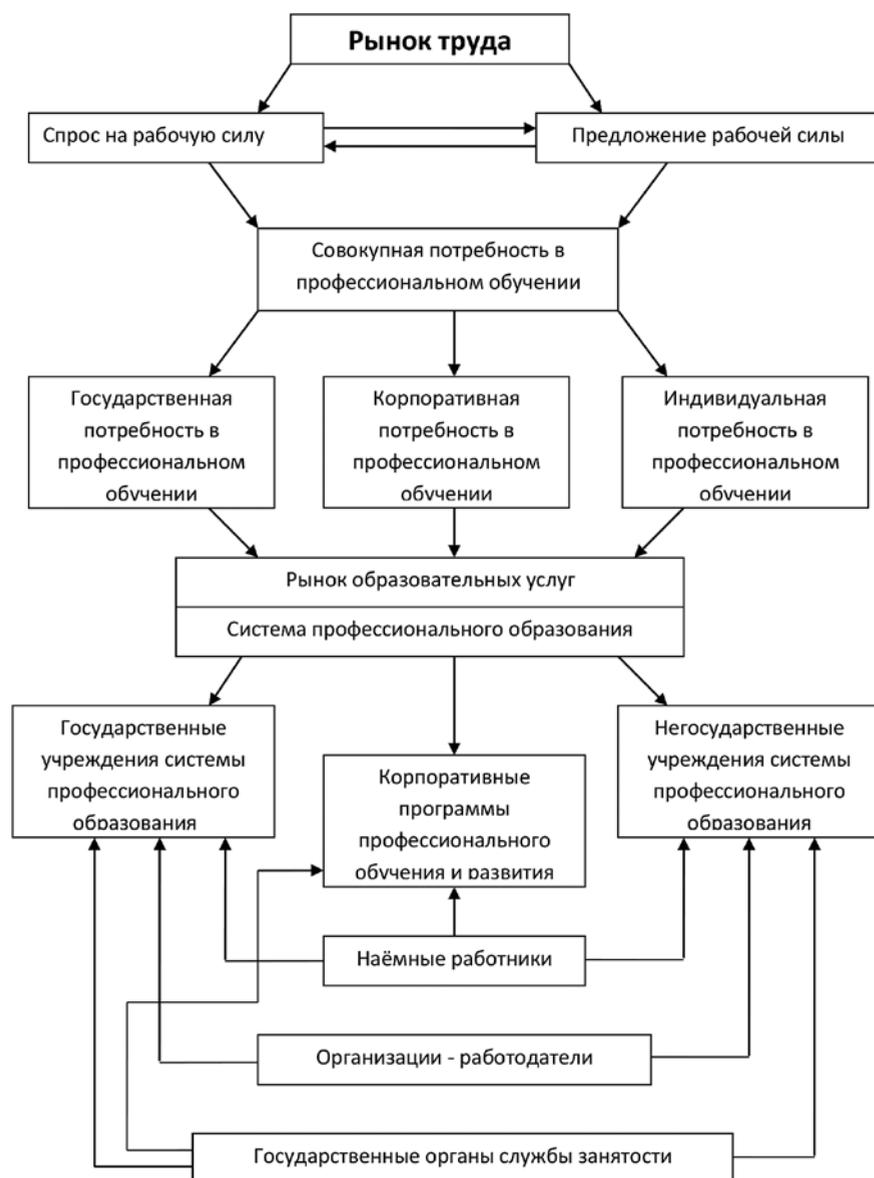


Схема взаимодействия УПО с субъектами рынка труда

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс] // Федеральное собрание Российской Федерации. Государственная дума. Официальный сайт. URL: <https://duma.consultant.ru/page.aspx?>
2. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСП и М, 2010. — 290 с.
3. Кязимов К. Г. Справочник работника газового хозяйства. — М.: «Высшая школа», 2008. — 278 с.

4. Кязимов К. Г. Формирование профессиональных компетенций // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 5. — С. 10–11.
5. Ливанов Д. В. О государственной поддержке квалифицированных рабочих кадров // Образование в России. — 2014. — Вып. 10. — С. 281–284.
6. Мониторинг трудоустройства выпускников // Информационно-образовательный интернет-портал rastudent.ru. — URL: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov.
7. Пахомова Е. А. Алгоритмизация деятельности образовательных организаций по педагогическому сопровождению профессионального сопровождения молодежи // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 3. — С. 43–47.
8. Ткаченко Е. В. Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. — 2014. — № 2. — С. 11–12.

Становление образовательной платформы сетевого колледжа – образовательного комплекса: понятийный аппарат, дорожная карта, задачи*



НИКИТИН

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

Аннотация

В статье представлен перечень внешних условий и инструментальные компоненты становления образовательной платформы крупного колледжа — межведомственного образовательного комплекса (ОК) для повышения доступности различных групп граждан к образовательным ресурсам

Ключевые слова:

образовательный комплекс, образовательная платформа, региональный колледж, сетевой колледж, сетевое взаимодействие, профессиональное образование, профессиональное обучение, персонализированное образование

* Статья подготовлена в рамках госзадания Министерства образования и науки РФ ФБГНУ «Институт стратегии развития образования РАО» по проекту «Методологические основы преемственности и непрерывности образования в условиях его структурных изменений» № 27.8472.2018/БЧ.

В рамках второго этапа (2018) выполнения государственного задания минобрнауки РФ для ИСРО РАО по проекту «Методологические основы преемственности и непрерывности образования в условиях его структурных изменений» был проведен критический анализ научных публикаций, посвященных формированию механизмов сетевых взаимодействий [2; 5; 6; 7; 13] и первой практики становления образовательных платформ крупных межведомственных колледжей — ОК для продвижения форматов сетевого взаимодействия с различными субъектами — партнерами профессионального образования.

Цель данной статьи — представить внешние компоненты-условия и методологическое обоснование дорожной карты для становления образовательной платформы крупного межведомственного сетевого колледжа — ОК.

Критический анализ научных публикаций по проблеме позволил определить следующий понятийный аппарат.

– *Сетевое персонализированное профессиональное образование/обучение* — новая методологическая платформа продвижения прикладных ценностей, где результаты профессионального образования/обучения определяют динамику развития сетевой экономики, сетевого общества на основе нарастающего мотивационного потенциала личности. Ее основополагающий постулат — необходимость развития прикладных ценностей личности не только с опорой на сферу рационального сознания и персонализированную учебную деятельность, но и на сферу бессознательного. Это предполагает необходимость формирования не только сферы знаний, компетенций, механизмов мышления, креативного потенциала личности в процессе рациональной деятельности, но и продуктивных поведенческих, коммуникативных, ценностных стереотипов психической активности. Принципиально новая методология развития системы персонализированного профессионального образования должна базироваться на новой методологии развития прикладных ценностей личности: переходе от исследования процессов развития личности постфактум к моделированию и проектированию заданного развития прикладных ценностей личности.

Никитин М. В. Становление образовательной платформы сетевого колледжа — образовательного комплекса: понятийный аппарат, дорожная карта, задачи // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 11–20.

– *Образовательная платформа (в широком контексте)* — комплексный образовательный продукт для системы российского образования, представляющий собой совокупность программного контента, образовательных сервисов и интерактивных технологий онлайн- и офлайн-обучения.

– *Образовательная платформа крупного колледжа* — ОК — инструмент повышения выбора и доступности образовательных программ общего, начального профессионального, среднего профессионального, коррекционного, дополнительного профессионального обучения, в том числе сетевых программ и технологий комбинированного обучения и воспитания работников квалифицированного (интеллектуального) труда. На этой основе проектируется персонифицированная образовательная среда для воспитания прикладных ценностей и достижения личностно-профессиональных результатов. Финансирование образовательной платформы должно основываться как на нормативном подушевом бюджетном финансировании, так и на многоканальной основе.

– *Персонализированная учебная платформа* — инструмент оптимизации учебного времени обучающихся колледжа — ОК для оперативного доступа к различным модулям образовательных программ, курсам онлайн-обучения, взаимодействию с преподавателями, репетиторами и другими субъектами сетевого образовательного сообщества. Интерактивность учебной платформы — главное конкурентное преимущество обучающегося перед аудиторным обучением.

– *Дорожная карта становления образовательной платформы* — механизм продвижения ресурсов сетевого (цифрового) профессионального образования, внедрения комбинированных форм и интеллект-карт обучения сетевых образовательных сообществ, воспитания прикладных ценностей как этических норм профессиональной деятельности, внедрения локальных процедур конкурсов профессионального мастерства и учебно-тренажерного оборудования. Дорожное картирование, осуществленное на основе методологии научной школы академиков РАО С. Я. Батышева, А. М. Новикова, Д. А. Новикова, профессора Т. Ю. Ломакиной, позволило нам определить идею, цели, задачи, принципы, результаты становления образовательной платформы крупного колледжа — ОК с участием базовых субъектов: абитуриентов, обучающихся, в том числе лиц с ОВЗ, родителей, управленцев, преподавателей, работодателей, репетиторов, сетевых сообществ, СМИ, НКО и др.

– *Координатор образовательной онлайн-платформы* — специалист крупного колледжа — ОК, прошедший специальное обучение и выполняющий следующие функциональные обязанности: а) модерация общения преподавателей, студентов, слушателей курсов повышения квалификации; б) взаимодействие с профильными блогерами по продвижению новых потребностей и спроса на новые виды деятельности; в) встраивание онлайн-курсов в качестве домашних заданий по учебным дисциплинам; г) совершенствование требований по доработке функционала образовательной платформы.

По результатам второго этапа междисциплинарного исследования (2017–2018) нами были определены пять внешних компонентов-условий

и разработан вариант дорожной карты становления образовательной платформы крупного межведомственного колледжа — ОК. Рассмотрим их подробнее.

Первый внешний компонент-условие. Послание Президента РФ Федеральному Собранию (01.03.2018) предполагает существенную модернизацию системы профессионального образования в целях повышения ее привлекательности для всех субъектов и повышения ее конкурентоспособности. Необходимо запустить в РФ программу создания крупных региональных образовательно-культурных комплексов с концентрацией в них межведомственных ресурсов (театральных, музыкальных, хореографических, спортивных, музейных и др.) [1].

Ядром такого крупного регионального образовательно-культурного комплекса, как показывают наши исследования, должен стать крупный региональный колледж — образовательно-культурный комплекс, который обладает семью базовыми характеристиками конкурентных преимуществ. Наличие таких преимуществ есть научное обоснование развития различных форматов и схем сетевых взаимодействий [7; 10; 11]. Интегрированные образовательные программы общего и среднего профессионального образования должны быть ориентированы на профильные программы прикладного бакалавриата. Кроме того, на решение этой задачи должны быть направлены современные аппаратные комплексы-симуляторы, сетевые формы обучения и учебные тренажеры по специальности, а также соответствующие образовательные платформы с программным, методическим и технологическим обеспечением. Тем самым реализуется новый трек для обучающихся: колледж — межведомственный образовательный комплекс как преемственный уровень прикладного бакалавриата. Согласно экспертным оценкам, «зарплата премия» выпускников по программам прикладного бакалавриата должна вырасти с нынешних 10% до 30%, а для выпускников колледжа — ОК должна повыситься до 20% [3].

Второй внешний компонент-условие. Данные Росстата 2017 года свидетельствуют, что молодежная безработица (15–19 лет) увеличилась на 28,4% и составляет 98 тыс. человек. Вообще не ищут работу (15–24 года) 219 тыс. человек. Численность молодых безработных инвалидов составляет 110 тыс. человек. В сельской местности уровень безработицы среди молодежи самый высокий. Появилась и растет новая социальная молодежная группа, которая получила определение «ни-ни» — это молодые люди, которые не работают и не учатся. Данная категория составляет в РФ 1,95 млн человек, из них: 292 тыс. человек имеют дипломы вузов; 321 тыс. человек имеют дипломы СПО; 213 тыс. человек — с дипломы НПО; 799 тыс. человек — среднее образование, 71 тыс. человек — не имеют никакого образования. Ежегодно 263 тыс. выпускников после 9 класса нигде не учатся и не работают, что увеличивает число подростков, поставленных на учет в ИДН [16]. Это не просто печальная статистика проблемы. Отсутствие внятных перспектив для значительной части молодого поколения — мина замедленного действия, способная спровоцировать межэтнические конфликты, рост преступности, распространение экстремистских исламских организаций.

Третий внешний компонент-условие. Комитет по профессиональному образованию и подготовке кадров «Деловой России» при участии Правительства РФ, Министерства образования и науки, научных экспертов рассмотрел на Круглом столе предложения по изменению российского законодательства:

– в части создания и лицензирования электронных (цифровых) образовательных организаций, работающих в режиме онлайн. По нашему мнению, учредителями таких организаций должны становиться крупные колледжи — ОК. Уточним, что де-факто обучающихся в этих организациях не будет, так как они будут обучаться онлайн, либо это будут обучающиеся колледжа по программам дополнительного профессионального образования. Вести образовательную деятельность будут только штатные работники колледжа и серверы;

– в части источников образовательного контента: их множественность приводит к тому, что востребованными у молодежи и работодателей цифрового (сетового) бизнеса все чаще становятся не государственные дипломы и не длительность обучения в образовательной организации (вуз, колледж, школа), а наличие форм комбинированного обучения, мест практик, стажировок для обучающихся, наличие современного учебно-тренажерного оборудования и персональный опыт преподавателей;

– в части инструментов сетевого взаимодействия: использование инструментов взаимодействия сетевых сообществ приводит к тому, что колледж — ОК становится посредником и ответственность за качество обучения и трудоустройства переходит от образовательной организации к обучающимся — субъектам сетевых сообществ [9];

– в части преемственности и интеграции разноуровневых образовательных программ в колледже — ОК для обеспечения профессионального успеха обучающихся. На Московском международном салоне образования (20.04.2018) была представлена профориентационная платформа TalentCame, представляющая собой игру по карьерному коучингу для школьников, обучающихся в крупном колледже — ОК [14]. Согласно актуальным исследованиям, 65–85% российских школьников будут работать по специальностям, которых пока не существует в экономике. На ранних этапах обучения (6–7 класс), развивая креативность обучаемых, мы помогаем школьникам выбрать сферу будущей профессиональной деятельности. Прикладным инструментом решения этой задачи в крупной образовательной организации колледже — ОК стало участие подростков в техническом моделировании и понимание того, зачем нужны эти технические модели. Этому обучающихся в колледже — ОК, по нашему мнению, стоит учить уже сейчас: как генерировать оригинальный и востребованный контент; как превратить свой проект в бренд; как использовать обучение в колледже — ОК для профессионального успеха.

Четвертый внешний компонент-условие. Родители, работодатели, репетиторы, СМИ, блогеры как лидеры мнений критично оценивают реальное качество процесса и качество результата российского образования. Активно развиваются схемы образовательного анскулинга,

в которых образовательная организация, например педагогический колледж, является посредником при взаимодействии с сетевым родительским сообществом [12]. Недостаточно эффективно работает схема взаимодействия СПО с военкоматами по призыву в РА выпускников СПО по профилю полученной ими гражданской технической специальности. По мнению экспертного сообщества, служба в РА для этой категории молодежи должна рассматриваться как форма профессиональной стажировки (1 год = 1000 часов).

Пятый внешний компонент-условие. Без эффективной практики на учебно-тренажерном оборудовании, без участия каждого обучающегося в техническом моделировании, в том числе в технических видах спорта, сложно оценить реальный опыт и реальное качество профессиональных квалификаций выпускников СПО. Ядром такой сетевой межведомственной инфраструктуры, в том числе в сельской местности и в первую очередь для лиц с ОВЗ, сирот, многодетных, пенсионеров, инвалидов, трудовых мигрантов, должен стать крупный колледж — ОК с многофункциональными и ресурсными центрами.

На схеме приведен вариант дорожной карты для становления образовательной платформы крупного колледжа — ОК. Уточним, что контекст дорожной карты носит в большей степени теоретический характер и позволяет проектировать схемы сетевого взаимодействия с различными субъектами. Прикладная направленность образовательной платформы позволяет учитывать мнения и потребности каждого субъекта, даже если педагогическое сообщество относится к ним критически.

Инструментальные компоненты сетевой образовательной платформы представлены следующими задачами.

1. Формирование инновационной открытой сетевой образовательной среды на основе внедрения комбинированных форм обучения и ресурсов сетевых образовательных и профессиональных сообществ.

2. Создание открытого контента командами преподавателей, отделениями, отдельными авторами — штатными работниками колледжа (электронные образовательные ресурсы, интеллект-карты, электронные словари, практико-ориентированные учебные пособия по специальностям/профессиям, цифровой контент по лабораторным работам, учебные планы, авторские курсы по спецдисциплинам и т. п.).

3. Внедрение новых комбинированных форм профессионального обучения и способов коммуникации между субъектами сетевого профессионального образования/обучения (порталы, сайты, блоги, сетевые сообщества, презентации, веб-страницы, «живые» журналы, чаты, вики, планшеты, нетбуки, мобильные телефоны «smart-media» и т. п.).

4. Разработка и продвижение в сетевом сообществе, в том числе в территориально-образовательном пространстве колледжа, добровольных стандартов медиаторства (сетевого электронного журнала колледжа — ОК, продвижение сайта для иноязычной аудитории, лучших видеофильмов студентов с мобильных телефонов, селфи по профессии, текстов учебных радиопрограмм и других видов медиаторства).

5. В целях обеспечения безопасности в интернет-пространстве для сетевых субъектов образовательной деятельности дается обширный пе-

ДОРОЖНАЯ КАРТА СТАНОВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПЛАТФОРМЫ КРУПНОГО СЕТЕВОГО КОЛЛЕДЖА–ОК



Методологические основания:

- теория новой культуры профессионального образования, основанная на подходе «learning outcomes» (результатов обучения) и поэтапный переход от поточно-групповой формы образовательного процесса к персонализированно-сетевой [Есенина Е. Ю., 2013];
- сетевая парадигма профессионального образования/обучения и воспитания прикладных ценностей у работников квалифицированного (интеллектуального) труда [Монахова Г. А., Монахов Д. Н., 2014; Пригожин А. И., 2010];
- Национальная технологическая инициатива (НТИ) В. В. Путина как концептуальная стратегия формирования нового цифрового (сетевого) экономического уклада



Идея образовательной платформы:

- разработка и постоянное совершенствование научно-образовательного обеспечения развития профессионализма субъектов образовательной деятельности. Технологии проектного обучения и межпрофессиональные технологии непрерывного профессионального образования, ресурсы которых концентрируются на платформе, позволяют всем субъектам обучения прагматично (поэтапно) прогнозировать персональную профессиональную карьеру: студент колледжа → квалифицированный рабочий → военный специалист → социальный предприниматель» → студент-фрилансер Института прикладного бакалавриата



Цель образовательной платформы:

- расширение форматов сетевого взаимодействия с локальными и внешними субъектами для тиражирования успешных практик профессиональной деятельности, обмена опытом, достижениями, проектами, наблюдениями



Задачи-функции образовательной платформы:

- персонализация образовательной среды для расширения доступности контента образовательных программ, комбинирования форм обучения, расширения возможностей сетевого сотрудничества и развития цифровой грамотности



Принципы организации деятельности образовательной платформы колледжа — ОК:

- модульности образовательного контента;
- междисциплинарности онлайн- и офлайн-курсов;
- непрерывности профессиональных квалификаций;
- многоканальности и воспитания прикладных ценностей как этических норм;
- профессиональной деятельности;
- многоисточникового финансирования



Результаты деятельности образовательной платформы

- становление инструментального обеспечения педагогики непрерывного персонализированного профессионального образования/обучения, которая понимает результат своей деятельности как готовность выпускника применять знания, компетенции и опыт для успешного решения задач в социально-профессиональной деятельности

речень информации, закрытой для определенных возрастных групп обучающихся.

Сеть может быть опасна, и чтобы молодежь меньше тянулась ко всему запретному, необходимо использовать потенциал диалога с преподавателями, психологами колледжа — ОК как квалифицированными пользователями.

6. Продвижение электронного документооборота и образовательной статистики на основе потенциала технологии блокчейн. Размещение в локальной сети колледжа — ОК «электронного портфолио» обучающихся для поэтапной сравнительной самооценки результатов образования на разных уровнях:



7. Продвижение экономических механизмов стоимостных параметров сетевого образовательного процесса, комбинированных форм обучения, авторских курсов, дистанционного обучения и других продуктов сетевой образовательной платформы.

Прозрачность стоимостных параметров сетевого непрерывного персонализированного образовательного процесса повышает заинтересованность всех субъектов в достижении его эффективности и качества.

Проектирование сетевой образовательной платформы колледжа — ОК позволяет решать новые профессиональные задачи. Возникают новые виды профессиональной деятельности, формируются новые специальности. Использование потенциала образовательной платформы требует существенного трансформирования традиционной деятельности педагога профессиональной образовательной организации.

Выпускникам колледжа «...уже придется трудиться с опорой на человеко-машинный интеллект, работать с большими данными, осуществлять высокопроизводительные вычисления, компьютерное моделирование, прогнозируя возможные последствия сложных технических, промышленных, социальных процессов. Работать в распределенных коллективах в сетевых взаимодействиях, решая сложные профессиональные задачи ...» [6, с. 3].

Наш мониторинг сетевых коммуникаций между различными группами обучающихся студентов, проведенный в 2016 году, позволил выявить эффект «паутинок сетевых коммуникаций». «Паутинки» — это дискретные цепочки создания персональных ценностей с различным количеством участников; разветвленная сеть личных сетевых контактов обучающихся, способ наращивания их сетевого капитала. Такие связи открывают доступ к самым разнообразным ресурсам. Однако образова-

тельный потенциал «паутинок» персональных сетевых коммуникаций, как и других форматов Интернет-обучения, крайне слабо представлен как в деятельности педагогов, так и в деятельности студентов.

Мониторинг вовлеченности групп обучающихся крупного колледжа — ОК в различные форматы Интернет-обучения, например по архитектурно-строительным специальностям/профессиям СПО, позволил получить следующие статистические данные: «...практически все студенты используют сеть Интернет, находят удобной онлайн-связь с участниками образовательного процесса и структурными подразделениями колледжа, но адекватно оценить возможности учебного процесса онлайн не могут. Только 30% опрошенных выразили желание «посещать» большинство теоретических занятий посредством онлайн-связи. Причиной отказа от онлайн-конференций в основном было желание студентов пребывать в колледже, вживую общаться с одноклассниками, а также предположение о низком уровне усвоения учебного материала. 38% респондентов выразили желание изучать все или некоторые теоретические курсы самостоятельно с предоставлением учебных кейсов, 11% не смогли представить такой тип обучения. Основной причиной отказа студентов от e-learning является новизна данного способа обучения, а также предположение, что материал без объяснения преподавателя не будет восприниматься. Чтобы предоставить студентам возможность осознанного выбора, необходимо постепенно знакомить их с доступными формами обучения — предоставлять некоторые темы на самостоятельное изучение в Интернете, а результаты закреплять на аудиторных семинарских занятиях...» [15, с. 104].

Стратегическим персоналом колледжа — ОК, несущим ответственность за становление и развитие сетевой образовательной платформы, должна стать, по нашему мнению, управленческая команда в составе: заместителя директора по научно-экспериментальной деятельности, заведующего отделением, заведующего кафедрой информационных технологий, руководителя учебного центра профессиональных квалификаций, студента-коуча по информационным технологиям.

Основной экономико-правовой смысл позиционирования категории стратегического персонала колледжа заключается в том, что он должен стать объектом бюджетно-внебюджетных инвестиций. Персонал самостоятельно реформирует свою традиционную деятельность по штатному расписанию из сугубо должностной в инновационно-управленческую, проектируя сетевую образовательную платформу колледжа и сетевой образовательный процесс с участием сетевых сообществ — стейкхолдеров.

Инструментом реформирования становятся новые профессиональные стандарты для субъектов образовательной деятельности, так как ПС — это рекомендательные документы. Уточним, что профессиональные стандарты — это не стандарты должностных обязанностей. Механизм внедрения этих рекомендательных документов в практику сетевых профессиональных образовательных организаций-комплексов заключается в следующем:

- должностные обязанности, например «преподавателя-технолога

опыта», «координатора образовательной онлайн-платформы», будут «набираться» из трудовых функций, описанных в разных профессиональных стандартах;

– штатное расписание проектируется «снизу», и перечень должностей, с помощью которых реализуются инновационные функции, ориентирован как на обслуживание имущественного комплекса ПОО, так и на обеспечение качества процесса и качества результата обучения и воспитания, в том числе с использованием сетевых образовательных программ и сетевых форм обучения.

Наше исследование, проводимое с участием аспирантов и колледжей — ЭП Центра исследований непрерывного образования ИСРО РАО Минобрнауки РФ, предполагает апробацию и доработку по результатам апробации следующих схем сетевого взаимодействия с различными субъектами:

– схема сетевого взаимодействия с сообществами родителей по продвижению образовательного анскулинга, в том числе для создания условий для самостоятельного творчества, обмена видео- и фотоматериалами как результатами цифровых квалификаций;

– схема сетевого взаимодействия с различными субъектами экономической деятельности по подготовке блогеров профессионального образования, в том числе сетевых школ повышения квалификации блогеров;

– схема сетевого взаимодействия с субъектами рынка патриотического воспитания (РОСТО, ДОСААФ и др.) и региональными военкоматами по проектированию РЦ на базе колледжа по военно-учетным техническим специальностям;

– схема сетевого взаимодействия обучающихся СПО с бизнес-сообществами, в том числе лидерами профессиональных групп (актерами, спортсменами, журналистами, писателями, музыкантами, художниками, специалистами по техническому моделированию).

На одной из конференций меня поразил результат такого сетевого взаимодействия: преподаватель — носитель иностранного языка из зарубежного колледжа совместно со своим коллегой из российского колледжа и российскими студентами организовали школу обучения английскому языку для детей технического персонала колледжа (!). Студенты сами определили методику обучения этих детей, получив эффективную практику приложения своих знаний.

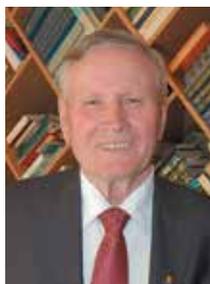
В качестве заключения приведем такой пример. Недавно Джек Ма, основатель «Алибаба-групп», крупнейшей мировой компании в сфере Интернет-торговли, в своем публичном выступлении заявил о необходимости сместить акцент с обучения, основанного на знаниевой базе, на работу с так называемыми *soft skills*, «гибкими навыками», а именно с такими ценностями, как доверие, креативное мышление, работа в команде, забота о других. Педагогике российского непрерывного персонализированного профессионального образования эта задача тоже по плечу.

Литература

1. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию (01.03.2018.) [Электронный ресурс] // Президент России. Офи-

- циальный сайт. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/copy/56957>.
2. Берулава М. Н., Берулава Г. А. Теория сетевого образования / Наука и профессиональное образование: к 70-летию Российской академии образования: коллективная монография. — М.: Экон-информ, 2013. — С. 160–178.
 3. Двенадцать решений для нового образования: доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. Проект № 5. «Новое технологическое образование в школе и СПО» — 2018. С. 6. [Электронный ресурс] // Центр стратегических разработок. Официальный сайт. URL: https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2018/04/Doklad_obrazovanie_Web.pdf.
 4. Есенина Е. Ю. Развитие и формирование современной понятийно-терминологической системы профессионального образования в России: Автореф. дисс. ... д-ра пед. наук. — М.: ФИРО. — 41 с.
 5. Зеер Э. Ф. Психолого-педагогическая платформа формирования транспрофессионализма педагога профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2017. — № 6. — С. 5–10.
 6. Лаптев В. В., Носкова Т. Н. Педагогическая деятельность в электронной среде: перспективы нового качества // Педагогика. — 2016. — № 1. — С. 3–13.
 7. Ломакина Т. Ю. Теоретико-методологические подходы в развитии непрерывного образования в современных условиях: Сб. материалов 10-й Межд. науч.-практ. конф. «Инновационная деятельность в образовании» (19.04.2016). — Ярославль — Москва: Изд-во «Канцлер», 2016. — С. 23–25.
 8. Монахова Г. А., Монахов Д. Н. Сетевая парадигма образования: инструментарий обучения // Профессиональное образование. Столица. — 2014. — № 4. — С. 22–23.
 9. Молчанов А. Блокчейн в образовании // EDexpert. — 2018. — № 1. — С. 60–61.
 10. Никитин М. В. Подготовка блогеров сетевого профессионального образования в СПО: миссия, ценности, программы // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 52.
 11. Никитин М. В. Сетевые образовательные сообщества СПО: концептуальная рамка исследования // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 2. — С. 14–21.
 12. Никитин М. В. Сетевое взаимодействие педагогического колледжа по продвижению образовательного анскулинга // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2018. — № 1. — С. 58–63.
 13. Пригожин А. И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. — М.: Изд-во «Дело», АНХ. — 2010. — С. 37–43.
 14. Деловая программа ММСО 2018 [Электронный ресурс] // Московский международный салон образования 2018. URL: http://2017.mmso-expo.ru/images/mmso18_program.pdf.
 15. Тиунова Н. Н. Образовательные платформы как средство интенсификации профессиональной подготовки студентов колледжа // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2016. — № 2. — С. 103–108.
 16. Трушин А. Полная незанятость // Огонек. — 2018. — № 11. — С. 16–18.

Модель подготовки опорным вузом специалистов лесопромышленного комплекса



ТАЮРСКИЙ

Анатолий Иванович,

доктор экономических наук, академик РАО, профессор Института психологии, педагогики и социологии Сибирского федерального университета, Красноярск



ЛОБАНОВА

Елена Эдуардовна,

кандидат экономических наук, доцент Сибирского государственного университета науки и технологий им. академика М. Ф. Решетнева, Красноярск

Аннотация

В статье представлена модель подготовки специалистов лесопромышленного комплекса Красноярского края. Обосновывается значение опорного вуза в качестве администрации кластера ЛПК, его роль в формировании кадрового потенциала для отрасли

Ключевые слова:

опорный вуз, лесопромышленный комплекс, образовательный кластер, рынок труда, целевой прием

И nnовационное мышление специалиста формируется, прежде всего, образовательной средой, ее новейшими технологиями, тесной связью с производством. Классические университеты страны (МГУ им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет), университетские комплексы, федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, совершенствуя свою деятельность, с одной стороны, отражают запросы экономики, с другой стороны — способствуют ускорению ее развития. В последние годы трансформация образовательных организаций высшего образования привела к формированию новой категории организаций — опорных вузов. Созданные в 2016 году Министерством образования и науки Российской Федерации в качестве эксперимента 11 опорных вузов подтвердили свою жизнеспособность в качестве действенной современной модели образовательных организаций. По данным на 15 декабря 2017-го, перечень опорных университетов уже насчитывал 51 [8]. Руководитель исследовательской группы проекта «Национальный рейтинг университетов» Алексей Чаплыгин считает, что «объединение вузов позволит перейти от нынеш-

Таурский А. И., Лобанова Е. Э. Модель подготовки опорным вузом специалистов лесопромышленного комплекса // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 21–29.

ней отраслевой структуры вузов к нормальной академической системе на основе университетов как диверсифицированных корпораций знаний, смыслов, науки, технологий, законодателей высоких жизненных стандартов, создателей будущего» [10].

В соответствии с целями и задачами создания опорных вузов была выдвинута задача формирования модели подготовки специалистов опорным вузом (в нашем исследовании — для лесопромышленного комплекса Красноярского края) на основе трансферта передовых производственных технологий в образовательную и научно-инновационную деятельность. Это возможно за счет тесной кооперации с промышленными предприятиями региона, инновационными структурами, академической научной общественностью, отечественными и зарубежными вузами-партнерами — в соответствии с запросами стратегии развития региона и конкретной его отрасли.

В 2016 году Сибирский государственный университет науки и технологий имени М. Ф. Решетнева (далее — СибГУ им. М. Ф. Решетнева) стал первым опорным университетом Красноярского края. Он был создан путем объединения двух ведущих технических университетов края — Сибирского государственного технологического университета (СибГТУ), ориентированного на подготовку специалистов для предприятий лесной и химической промышленности, и Сибирского государственного аэрокосмического университета им. М. Ф. Решетнева (СибГАУ), ориентированного на подготовку специалистов для высокотехнологичных предприятий объединенной ракетно-космической отрасли. Цель создания такого многопрофильного вуза заключалась в формировании мощнейшей базы для подготовки квалифицированных кадров ведущих промышленных предприятий региона, способствующей более интенсивному и эффективному социально-экономическому развитию Красноярского края и страны в целом [6].

Лесная промышленность занимает в крае третье (после металлургии и машиностроения) место по количеству созданных рабочих мест и является приоритетным направлением развития региона. В то же время огромные лесные массивы в Сибири, составляющие 78% всей лесной территории России, не обеспечены предприятиями по химической переработке древесины, мало используются отходы лесозаготовок. В этих районах производятся незаконные вырубki леса, наблюдаются нарушения предпринимательской деятельности [9]. На территории Красноярского края сконцентрировано 35,1% от общих по Сибирскому федеральному округу запасов древесины и 14,1% от общих запасов России [4], при этом используются они лишь на 20–22%.

Рыночные преобразования негативно сказались на развитии лесопромышленного комплекса Сибири и Дальнего Востока — наиболее богатых запасами лесных ресурсов регионов страны. В предыдущие десятилетия для лесопромышленного комплекса (ЛПК) Красноярского края не было характерным рациональное использование данного вида сырьевого ресурса, что породило ряд проблем в отрасли, имеющих последствия в виде сворачивания производств или падения их объемов. Общий объем запасов леса Красноярского края (с учетом Таймыра и Эвенкии)

составляет примерно 6% от мировых запасов. Тем не менее, доля края в производстве лесопромышленной продукции России составляет только 2,48%. Это связано с неразвитостью глубокой переработки древесины и целлюлозно-бумажной промышленности [3].

В последние годы можно констатировать возрождение ЛПК на территории края. Утверждена и реализуется отраслевая программа «Развитие лесного комплекса Красноярского края на 2018–2020 годы», целью которой является создание условий для увеличения объемов заготовки древесины и производства лесопроductии с высокой добавленной стоимостью, необходимой для удовлетворения спроса на внутреннем и внешнем рынках на базе приоритетного развития глубокой переработки древесины. Количество организаций лесопромышленного комплекса края по видам экономической деятельности на 2016 год составляло: «Лесоводство и лесозаготовки» — 1047 (в том числе 11 крупных и средних предприятий); «Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения» — 892 (в том числе 15 крупных и средних предприятий); «Производство мебели» — 355 (в том числе одно среднее предприятие) [5]. В рамках инвестиционных проектов развития отрасли уже создано около 2800 новых рабочих мест [2]. К 2020 году в ЛПК края планируется создать 4429 новых высокотехнологичных рабочих мест [5], в связи с чем вопросы подготовки специалистов для новых рабочих мест, переподготовки и повышения квалификации специалистов на действующих рабочих местах имеют особую актуальность и определяют задачи формирования адекватной модели подготовки и развития человеческого капитала отрасли. Кроме того, в рамках разрабатываемой стратегии развития Красноярского края до 2030 года определены ориентиры развития ЛПК региона в направлении формирования его как инновационного кластера [7], предъявляющие особые требования к модели подготовки опорным вузом специалистов отрасли. Среди вызовов, стоящих перед лесопромышленным комплексом региона, можно выделить недостаток квалифицированных кадров (у более 30% работников отсутствует профильное образование), старение трудовых ресурсов. Поэтому задачи СибГУ им. М. Ф. Решетнева как опорного вуза связаны, прежде всего, с формированием человеческого капитала отрасли как фактора ее развития.

По нашему мнению, модель подготовки СибГУ им. М. Ф. Решетнева специалистов лесопромышленного комплекса Красноярского края (далее — модель) должна развиваться в направлении формирования образовательного кластера ЛПК, при этом сам опорный вуз должен развиваться как администрация этого кластера, прежде всего, в силу того что он является единственным вузом за Уралом, осуществляющим подготовку для ЛПК. Кластерообразующими компонентами модели являются: межрегиональный инновационно-технологический и научно-образовательный центр лесного комплекса «СибГТУ-КАМИ»; оранжерея; ботанический сад им. Вс. М. Крутовского; дендрарий; научно-исследовательское управление; Центр коллективного пользования; диссертационные советы по направлениям подготовки ЛПК; центр содействия трудоустройству студентов и выпускников; бизнес-инкубатор опорного

вуза (его создание заложено в проекте развития вуза по дорожной карте) [6]; ассоциация образовательных организаций «Сибирский технологический университет» (АОО СТУ).

В состав АОО СТУ входят 14 учредителей среднего профессионального образования не только Красноярского края, но и Восточной Сибири (Томская, Кемеровская, Читинская области, Алтайский край, Республика Бурятия). Деятельность ассоциация базируется на принципах взаимодействия, интеграции, социального партнерства, саморазвития, самоорганизации, адаптации профессионального образования для ЛПК к потребностям развития ЛПК Красноярского края.

В модели определены сферы деятельности университета (администрации образовательного кластера ЛПК края) по следующим блокам: образование; кадровый потенциал; формирование контингента; исследования и разработки. При создании опорного вуза была проведена внутренняя аудиторская оценка текущего состояния блоков, выявлены проблемы и намечены пути развития блоков.

Блок «Образование»

Текущее состояние по блоку «Образование» на момент аудита характеризовалось следующими параметрами: формы учебного процесса традиционные (аудиторно-урочные занятия, решение типовых задач); связь образовательного процесса с реальными проблемами отрасли недостаточная (курсовые и дипломные проекты часто выполняются по типовой или отвлеченной тематике); низкая доля прикладного бакалавриата (15%); низкая доля магистратуры (9%).

Прогнозируемые показатели блока «Образование»:

- новые направления подготовки (специалисты по лесному законодательству и нормативным базам, садоводство, деревянное домостроение, дистанционное зондирование земли и др.);
- практико-ориентированная подготовка в тесной связи с производством;
- проектный метод и другие современные формы обучения;
- сетевые образовательные программы;
- увеличение доли магистратуры (30%);
- подготовка инженеров новой формации (технологические предприниматели, стартапы, проектные команды).

Мероприятия по достижению проектных показателей блока «Образование»:

- внедрение в образовательный процесс проектного метода обучения (до 30% студентов к 2020 году);
- создание базовых кафедр на производстве (Енисейского фанерного комбината, Центра защиты леса — к 2018 году);
- разработка сетевых программ подготовки («Деревянное домостроение» — с Сибирским федеральным университетом, «Дизайн» — с Красноярским государственным институтом искусств);
- открытие новых образовательных программ: «Садоводство», «Транспортная логистика», «Гидравлические системы управления и средства гидропневмоавтоматики» (бакалавриат, 2018 г.); «Технологические процессы и оборудование лесопромышленных производств» (магистрату-

ра, 2018 г.); «Природообустройство и водопользование», «Техносферная безопасность» (магистратура, 2019 г.);

- привлечение к участию в образовательном процессе ведущих специалистов производств;
- развитие аспирантуры за счет увеличения числа направлений подготовки.

Блок «Кадровый потенциал»

Текущее состояние по блоку «Кадровый потенциал» на момент аудита характеризовалось следующими параметрами: средний возраст профессорско-преподавательского состава — 52 года (до 35 лет — 20%, старше 55 лет — 30%); доля докторов наук в составе ППС — 17%; слабое взаимодействие профессорско-преподавательского состава с производством и ведущими научными центрами; недостаточная мобильность научно-педагогических работников при повышении квалификации.

Прогнозируемые показатели блока «Кадровый потенциал»:

- повышение доли молодых преподавателей (до 35 лет);
- тесное взаимодействие всех кафедр с профильными предприятиями, министерствами, ведомствами и научными центрами;
- ежегодное прохождение стажировок в ведущих российских и зарубежных центрах компетенций 40% состава научно-педагогических работников.

Мероприятия по достижению проектных показателей блока «Кадровый потенциал»:

- реализация стимулирующих мер для профессорско-преподавательского состава (внедрение балльно-рейтинговой системы оценки эффективности работы, в дальнейшем — системы «эффективный контракт»), совершенствование стимулирования молодых специалистов [6];
- увеличение количества мест в аспирантуре в интересах развития института лесных технологий;
- возобновление деятельности диссертационных советов (по лесному хозяйству — в 2017 г.; по технологиям лесозаготовки и деревообработки — в 2019 г.);
- ежегодное повышение квалификации не менее 40% ППС;
- приглашение ведущих ученых мирового уровня для реализации образовательного процесса.

Блок «Формирование контингента»

На момент аудита текущее состояние по блоку «Формирование контингента» характеризовалось следующими параметрами: взаимодействие с министерством лесного хозяйства края по работе со школьными лесничествами; собственные профориентационные мероприятия (16 специализированных классов, зимняя и летняя политехнические школы, подготовительные курсы, профориентационные поездки в регионы, участие в ярмарках вакансий, взаимодействие с учреждениями среднего общего и среднего профессионального образования России и зарубежья); распространение рекламных материалов; целевая подготовка — 20 человек; 14 ссузов в составе АОО СТУ.

Прогнозируемые показатели блока «Формирование контингента»:

- формирование положительного имиджа института в СМИ;

- профориентационная работа через социальные сети;
- развитие целевой подготовки (90 студентов);
- дистанционное взаимодействие с абитуриентами;
- расширение географии проведения мероприятий профориентационной направленности в районах края и близлежащих регионах;
- включение в АОО СТУ новых членов из других регионов РФ и смежных специальностей (рост числа участников до 20).

В рамках рассматриваемой модели предусмотрен алгоритм взаимодействия рынка услуг непрерывного профессионального образования и труда в процессах воспроизводства ресурса труда для ЛПК Сибири и Забайкалья в контексте эффективной занятости молодых специалистов, реализуемый в рамках АОО СТУ посредством целевого приема (ЦП).

Первая фаза. «Вхождение в систему профессионального образования». В соответствии с порядком приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, вуз вправе осуществлять прием обучающихся в пределах бюджетных мест целевой подготовки в соответствии с договорами, заключенными с органами государственной власти, органами местного самоуправления (с территориями функционирования учредителей АОО СТУ) в целях содействия им в подготовке специалистов соответствующего профиля, и организовывать на эти места отдельный конкурс и принимать решение о выделении целевых мест с указанием их количества в пределах бюджетных мест. Специфика организации целевого приема в рамках модели посредством АОО СТУ заключается в соблюдении отраслевого принципа подготовки специалистов для территории Сибири и Забайкалья по заказу органов государственной власти (муниципалитетов) этой территории, отражающего реальный запрос экономики региона в специалистах, реализующего кластерную модель непрерывного образования. Применение кластерного принципа в модели непрерывного образования АОО СТУ обеспечивается за счет налаживания эффективного взаимодействия образовательных организаций региона по специальностям (направлениям) лесопромышленного комплекса с головным вузом ассоциации (СибГУ им. М. Ф. Решетнева). Образовательные организации-учредители АОО СТУ получают от муниципалитетов территорий и органов государственной власти задания отбора лучших выпускников по специальным договорам, отражающие заказ территорий на специалистов по специальностям ЛПК. Далее в планах приема в вуз выделяются квоты на обучение в СибГУ им. М. Ф. Решетнева на госбюджетной основе — как по очной, так и по заочной формам обучения.

Вторая фаза. «Реализация основной профессиональной образовательной программы»: а) контроль успеваемости студентов в период получения профессиональной подготовки со стороны муниципалитетов-заказчиков (как субъектов рынка труда) через учредителей ассоциации: информирование об успеваемости и проблемах в освоении профессиональных образовательных программ происходит на учредительной конференции, где присутствуют заказчики на подготовку специалистов; СибГУ им. М. Ф. Решетнева также поддерживает связи с предприятиями, для которых ведется подготовка студентов, и информирует их о результатах

освоения студентами образовательных программ, обучающимися в рамках ассоциации; б) организация формирования у будущих специалистов практических навыков работы по специальности на субъектах территории заказа на целевой прием в рамках первичной трудовой адаптации на рабочем месте; в) участие потенциальных работодателей в курсовом и дипломном проектировании, выполнении дипломных работ по заказу будущего работодателя.

Третья фаза. «Выход конечного продукта деятельности (выпускника, молодого специалиста) на рынок труда»: решение проблемы возврата подготовленного специалиста на территорию по месту заказа. Практика использования ЦП, с опорой на ст. 56 закона «Об образовании в Российской Федерации», показывает возможность привлечения (в том числе и через судебную систему) выпускника к трудоустройству на предприятие, заключившее ЦП, или возврат средств, затраченных работодателем на подготовку студента (выплата именной стипендии от предприятия, организации, оплата жилого помещения в период обучения и т.д.) [1]. Подготовка студентов, обучающихся в СибГУ им. М. Ф. Решетнева в рамках АОО СТУ, обычно не связана с выплатой работодателем стипендий, тем не менее, это не запрещается. Следовательно, участие работодателя в материальной поддержке обучаемого через ассоциацию администрации образовательного кластера может служить для государственных, муниципальных органов, формирующих заказ на подготовку специалистов, некоторой гарантией результативности выполнения этого заказа (прибытие и работа на территории обученного специалиста, вносящего свой вклад в развитие территории). Для работодателя такая поддержка студента является возможностью получить нужного специалиста в нужное для предприятия (организации) время.

Итак, можно сделать вывод: предложенная модель подготовки СибГУ им. М. Ф. Решетнева специалистов для ЛПК Красноярского края способствует совершенствованию методических подходов к развитию субъектов образования и выработке практических решений в области экономической политики развития территорий.

Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года [Электронный ресурс] // Государственная дума. Официальный сайт. URL: <https://duma.consultant.ru/page.aspx?1646176>.
2. В 2017 году в Красноярском крае увеличились объемы заготовки и переработки древесины [Электронный ресурс] // Красноярский край. Министерство лесного хозяйства. Официальный сайт. URL: <http://mlx.krskstate.ru/n/0/news/86664>.
3. Красноярский край в цифрах // ЛесПромИнформ. — 2008. — № 5. [Электронный ресурс] // URL: <http://lesprominform.ru/jarchive/articles/itemshow/28>.
4. Лесные ресурсы России по федеральным округам и субъектам РФ [Электронный ресурс] // BioFile. URL: <http://biofile.ru/bio/35077.html>.
5. Об утверждении отраслевой программы «Развитие лесного комплекса Красноярского края на 2018–2020 годы» [Электронный ресурс] //

Консорциум кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/446594754>.

6. Программа развития (дорожная карта) Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М. Ф. Решетнева — опорного университета Красноярского края [Электронный ресурс] // Сибирский государственный университет науки и технологий им. академика М. Ф. Решетнева. Официальный сайт. URL: https://www.sibsau.ru/sveden/document/Programma_razvitiya__dorozhnaya_karta__SibGU_im_M_F_Reshetneva.

7. Проект стратегии развития Красноярского края до 2030 года [Электронный ресурс] // Красноярский край. Официальный портал. URL: <http://www.krskstate.ru/2030/plan>.

8. 51 вуз признан университетским центром инновационного, технологического и социального развития регионов [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <https://минобрнауки.рф/новости/11800>.

9. Состояние лесной промышленности в России, перспективы и проблемы развития [Электронный ресурс] // Промышленный портал Promzn.ru. URL: <https://promzn.ru/derevoobrabotka/lesnaya-promyshlennost-v-rossii.html>.

10. Тимошенко В. Сеть опорных университетов: костяк или костыль для образования? [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/article/701532/#ixzz55xD LW7ew>.

Глобализация стратегического управления: кадровая политика цифровой экономики



ФРИДМАН

Михаил Феликсович, кандидат педагогических наук, научный консультант Международного научно-образовательного центра имени А. А. Зиновьева факультета глобальных процессов МГУ имени М. В. Ломоносова, доцент РАНХиГС, научный руководитель Подмосквовного колледжа «Энергия», Москва

Аннотация

Статья посвящена проблеме кардинальной модернизации системы социальных и экономических отношений в условиях перехода к информационному обществу. Обосновывается необходимость проведения научно-образовательных реформ, в результате которых университет должен стать средой обитания сознания современного человека, выстраивающего свои взаимоотношения с человечеством, а техникумы и колледжи — решать задачу кадрового обеспечения современного производства

Ключевые слова:

информационное общество, глобализация, стратегическое управление, кадровая политика, цифровая экономика

Развитие современной человеческой цивилизации характеризуется сменой культурно-исторической парадигмы, в ходе которой происходит переход от моделей индустриального и постиндустриального общества [1; 6], от общества потребления к принципиально новой модели информационного общества, что влечет за собой последовательное преобразование экономики технологий в экономику знаний, хотя с точки зрения понимания коренных изменений правильнее было бы сказать — в экономику способностей, экономику достижений, экономику мышления, экономику интеллекта [2]. Кардинальные перемены в социально-экономическом развитии общества обусловлены, прежде всего, объективными факторами, среди которых в числе первых следует назвать глобализацию.

В обществе, где информация из ресурса превращается в среду, изменяется представление о порядке организации и функционирования системы производства, распределения, обмена и потребления, в результате чего на смену одним моделям, механизмам и институтам приходят совершенно иные, но главное — это существенное отличие целей, преследуемых различными культурно-историческими парадигмами, что неминуемо приводит к фундаментальному пересмотру принципов, подходов и инструментов стратегического управления. Данное обстоятельство указывает на политэкономическую природу проблемы глобализации стратегического управления и подтверждает важность, актуальность и значимость рассматриваемых вопросов [3].

Переход к информационному обществу во многом определяет кардинальную модернизацию системы социальных и экономических отношений, приводящую к становлению цифровой экономики. Развитие государства напрямую зависит от того, насколько страна будет готова «вложиться» в развертывание своего интеллектуального потенциала, формирующего основу кадрового обеспечения инновационного прорыва. Данное обстоятельство подчеркивает важность, актуальность и приоритетность вопросов кадровой политики цифровой экономики [4; 5].

Фридман М. Ф. Глобализация стратегического управления: кадровая политика цифровой экономики // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 29–36.

Изучение существующих и политэкономическое обоснование разработки новых концептуальных подходов к глобализации стратегического управления становится сегодня основополагающей проблемой [7; 8].

В ходе определения стратегических ориентиров и приоритетных направлений деятельности государства в части формирования, развития и продвижения имеющегося интеллектуального потенциала необходимо выявить и описать основные концептуальные подходы к научно-историческому и теоретико-методологическому обоснованию глобализации стратегического управления как политэкономической проблемы:

- охарактеризовать политэкономический контекст существующей модели;
- установить и обосновать ключевые проблемы и перспективы развития кадровой политики;
- оценить вклад российских и зарубежных исследователей в разработку указанной проблемы;
- определить основные факторы, влияющие на социально-экономическое развитие цивилизации в условиях глобализации;
- предложить практические рекомендации по разработке, подготовке, реализации, продвижению и оценке эффективности реформы стратегического управления.

Глобализация представляет собой политэкономическую тенденцию общественного развития, заключающуюся в изменении экономического сознания и на основе этого в формировании концепции и методологии новой политэкономической парадигмы — наднациональной экономики, затрагивающей все уровни организации экономических отношений (мировой, международный, государственный, корпоративный, личный). В условиях глобализации проявляется распространение политических и экономических интересов субъектов общественного строительства за пределы компетенций традиционных социальных институтов с учетом формирования политэкономического мышления планетарного масштаба. Политэкономический феномен глобализации следует рассматривать в различных контекстах: как цель, принцип, условие, механизм, модель, процесс общественного развития. Глобализация как цель общественного строительства предусматривает создание такого типа общественных отношений, в которых формирование всеобщего (общечеловеческого) благосостояния становится важнее получения индивидуальной выгоды. Глобализация как принцип подразумевает вектор, стратегический ориентир, определяющий социально-экономическое развитие в соответствии с исторической потребностью человеческой цивилизации.

Стратегическое управление — процесс качественного преобразования объекта политэкономических отношений. Политэкономическое отношение — форма проявления экономического интереса, обусловленная функцией и выражающаяся в деятельности субъекта экономического сознания. Объектом экономических отношений является ценность, политэкономических — смысл. Стратегическое управление — управление смыслами и развитием, тактическое — управление функционированием (администрирование) и ценностями (ресурсами). Управление — целенаправленный процесс реализации ресурсного потенциала людей,

находящихся в зависимости от принимаемого решения. Данная зависимость обусловлена тем, что потребность одного может быть удовлетворена ресурсом, имеющимся в распоряжении у другого. Это возможно при условии достижения договоренности между участниками процесса управления (управляющим и управляемым) о ценности, актуальности и предметности потребности. Ценность — качественная характеристика настоящего, смысл — качественная характеристика будущего. Субъект стратегического управления — лицо, принимающее непрерывный поток ключевых решений, определяющих выбор приоритета (решаемой проблемы), цели (ожидаемого результата), метода (эффективного способа), средств (оптимальных ресурсов), качества (критериев оценки эффективности).

Глобализация стратегического управления представляет собой политэкономический феномен, цели которого выражаются в гармонизации экономических интересов, оптимизации экономических отношений, формировании экономического сознания планетарного масштаба (примирении экономики, экологии и культуры) с учетом исторической потребности.

Носителями политических интересов являются социальные институты, экономических — отдельные хозяйствующие субъекты, а движущей силой достижения этих интересов — кадры. Именно поэтому кадровая политика сегодня ставится во главу угла.

В условиях формирования многополярного мира с неизбежностью проявляется необходимость рассмотрения экономики на самом высоком уровне обобщения. Глобальная экономика в своих взаимоотношениях с государством предполагает следующие подходы: межгосударственный, надгосударственный, негосударственный, внегосударственный. Глобальная экономика направлена на удовлетворение исторических потребностей, требует усилий всего населения земного шара, так как нацелена на всеобщее благо, а не на персональные, локальные потребности и интересы. Стратегическое управление — это удовлетворение исторической потребности (вызовов времени). Стадии стратегического управления: описание ситуации до и после; выявление и описание разницы; определение условий преобразования; формулирование решений (действий, участников, ресурсов, сроков, мест); обеспечение принятия и продвижения решений.

Осмысленный переход к информационному обществу возможен только в результате проведения соответствующих реформ, большей частью научно-образовательных: одних только лозунгов и документов недостаточно — требуется реинституционализация общественных отношений. Наступление новой культурно-исторической парадигмы возможно только в связи с появлением интеллектуального лидерства как господствующего класса, образующего большинство.

Говоря о методах и средствах формирования информационного общества, к первым, очевидно, следует отнести политические, экономические, социальные, культурные, экологические и технологические, выражающиеся соответственно в стимулировании социально-политической активности социокультурных меньшинств, оптимизации норм потре-

бления, наполнении, развитии и распространении контента, оформлении и развитии среды с высокой и постоянно растущей познавательной мотивацией и коммуникацией, создании и совершенствовании технической возможности предоставления каждому человеку потенциально равного доступа к консолидированным информационным ресурсам человечества.

Перечисленные признаки в довольно полной мере характеризуют сущность складывающегося глобального мировоззрения, формированию которого должны сегодня посвятить себя средняя, профессиональная и высшая школа. Высшее и среднее профессиональное образование в настоящее время должны обеспечить высококвалифицированными кадрами институционализацию цифровой экономики.

Средства формирования информационного общества подразделяются по тому же принципу и включают в себя следующие: политические (новые элиты, формирующиеся на основе интеллектуального лидерства в среде меньшинств), экономические (познавательная мотивация человека, направленная на изменение его социального статуса), социальные (новый тип коммуникации, заключающийся в возможности общения «всех со всеми, каждого с каждым»), культурные (новый контент, объединяющий культурно-историческое наследие и креативный потенциал современности), экологические (новые информационные ареалы) и технологические (новые устройства, сети, технологии и пр.).

Основные этапы формирования информационного общества предполагают три вектора исторического развития:

- появление технических возможностей массовой коммуникации и постоянного равного доступа к информационным ресурсам;
- формирование контента (информационных ресурсов), позволяющего объединить людей по интересам в соответствии с их потребностями и предпочтениями;
- формирование системы общественных отношений в виртуальной среде и развитие познавательной мотивации человечества в условиях доминирования и экспансии информационного пространства.

Важнейшую роль в строительстве информационного общества играет глобальная научно-образовательная политика, под которой в данной статье понимается разработка, реализация и продвижение системы политических мер, направленных на развитие общества средствами образования и науки. Из этого следует вывод, что выбор концептуальных основ новой методологии, являющейся философской проблемой становления и развертывания информационного общества, опирается на разработку эффективных подходов к социальному управлению стратегическим развитием интеллектуального потенциала человеческой цивилизации в условиях закономерной смены культурно-исторической парадигмы, в контексте которой человечество стремится высвободить максимум времени на то, чтобы за одну биологическую жизнь прожить не только несколько социальных (как в парадигме индустриального общества), но и несколько духовных жизней (жизней-попыток, нацеленных на спасение человечества и мира посредством преодоления глобальных проблем современности).

Решение глобальных проблем современности является сегодня важнейшей задачей, стоящей перед человечеством. Одними только политическими, экономическими, технологическими средствами здесь не обойтись. Мы полагаем, что требуется научно-образовательная реформа, которая сможет изменить существующие подходы к формированию мировоззрения современного человека, вооружив его необходимыми знаниями, ценностями и установками для преодоления сложившихся обстоятельств. Глобальная научно-образовательная политика призвана обеспечить мирный переход человеческой цивилизации к информационному обществу, сопровождающийся установлением нового мирового порядка в условиях жесточайшей конкуренции на мировом рынке труда.

Субъектами формирования и реализации научно-образовательной политики являются в том числе сами университеты, стратегию развития которых определяет не администрация вуза, являющаяся исключительно сервисной структурой, а академическое сообщество — те интеллектуальные лидеры, основоположники научных направлений и научных школ, лидеры общественного мнения, которые способны взять персональную ответственность за участие университета в спасении человечества, находящегося на грани экологической, экономической и культурной катастрофы.

Научно-образовательная реформа — это процесс, видимая стадия преобразования общественно-исторического процесса, сменяемая невидимой — стадией становления нового порядка и накопления очередных противоречий, препятствующих дальнейшему развитию этого порядка. Что касается институциональной основы научно-образовательной политики информационного общества, на которую следует опереться при проведении новой социальной реформы, вероятно, стоит назвать магистратуру, научную школу, кафедру, ученый и попечительский советы университета, обладающие разными вариантами воздействия интеллектуального лидерства на состояние информационной среды.

Под университетом мы, прежде всего, понимаем среду обитания сознания, обладающую экологическими, политическими, экономическими, технологическими, социальными и культурными характеристиками, призванную объединить человечество посредством обобществления его интеллектуального потенциала для решения глобальных проблем современности и способную стать высокоэффективной институциональной альтернативой государственной, городской, религиозной, корпоративной и даже семейной формам организации общественных отношений. Университет, а не иные социальные институты, в информационном обществе должен стать площадкой для переговоров, организатором конструктивной дискуссии по поиску и гарантированному обеспечению взаимных интересов различных социокультурных групп (меньшинств).

Университет в новых экономических условиях представляется в новом качестве — в качестве среды обитания сознания современного человека, выстраивающего свои взаимоотношения с человечеством. Университет — среда, создающая сама себя, характеризующаяся конструктивной активностью сообщества, структурирующего бесконечный информаци-

онный поток на основе построения оптимальной траектории развития человеческой цивилизации.

Человек как аутентичный экзистенциальный метод познания и университет, предстающий в нашей логике в том же свете, в итоге объединяются в единое целое, что указывает на высокую вероятность существования в реальности двух гипотетических моделей: «университет-планета» (свободный доступ к информационным ресурсам для всех) и «университет-микрокосм» (каждый взращивает своих «детей», но не как хранителей его биологической информации, а как хранителей и преобразователей его когнитивной информации). Университет должен не опускаться до уровня студента, а задавать ему планку для роста, активно влиять на формирование его познавательной мотивации и проектирование образовательно-трудоустройственной и — шире — жизненной траектории. Мы считаем университет постоянно расширяющейся самоорганизующейся средой обитания интеллектуалов, полагая, что для получения профессии должны быть отраслевые вузы, колледжи, программы профессиональной подготовки и повышения квалификации, если это касается освоения производственных технологий и отработки конкретных профессиональных знаний и компетенций. На наш взгляд, университет не передает культуру — он ее генерирует и запускает новые традиции в их жизненные циклы; университет не готовит специалистов — он формирует оптимальные условия для проявления индивидуальных свойств и автономного развития интеллектуальных (когнитивных, креативных) способностей каждого конкретного человека; университет не занимается воспроизводством научно-педагогических кадров — он заражает идеями, готовя их проводников — интеллектуальных лидеров. Университет должен объединять интеллектуалов и культивировать общественное мнение о самооценности информации, мировоззрения и мышления. Университет должен следовать своим собственным ценностям и установкам, не идя на поводу у государственных интересов и не оглядываясь на социально-экономическую ситуацию в целом. Университет непременно должен занимать самую активную и, если угодно, даже агрессивную позицию по отношению к распространению своего влияния в условиях информационного общества. Университет — это собирательный образ совершенного человека.

Отвечая на вопрос, кто главный в университете, исследователь или преподаватель, мы исходим из специфики новой культурно-исторической парадигмы, где на первый план, как уже отмечалось, выходит архитектор информационного пространства, характеризующийся нами двумя основными функциями, в которых он выступает в качестве разработчика жизнеспособных проектов, идей и стратегий, а также модератора, организующего обсуждение и реализацию указанных проектов и т.п., являющегося интеллектуальным лидером сообщества, разделяющего его взгляды. Таким образом, определяющим критерием для современного профессора мы предлагаем считать не формальный статус, а реальный интеллектуальный потенциал. Мы считаем, что основной задачей современного университета является создание институциональной основы интеллектуального лидерства в вопросах решения глобальных проблем человечества.

Сегодня назрела необходимость коренного преобразования высшего и среднего профессионального образования, которые должны четко определить их назначение в жизни общества.

Университетское образование должно быть дифференцированным и обеспечивать непрерывное интеллектуальное сопровождение человека в течение всей жизни, побуждая его к проявлению самостоятельной познавательной мотивации и деятельностной инициативы. Нам кажется целесообразным, чтобы университет начинался с магистратуры и был элитарным по своей сути. Человек должен дорасти до университета, с одной стороны, и университет должен сам прийти к человеку, с другой. Это значит, что для того, чтобы обучаться в университете, даже не обучаться, а состоять в нем, принадлежать данному сообществу, этой среде, необходимо обладать соответствующей возможностью, зависящей от идеалов, мотивов, ценностей и когнитивных способностей индивидуума и не зависящей от степени дохода, дальности проживания и пр. Университет должен занимать агрессивную позицию относительно возвращения школьников с высокой степенью познавательной мотивации и развитыми когнитивными способностями. Университет должен быть открыт для всех, кто хочет приобщиться к его ценностям, он должен принимать каждого, не отказывая никому, однако окончанием обучения должно считаться завершение освоения программы решения задачи, а не официального срока, т. е. нельзя спрогнозировать заранее, сколько времени и сил потребуется конкретному студенту на освоение той или иной научно-образовательной программы. Подготовка специалистов не должна являться основной задачей университета (этим должны заниматься техникумы и колледжи), его задача — формирование корпуса интеллектуальных лидеров, нацеленных на решение глобальных проблем современности средствами образования и науки. Миссия университета заключается в формировании и поддержке социокультурных меньшинств, т. е. таких сообществ, которые образуют собственное коллективное сознание, общественное мнение, идеологию, культуру и пр. Кампус университета не должен быть огромным, огромным должно быть социокультурное меньшинство, состоящее из профессуры, студентов, выпускников и партнеров университета. Университет должен не только объединять интеллектуалов, но и физически распространять те идеи, совокупность которых представляет собой его идеологию и основное содержание.

Техникумы и колледжи должны взять на себя ответственность по решению задачи кадрового обеспечения современного производства и готовить не отдельных рабочих и специалистов среднего звена, а формировать готовые команды «под ключ» для реализации конкретных бизнес-проектов.

Сегодня будущее как никогда зависит от качества проводимой научно-образовательной реформы, призванной совершить без преувеличения революцию в кадровой политике, обеспечивающей инновационный прорыв в экономике в условиях ее цифровизации.

Литература

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. — М.: Академия, 1999. — 640 с.
2. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов экономических направлений и специальностей. — М.: Логос, 2000. — 304 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. Под науч. ред. О. И. Шкаратана. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
4. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. — М.: Прогресс, 1966. — 462 с.
5. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики // Новая технократическая волна на Западе. — М., 1986. — С. 392–409.
6. Тоффлер Э. Третья волна. — М.: АСТ, 2010. — 784 с.
7. Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society / Y. Masuda. — Wash., 1981.
8. Porat M. U. The Information Economy: Definition and Measurement / Marc Uri Porat. — Wash., D.C.: U. S. Government Printing Office, 1977.

Роль целевой магистратуры Российского государственного профессионально-педагогического университета в опережающей подготовке педагогических кадров для профессиональных образовательных организаций

Памяти Михаила Львовича Вайнштейна — организатора и теоретика профессионального образования на Урале, Человека, Учителя, Мудреца



ДОРОЖКИН
Евгений Михайлович, ректор Российского государственного профессионально-педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор, действительный член Международной академии наук педагогического образования, Екатеринбург



ЩЕРБИНА
Елена Юрьевна, кандидат экономических наук, проректор Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



КИСЛОВ
Александр Геннадьевич, доктор философских наук, профессор кафедры философии, культурологии и искусствоведения Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

Аннотация

Статья посвящена концептуальным основам, опыту и перспективам реализации программ целевой магистратуры Российским государственным профессионально-педагогическим университетом (г. Екатеринбург). Обосновывается сохранение изначального предназначения вуза для научного, методического и кадрового обеспечения сферы профессионального образования страны одновременно с расширением взаимодействия с органами государственной власти, местного самоуправления, профессиональными образовательными организациями как партнерами по целевому обучению магистрантов

Ключевые слова:

высшее образование, магистратура, профессиональное образование, опережающее образование, целевое обучение, социально-экономическое партнерство, обучение, совмещенное с работой

В современных публикациях, посвященных высшей школе, особую — для отечественных авторов не без помощи Министерства образования и науки Российской Федерации — популярность приобрела стратегическая идея превращения вузов в драйверы экономического роста («университеты 3.0»). Идея эта несет в себе значительный эвристический потенциал, мобилизующий академическое сообщество на решение новых, непривычных для него, главным образом, организационных, задач. Не подвергая сомнению важность актуализации подобного потенциала высшей школы, считаем необходимым обратить внимание на опасность разрушительных последствий сосредоточения образовательной политики лишь на единственном стратегическом ориентире и зачастую с недооценкой значения среднего профессионального образования и обеспечивающих его получение организаций высшего образования.

Дорожкин Е. М., Щербина Е. Ю., Кислов А. Г. Роль целевой магистратуры Российского государственного профессионально-педагогического университета в опережающей подготовке педагогических кадров для профессиональных образовательных организаций // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 37–51.

Ориентир превращения вузов в драйверы экономического роста, становясь преимущественным, а тем более единственным в осуществляемой образовательной политике, ведет к разрушению востребованного обществом и исторически выстраданного *многообразия* образовательных организаций. Ориентир неперемennого превращения вузов в драйверы экономического роста, прежде всего, высокотехнологического производства, а значит, и рынка: монолинеарен (а не ризоматичен) в своих мировоззренческих предпосылках; декларативен (а не технологичен) в своем выражении; институционален (а не гуманистичен) в своем содержании.

Монолинейность никак не согласуется со ставшим уже общим местом не только в современной науке, но и на уровне широкого общественного мнения признанием нелинейности мира, в котором мы живем, как природного, так и социального. Образование, тем более его высшие уровни, в том числе организационно должно быть многонаправленным, поливариантным, ризоматичным, что и обеспечит задаваемые им эффекты — не только кратковременные, но и перспективные синергетические.

Декларативное провозглашение (часто самопровозглашение) вузов лучшими на фоне других, опирающееся большей частью на произвольно предпочтенную версию рейтингования, служит лишь перенаправлению потоков финансирования в сфере высшего образования без какой-либо гарантированной измеряемости их социальной, в том числе экономической результативности. Финансирование вузов должно иметь несегрегационный характер, оставляющий им шансы доказывать свою социально-экономическую востребованность и перспективность многошкальными инструментами.

Институционалистский перекоc в восприятии высшей школы затмевает значение человеческого фактора, базовых субъектов высшего образования — преподавателей, ученых и студентов, без которых бессмысленны все технологические и управленческие инновации. Благополучие и креативный настрой человека высшей школы — обязательное условие и институционального ее развития.

Монолинейный же, декларативно-институционалистский ориентир разрушителен в отношении сущего и неконструктивен в отношении будущего высшей школы. Обнаружение и признание этих свойств дает надежду на возможность корректировок образовательной политики, сохранения и построения иных ее вариантов.

Сосредоточение только на миссии драйвера экономического роста подрывает институциональную уникальность высшей школы, обусловленную, прежде всего, академическими свободами ее участников, признаваемыми автономным академическим сообществом. Высшая школа — метаэкономический социальный институт, в котором происходит образование (производство и воспроизводство) подготовленной к ответственной (научно- и культуросообразной) самодетерминации личности. Поэтому нужна адекватная вузовскому многообразию система поливариантных требований и показателей эффективности их деятельности и механизмов финансирования.

Непосредственно же ориентированным на экономику является среднее профессиональное образование, в рамках которого происходит под-

готовка к высокоспециализированной профессиональной деятельности, в том числе наукоемкой, а сегодня и подготовка к трудовой жизни в условиях высокой профессиональной динамики. Этому уровню образования готов уделять внимание и бизнес, на непосредственные и среднесрочные интересы которого ориентированы колледжи и техникумы. А среди многообразных конкурирующих и дополняющих друг друга вузов необходимы и такие, чьей миссией является научное и методическое сопровождение и кадровое обеспечение организаций среднего профессионального образования. Одним из таких вузов остается Российский государственный профессионально-педагогический университет (далее — РГППУ).

Развитие РГППУ как ориентированного на сферу профессионального образования вуза связано с уровнями высшего образования как уже свершившимся результатом современной образовательной политики. Сегодня стало очевидным, что бакалавриат, особенно академический, становится все менее специализированным, содержательно широким и потому во многих случаях неизбежно поверхностным; на уровне бакалавриата все меньше готовят к определенной профессии и все больше формируют лишь готовность входить в некоторые профессии, причем преимущественно уже в процессе трудовой деятельности или параллельно с ней. Высшее образование на уровне бакалавриата становится не столько профессиональным, сколько предпрофессиональным. И только в магистратуре открывается возможность глубокой систематической специализации, основательного вхождения в профессию, естественно, с опорой на результаты освоения магистрантами программы бакалавриата или специалитета. Таким образом, реализация вузом именно программ магистратуры позволяет ему сохранять соотношенную с миром современных профессий определенность и востребованность в соответствующих социально-экономических локусах, что обязывает РГППУ предложить такие программы магистратуры, которые бы напрямую работали на сферу профессионального образования.

Программы магистратуры вуза свидетельствуют о его готовности участвовать в наукоемкой подготовке востребованных высококвалифицированных кадров, способных решать исследовательские, производственные и организационно-управленческие задачи в условиях роста информационных и технологических возможностей, социальной неопределенности и экономических рисков.

История реализации РГППУ программ магистратуры была определена изменениями российского образовательного законодательства и может быть представлена в виде двух этапов:

– до вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, когда программы магистратуры (и бакалавриата), как и во многих других вузах России, существовали наряду с аналогичными программами специалитета — в этот период в РГППУ реализовывались три программы магистратуры (психология, музыкально-компьютерные технологии, физическая культура), что внесло положительный вклад в готовность университета к полномасштабному переходу к двухуровневому высшему образованию;

– после вступления в силу указанного закона с 01.09.2013, когда остались только те программы специалитета, которые содержательно не дублировали бакалавриат и магистратуру (звукорежиссеры и кинооператоры).

2013-й стал годом серьезных перемен в менеджменте (персональном и программном), которому предшествовали основополагающие перемены экономико-демографического и социально-политического контекста существования РГППУ и всей высшей школы России. Важнейшей особенностью предшествующих этим переменам лет была широкая востребованность разнообразных образовательных программ, относительно высокий уровень платежеспособности потребителей образовательных услуг, насыщенность рынка потенциальными их потребителями. Университет, как и большинство других вузов России, шел путем значительной диверсификации программ, реагируя на пожелания потенциальных абитуриентов. Инерция такой стратегии сказывалась в РГППУ и в последние годы, но в руководстве, коллективе в целом росло осознание необходимости ее существенной корректировки, пришла пора подвергнуть переосмыслению практику, а значит, и концептуальные основы реализации университетом программ магистратуры. Тем более что в коллективе РГППУ всегда культивировалась идея его уникального предназначения, связанного, прежде всего, с работой на сферу профессионального образования страны. Новые социально-экономические условия потребовали внимания именно к изначальному и главному предназначению вуза. Большую роль в поисках и формировании образовательной политики в этих условиях сыграл М. Л. Вайнштейн, чьей памяти мы с благодарностью посвящаем эту статью. Будучи советником министра общего и профессионального образования Свердловской области Ю. И. Биктуганова, заручившись поддержкой последнего, он инициировал создание на базе РГППУ коллектива разработчиков представленной в данной статье концепции, движение к которой началось еще раньше. Авторитет М. Л. Вайнштейна повлиял и на поддержку этой концепции, и на практику ее реализации руководителями организаций среднего профессионального образования Свердловской области.

Формирование данной концепции шло под знаком обращения внимания министра образования и науки Российской Федерации О. Ю. Васильевой на *приоритетность целевого обучения* в вузах современной России¹, после чего в Государственную Думу распоряжением Правительства России от 26 декабря 2017 года № 2945-р был внесен разработанный Минобрнауки России проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части

¹ Напр.: «О. Ю. Васильева... обратила внимание на необходимость законодательного изменения механизмов реализации целевого обучения: "Это правильная форма, и ее надо поддерживать. Целевое обучение предполагает обязательную трехлетнюю отработку, и договор, который заключается между вузом, выпускником и предприятием, действует достаточно четко. Это не возврат к классической схеме, которая была раньше, а возможность решить насущные задачи, связанные с кадровыми запросами промышленных предприятий, нехваткой сельских врачей и педагогов". — В Государственной Думе РФ прошли парламентские слушания «О молодежной политике в Российской Федерации» // Новости. 22 мая 2017 г. — Министерство образования и науки. Официальный сайт. — URL: <https://goo.gl/a4rXzY>.

совершенствования целевого обучения», основная цель которого — совершенствование механизмов целевого обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования.

Именно этот ориентир — целевое обучение по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования — вооружает и наш университет в определении стратегии развития магистратуры. Тем более что Свердловская область в соответствии с решением Научно-координационного совета Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы является пилотной площадкой апробации модели целевой подготовки педагогов в образовательной области «Образование и педагогические науки» в рамках мероприятий «Модернизация системы высшего образования посредством разработки, апробации и распространения образовательных программ и моделей вузов в соответствии с задачами социально-экономического развития Российской Федерации и субъектов Российской Федерации». Свердловская область стала одним из четырех пилотных регионов РФ по апробации модели целевой подготовки педагогов в 2016/2017 учебном году. В рамках этого проекта заключался трехсторонний договор между региональным органом образования, педагогическим вузом и гражданином (студентом), гарантирующий выпускнику обязательное трудоустройство, стипендиальное обеспечение во время обучения, соответствующее прожиточному минимуму в текущий момент в данном субъекте федерации, с определенным источником финансирования и обеспечение дополнительной гарантированной трудовой надбавки в течение двух лет работы по трудовому договору, соответствующей прожиточному минимуму (проценту от средней заработной платы) в текущий момент в данном субъекте федерации с определенным источником финансирования, а также методическую и психолого-педагогическую поддержку в рамках постдипломного сопровождения гражданина по окончании обучения¹.

Тесные партнерские отношения с организациями среднего профессионального образования, органами государственного управления как Свердловской области, так и иных субъектов Российской Федерации являются источником развития РГППУ как уникального вуза. Именно на них нужно делать главный акцент в стратегии развития магистратуры РГППУ, потому что именно они более других заинтересованы в квалифицированных кадрах в своих территориях, а значит, в развитии профессиональных образовательных организаций, а потому и в сотрудничестве по организации целевого обучения в РГППУ. Значительный потенциал расширения партнерских отношений заключен и в вовлечении во взаимодействие негосударственных организаций среднего профессионального образования, а также центров подготовки и переподготовки кадров, в том числе существующих на базе различных предприятий. Целевое обу-

¹ По договору после успешного окончания обучения студент обязуется отработать по распределению в организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории данного субъекта Российской Федерации. Пока речь идет о педагогической ординатуре лишь для выпускников Уральского государственного педагогического университета, направляемых в организации общего образования, для чего разрабатываются меры по обеспечению расходных полномочий местных бюджетов на заключение договоров целевой подготовки с участвующими в апробации студентами, а также педагогами-наставниками от образовательных организаций. В этом же направлении развиваются и процессы в отношении организаций профессионального образования Свердловской области.

чение кадров для них может и должно стать повседневностью, особенно для уровня магистратуры.

Партнеры РГППУ из сферы профессионального образования уже проявляют заинтересованность к ряду реализуемых и предлагаемых университетом программам магистратуры¹, изыскивают средства на обучение своих работников на возмездной основе.

Целевое обучение в магистратуре будет способствовать поставке нашим университетом территориям и организациям Свердловской области и иных субъектов Российской Федерации таких специалистов, которые смогут организовывать и осуществлять на местах и тем более в организациях СПО подготовку профессионально- и социально-состоятельных граждан: высокообразованных, инициативных, ответственных, мобильных, коммуникабельных. Эти граждане станут важнейшей составляющей социального капитала России, обеспечивающими ее достойное будущее (ср.: «Пятилетка развития» губернатора Е. Куйвашева²).

Учебные планы магистратуры РГППУ должны сохранить в своей базовой части такие (или аналогичные им) учебные дисциплины, как «Методология научного исследования», «Деловой иностранный язык», «Информационные и коммуникационные технологии», «Управление проектами», «Управление человеческими ресурсами», «Проектирование образовательных программ и технологий», «Проектирование учебно-воспитательной деятельности», «Образовательный менеджмент» (включая его экономические, социологические, правовые, педагогические и психологические аспекты). В вариативной же части, учитывая возрастающую прямую зависимость профессионального образования от социально-экономической конъюнктуры территорий, подготовка магистров требует включения в учебные планы дисциплины «Профессиообразование и прогнозирование профессиональной структуры территорий» [4, с. 77–78].

РГППУ готов выполнять роль центра инновационного профессионально-педагогического развития, учитывающего, что активизация деятельности профессиональных образовательных организаций задается, прежде всего, экономическими потребностями территорий. Концептуальные подходы к формированию модели развития кадрового потенциала территорий Свердловской области как базовой для РГППУ определяются приоритетами, сформулированными в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, к числу главных из которых относится развитие человеческого капитала как основного ресурса экономики, и Стратегией социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года, которой к числу приоритетных отнесены вопросы развития современной инфраструктуры рынка труда, повышения гибкости рынка труда и мобильности трудовых ресурсов, совершенствования прогнозирования баланса трудовых ресурсов и потребности в кадрах, обеспечения миграционного прироста трудоспособного населения, формиро-

¹ План приема по программе магистратуры // РГППУ. — URL: <http://www.rsvpu.ru/abitur/magistr/plan-priema/>.

² Куйвашев Е. Переломный момент // Областная газета. — 2017. 24 янв. — URL: <https://www.oblgazeta.ru/politics/31754/>.

вания областного заказа на подготовку и переподготовку кадров, в том числе с учетом потребностей инновационной экономики.

В целях создания эффективного механизма формирования, воспроизводства и развития трудового потенциала любого муниципального образования, для обеспечения его устойчивого инновационного развития, учета изменений в социально-экономических и демографических процессах для органов власти территорий актуальна задача разработки научно-методических основ мониторинга и прогнозирования трудового потенциала муниципального образования. Для этого РГППУ (профессорско-преподавательский состав, задействованный в реализации программ магистратуры, и сами магистранты) включаются в следующие процессы:

создание кластерной системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования баланса трудовых ресурсов и кадровых потребностей экономики территорий, позволяющей осуществлять комплексное планирование структуры и объемов подготовки кадров;

создание эффективной территориальной модели и нормативно-правовой базы государственно-частного партнерства в области подготовки профессиональных кадров на основе сетевого взаимодействия органов власти, бизнеса и образовательных организаций;

разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования;

разработка модели и создание информационной базы профессионального ориентирования населения на основе обобщения и систематизации результатов среднесрочного и долгосрочного прогнозирования спроса и предложения на рынке труда территории;

повышение привлекательности востребованных экономикой территории рабочих профессий и инженерных специальностей;

разработка и внедрение методики мониторинга трудоустройства выпускников профильных учреждений профессионального образования, включающей комплексную оценку качества подготовки выпускников и оценку спроса на выпускников, обучавшихся в профессиональных образовательных организациях.

На этой основе профессорско-преподавательский состав РГППУ получит доступ к актуальной информации о состоянии рынков труда, проблемах их кадровой обеспеченности, готовности кадров решать стоящие перед ними производственно-экономические задачи, роли и проблемах профессиональных образовательных организаций в обеспечении этой готовности, возможностях РГППУ в оказании им партнерской помощи на взаимовыгодных условиях. Тем самым РГППУ сможет взаимодействовать со всеми своими партнерами в режиме опережающего влияния. Методологической основой такого влияния является «принцип перспективно-опережающей подготовки будущих педагогов профессионального обучения по отношению к развитию профессиональной школы (первое опережение) и по отношению к развитию соответствующей отрасли производства (второе опережение). Другими словами, первое опережение соотносится с рынком профессионального образования, а второе — с рынком труда (потребителем выпускников профессиональной школы)...

В современных социально-экономических условиях целесообразно рассматривать профессиональное развитие человека как свободного субъекта рынка труда, способного изменять род профессиональной деятельности, содержание и качество своего труда в течение жизни. В этом случае профессионализм человека приобретает несколько иное значение. От значимых для данной профессии знаний, умений, навыков и черт личности акцент смещается в сторону профессионального потенциала как основы для освоения новых профессий и видов деятельности, адаптации к новым условиям труда» [9, с. 21–22].

Исследователи мира профессий все чаще фиксируют внимание на феномене мультипрофессионализма [13; 14], профессиональной многомерности [10], транспрофессионализма [4, с. 9], на приобретении им особого значения, растущей востребованности [6] и все большего распространения среди взрослых людей. Транспрофессионализм характеризуется высокой степенью синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям, т. е. является радикально гетерономным полипрофессионализмом [4]. Понятие же профессии утрачивает привычное значение результата общественно закрепленного стабильного разделения труда, существенной характеристикой которого являются вполне определенные, конкретные формы и виды действий (деятельности) и законченный общественно признаваемый результат [12; 15]. Соответственно назрела необходимость и в модернизации сложившейся практики профессиональной подготовки кадров, в связи с чем все больше внимания уделяется попыткам прогнозирования развития мира профессий¹.

Однако основания для (любых) прогнозов обычно слишком зыбкие и всегда ретроспективные. Необходимо учесть и нелинейную версию взаимодействия настоящего и будущего. Необходимо формирование готовности к непредсказуемому будущему в сфере профессий, их востребованности, что требует перехода от моно- к полипрофессиональной подготовке. Опережающее профессиональное образование позволяет обучающемуся войти не только в несколько смежных, но и в принципиально неоднородные профессии, и на основании этого опыта обрести готовность к полноценной профессиональной жизни в условиях высокой социальной и профессиональной динамики, высоких темпов обновления технологий и социально-экономических оснований организации труда, что гарантирует постоянную востребованность такого работника на рынке труда [4]. Очевидно, что нормой профессиональной жизни такого работника будет образование на протяжении всей жизни, в том числе профессиональное. Магистратура — одна из возможностей организации непрерывного профессионального образования для самого магистранта и для его (актуальных или будущих) обучающихся, а также для задействованных в реализации программ магистратуры преподавателей. Магистратура — одна из возможностей научных исследований в сфере опережающего профессионального образования.

¹ Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (в ред. от 10.02.2016) / Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. // ВНИИ ТРУДА. Южно-Русский филиал. — URL: <http://www.vniitru.ru/documents/group/federal-zakon?page=2>.

В целях создания эффективного механизма формирования, воспроизводства и развития кадрового потенциала муниципальных образований Свердловской области и иных регионов, обеспечения их устойчивого инновационного развития, учета изменений в социально-экономических и демографических процессах необходимы научно, методически и организационно обеспеченные мониторинг и прогнозирование рынков труда, прежде всего, муниципальных образований. Магистратура РГППУ при ее тесных связях с заказчиками из регионов и их территорий способна выступить и в роли *центра инновационного профессионально-педагогического развития региона/территории*, может и должна взять на себя выполнение этих функций, в том числе через соответствующее формирование тематики выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций), соглашений с органами управления. А на сайте РГППУ должен появиться постоянно обновляемый раздел о ходе реализации проектов «Кадровое обеспечение управленческими и педагогическими работниками организаций профобразования ... территории».

Современные социально-экономические условия характеризуются также возрастающей девальвацией простого труда, что усугубляет необходимость подготовки как людей, готовых к сложным видам труда и их неоднократной смене, так и педагогов профобразования, которые могли бы обеспечивать такую подготовку на постоянной теоретической и организационной основе [2]. Значительные перспективы заключаются в радикальной смене восприятия образования лишь как средства, обеспечивающего обустройство человека в социуме. Все более актуально признание его как цели, как самоценности, открывающей в том числе путь к наслаждению сложным, творческим трудом — его процессом и результатами, своими и других людей [5]. Магистратура — одна из возможностей приобщения к радости творческого образовательно-исследовательского труда.

Новые требования к содержанию образовательных программ следуют из цифровизации образования, обновляющихся возможностей онлайн-обучения в соответствии с федеральным приоритетным проектом «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»¹ и формированием онлайн-педагогике, что напрямую коррелирует с развитием цифровой экономики, в частности п. 2 ее дорожной карты «Кадры и образование»².

Усилению магистратуры РГППУ будет способствовать курс на приоритетную командную подготовку работников сферы профессионального образования. Результативность целевых программ магистратуры будет проявляться в формировании для профессиональных образовательных организаций команд педагогов и управленцев (а не одиночек, как правило, обреченных на сопротивление коллективов их инициативам и не способных справиться с ним, что неизбежно ведет к угасанию приобретенных ими в магистратуре новых компетенций). Командообразование магистрантов целесообразно строить уже на стадии их приема на обу-

¹ Паспорт приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25 октября 2016 г. № 9). — URL: <https://goo.gl/UmkhaH>.

² Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р.) — URL: <https://goo.gl/gGEG6M>.

чение, учитывая следующие группы профессиональных образовательных организаций (колледжей и техникумов, прежде всего) по возможностям конкурентоспособного развития:

- интегрирующие, присоединяемые, находящиеся в зоне риска и угрозы ликвидации — это первое основание;
- находящиеся на «прорывных», дотационных, сельских территориях — это второе основание.

Академические группы целесообразно формировать с учетом того, что перед профессиональными образовательными организациями (подразделениями организаций), из которых принимаются магистранты на обучение в РГППУ, стоят сходные задачи. Целесообразно включать в эти группы магистрантов и из кадровых центров предприятий, и из служб занятости их территорий, что будет способствовать выстраиванию связей образовательных организаций с предприятиями и закреплению за РГППУ роли научно-методического и организационно-координационного центра формирования кадрового потенциала различных территорий, укреплению имиджа РГППУ как флагмана профессионального образования России. Потому помимо отраслевой (предметной) специализации программ (модулей программ) необходимо разрабатывать их с учетом задач командообразования обучающихся как с точки зрения каждой профессиональной образовательной организации, так и перспектив развития конкретной территории.

Совместное обучение в магистратуре педагогов из различных территорий под руководством авторитетных ученых из РГППУ и иных организаций и практиков из организаций-партнеров, обучение магистрантов из различных организаций, занимающих в них различные должности, обладающих различным профессиональным и жизненным опытом, позволит создать в РГППУ атмосферу разностороннего осмысления и объемного видения основ, тенденций развития и перспектив профессионального образования мира, страны, регионов, их территорий, конкретных профессиональных образовательных организаций.

Кроме того, тесное переплетение основных (бакалавриат и, особенно, магистратура и аспирантура) и дополнительных профессиональных образовательных программ — залог реализации принципов фундаментализма и практико-ориентированности и высокой мобильности подготовки выпускников. Не только модули и отдельные учебные дисциплины основной программы магистратуры будут способствовать их практико-ориентированности и мобильности: вариативность образовательных траекторий будет обеспечена постоянно обновляемыми, разработанными с максимальным учетом запросов партнеров дополнительными программами-спутниками программ магистратуры, прежде всего, по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение. Эти программы будут реализовываться как для магистрантов, так и для иных работников представляемых ими организаций. Будет убедительным, если помимо получения диплома магистра для выпускника в РГППУ состоится сертификация по одной (нескольким) из новейших (например, предложенных АСИ) компетенций (например, педагог-технолог, педагог-аудитор, педагог-эксперт и др.).

Целесообразно в начале второго года обучения проводить научно-практическую конференцию силами магистрантов и администраций управленческого округа при участии представителей работодателей и Министерства общего и профессионального образования (в случае работы с магистрантами из Свердловской области) с докладами, объединяемыми в последующем в сборник материалов. По окончании обучения на основе ВКР целесообразно выпускать совместную монографию авторов-преподавателей и магистрантов. Итоговый государственный экзамен целесообразно проводить в два этапа: первый в территориях — оценка итога командной подготовки к решению актуальных практических проблем, второй в университете — теоретический в составе академгруппы. Имеет значение и резонансный выпускной вечер с участием представителей государственных и местных органов управления, бизнеса, заинтересованной общественности, СМИ.

Следует учесть, что получающая все большее распространение модульность построения образовательных программ предполагает не только модульно-дисциплинарное построение учебных планов, но и модульное формирование учебного календарного графика и содержательного наполнения учебных модулей-дисциплин. Такой подход предполагает также изменение условий и форм промежуточной аттестации магистрантов и соответствующее изменение содержания некоторых локальных нормативных актов.

Важнейшим направлением развития магистратуры РГППУ должен стать рост контингента по очной форме обучения, в том числе и прежде всего из выпускников программы бакалавриата нашего вуза, твердо ориентирующихся на свое дальнейшее трудоустройство в сфере профессионального образования. Серьезный потенциал заключается и в поиске и внедрении различных новых технологий: дистанционных; электронного, корпоративного, индивидуального обучения и др. Необходим дальнейший поиск возможностей внедрения подхода *work-based learning* («обучение, совмещенное с работой» [7; 8; 11]), в том числе расширяя сотрудничество с университетом Честера и университетом Астона (Великобритания), Технологическим институтом Корка (Ирландия), университетом CREMS (Австрия) и др., что позволит в еще большей степени актуализировать значение не только очной, но и иных форм обучения.

Обучение, совмещенное с работой, происходит посредством освоения квалификации не через описание ее специфики или наблюдение за рабочим процессом, а непосредственно в процессе производственной активности, и может включать в себя интернатуру, ученичество, стажировки, наставничество, симуляцию производственной деятельности и др. Оно укрепляет интеграцию компаний, предприятий с учебными заведениями профессионального образования. При этом студенты проводят значительное время в компаниях, чередуются периоды обучения в образовательной организации и стажировки в компании, учебные периоды на рабочем месте в компаниях (как правило, это тренинги, прохождение практики или стажировки) включены в качестве обязательного или факультативного элемента образовательной программы, которая ведет к присвоению официальной квалификации. Интеграция происходит по-

средством выездных лабораторий, мастерских, симуляций или реальных бизнес/производственных проектных заданий. Целью является создание «реальных условий» рабочей среды, установление контактов и/или сотрудничества с реальными компаниями или клиентами и развитие компетенций предпринимательства, что значительно расширяет возможности профессионального образования даже в сравнении с дуальным образованием. Именно на этих путях состоится полномасштабная интеграция усилий и возможностей магистратуры РГППУ с возможностями и запросами территорий различных субъектов РФ.

Выпускники — не единственный «продукт» РГППУ. Наш университет как научно-методический центр российской профессиональной педагогики готов поставлять образовательным организациям, учебным подразделениям предприятий технологии, методики, программы работы с кадрами. Это направление становится все более перспективным ввиду роста многообразия социально-производственных ситуаций в территориях и их организациях. Активизация взаимодействия с органами местного самоуправления, ассоциациями предпринимателей приведет к координации усилий, направленных на насыщение сфер производства и услуг востребованными ими квалифицированными работниками, что в свою очередь будет способствовать росту репутационного капитала РГППУ, его востребованности как партнера на рынке образовательных и научно-исследовательских работ.

Предложенные концептуальные основы развития целевой магистратуры обеспечат активизацию деятельности РГППУ по реализации комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, утвержденных Распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349. Среди комплекса мер, утвержденных Правительством, значатся:

«6. Актуализация и апробация моделей подготовки педагогических кадров для системы СПО в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и организациях дополнительного профессионального образования». А в качестве результата ожидаются примерные образовательные программы СПО, включенные в реестр примерных основных образовательных программ (2017–2020), банк дополнительных профессиональных программ. Магистратура РГППУ — одна из возможностей подготовки таких примерных образовательных программ СПО.

«7. Подготовка методических рекомендаций по дополнительному профессиональному образованию руководителей профессиональных образовательных организаций»¹.

Магистратура РГППУ — одна из возможностей подготовки таких методических рекомендаций.

Учитывая, что на ректора РГППУ Е. М. Дорожкина возложена функция руководителя экспертного совета «Профессионально-педагогическое образование» в Федеральном учебно-методическом совете высшего обра-

¹ Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р). — URL: <http://static.government.ru/media/files/cWukCnDBv5U.pdf>.

зования и тем самым особым образом выделена роль РГППУ в процессах модернизации педагогического образования в части направления подготовки «Профессиональное обучение (по отраслям)», актуализируется задача активизации деятельности РГППУ по профессионально-педагогическому сопровождению реализации данных мер, в том числе и прежде всего через магистратуру РГППУ.

Перед РГППУ стоит задача «актуализации и апробации моделей подготовки педагогических кадров для системы среднего профессионального образования в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и организациях дополнительного профессионального образования»¹, поскольку сегодня «важнейшая задача — это обновление, повышение качества среднего профессионального образования, укрепление его связи с реальным производством»², в связи с чем необходим поэтапный переход РГППУ как флагмана профессионально-педагогического образования России на проектно-модульный вариант организации образовательного процесса, который сегодня внедряется во многих вузах России, поскольку он позволяет в значительной степени индивидуализировать образовательные траектории, сделать образовательный процесс более адресным, мобилизовав и сфокусировав соответствующий (прежде всего, кадровый) потенциал вуза, но при этом сохраняя его рентабельным и даже прибыльным. Но самое важное — именно этот вариант позволит организационно обеспечить переход к опережающему профессиональному образованию в нашем вузе.

Решением такой задачи будет повышение значимости руководителя образовательной программы (прежде всего, основной), что позволит персонифицировать ответственность за реализацию образовательной программы при условии его действительных полномочий по формированию и содержанию, и команды исполнителей программы. Тогда он будет заинтересован в постоянном (т. е. регулярно обновляемом) учете и увязывании требований ФГОСов, профессиональных стандартов, возможностей вуза и его партнеров и запросов заказчиков/потребителей. Более того, он будет заинтересован не только адаптировать программы к запросам, но и относиться к ним субъектно, т. е. влиять на запросы и даже в какой-то части формировать, создавать их. Руководитель образовательной программы и команда ее исполнителей станут производителями не только программы, но и ее заказчиков/потребителей. Точнее говоря, само привычное понятие образовательной программы, таким образом, расширяется: без концепции и инструментария производства и устойчивого воспроизводства ее заказчиков/потребителей образовательная программа не будет восприниматься как завершенный, готовый к использованию образовательный проект. Таким образом, резко снизится непродуктивная активность по созданию невостребованных программ и высвободится ресурс активности на разработку и обновление востребованных программ и иных образовательных и научных продуктов.

¹ Там же.

² Путин призвал обновить систему среднего профессионального образования // Взгляд. Деловая газета. — 2015. — 19 июня. — URL: <http://www.vz.ru/news/2015/6/19/751777.html>.

Кроме того, подготовка в магистратуре территориальных команд профессиональных образовательных организаций требует внедрения и реализации в РГППУ командного принципа работы с магистрантами, что означает отход от исключительно кафедральной модели формирования учебной нагрузки по целевым магистерским программам. Профессионально-педагогическое образование — «титульное» для РГППУ — предполагает теснейшую интеграцию с производством, организациями промышленности, услуг, культуры, образования. Проектные команды РГППУ не могут не включать в себя представителей партнеров, заинтересованных в его выпускниках. Для команд исполнителей программ магистратуры, несомненно, необходим постоянно действующий обучающий и рефлексивный семинар по актуальным проблемам профессионального образования, а значит, и по динамике и тенденциям развития мира профессий в целом с приглашением представителей научных организаций, бизнеса, местного самоуправления, госорганов, общественных организаций. Этот постоянно действующий семинар целесообразно организационно-содержательно объединить с соответствующей программой дополнительного профессионального образования (и прежде всего, для работников РГППУ), которая бы укрепляла и расширяла командную консолидацию профессорско-преподавательского состава. Эта программа актуальна как для нынешних работников РГППУ, так и для новых членов его коллектива, из которых в последующем целесообразно формировать группы ее слушателей. В реализации же программ магистратуры должны участвовать наиболее авторитетные по уровню компетенции, мастерства, знанию современных образовательных технологий, функций тьютора, коуча, консультанта, фасилитатора представители коллектива профессоров и преподавателей.

В целях согласованной коллегиальной работы профессорско-преподавательского состава РГППУ над развитием магистратуры как уровня высшего образования, разработкой и реализацией основных образовательных программ и дополнительных программ-спутников при проректоре по образованию создан координационный общественный совещательный орган, подготавливающий обоснованные и перспективные проекты управленческих решений — *совет целевой магистратуры*. В его состав вошли представители органов государственного управления профессиональным образованием и ассоциаций руководителей профессиональных образовательных организаций. Этот орган — воплощение замысла М. Л. Вайнштейна.

В заключение отметим, что РГППУ продолжит успешно выполнять роль лидера научного, методического и кадрового обеспечения системы профессионально-педагогического образования Российской Федерации и регулярно представлять в ФУМО результаты работы по формированию и распространению опыта организации опережающего профессионально-педагогического образования, инициировать благотворные для сферы СПО решения ФУМО и Минобрнауки в части ее профессионально-педагогического обеспечения. Будет обеспечена и координация деятельности всех подразделений РГППУ и его партнеров по обеспечению и сопровождению формирования, апробации, коррекции и распространения опыта организации опережающего профессионально-педагогического образования по всей стране.

Литература

1. Вайнштейн М. Л., Вершинин А. А., Мокроносов А. Г. Механизм государственно-частного партнерства в опережающем развитии кадрового потенциала территорий // *Профессиональное образование и рынок труда*. — 2014. — № 7. — С. 25–27.
2. Гончаров С. З., Кислов А. Г., Кропанева Е. М. и др. Труд и образование на пути к креативному обществу. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. — 445 с.
3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального обучения // *Образование и наука*. — 2017. — № 19. — С. 9–28.
4. Кислов А. Г. Об опережающем профессиональном образовании в условиях роста социально-экономической мобильности // *Педагогический журнал Башкортостана*. — 2017. — № 1. — С. 80–88.
5. Кислов А. Г. Девальвация труда как фактор роста социально-профессиональной мобильности // *Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: Сб. материалов 2-й Всерос. конф. (Екатеринбург, 28–29 мая 2015 г.)*. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. — С. 59–65.
6. Левенчук А. И. Закат профессий [Электронный ресурс] // *Группа компаний НИСИПП. Консалтинг для государства и бизнеса*. — URL: http://nisse.ru/articles/details.php?ELEMENT_ID=131725.
7. Талбот Д., Костли К., Дремина М. А., Копнов В. А. Обзор практики применения программ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании Великобритании // *Образование и наука*. — 2017. — № 1. — С. 119–141.
8. Талбот Д., Костли К., Дремина М. А., Копнов В. А. Обзор основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании // *Образование и наука*. — 2017. — № 19. — С. 91–118.
9. Федоров В. А. Опережающее профессионально-педагогическое образование: аспект научного обеспечения // *Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: Материалы 20-й Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 22–23 апреля 2015 г.)*. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. — Т. I. — С. 21–22.
10. Ялалов Ф. Г. *Профессиональная многомерность*. — Казань: Центр инновационных технологий, 2013. — 180 с.
11. Basarab N. The Need for Transdisciplinarity in Higher Education in a Globalized World *Transdisciplinary // Journal of Engineering & Science*. 2012 The ATLAS. Vol. 3. P. 11–18.
12. Dorozhkin E. M., Kopnov V. A. & Romantsev G. M. Multistage system of vocational pedagogical education // *Proceedings of 2015. International Conference on Interactive Collaborative Learning, ICL 2015; Firenze; Italy; 20–24 September 2015*. P. 725–728.
13. Harden R. M. Effective multiprofessional education: A three dimensional perspective. *Medical Teacher*. 1998; 20: 409–416.
14. Horsburgh M., Ladmin R. & Williamson E. Multiprofessional learning: the attitudes of medical, nursing and pharmacy students to shared learning. *Blackwell Science Ltd MEDICAL EDUCATION*. 2001; 35 (9): 876–883.
15. Zyryanova N. I., Fedorov V. A., Zaitseva E. V., Tolkacheva I. S. & Glushchenko P. S. Modern Requirements to Preparation of Professional and Pedagogical Personnel // *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. № 11 (16). P. 8800–8810.

Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества



КУЗНЕЦОВ

Владимир Викторович, доктор педагогических наук, профессор кафедры общей и профессиональной педагогики Оренбургского государственного университета, Оренбург

Корпоративное образование, являясь важнейшей частью непрерывного образования, представляет собой совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, корпораций, обеспечивающих свои производственные потребности в высококвалифицированных, компетентных, конкурентоспособных рабочих и специалистах. Данный вид образования представляет собой единый процесс целенаправленного формирования корпоративной культуры его субъектов и профессионального обучения, осуществляемый в интересах корпорации.

Анализ существующих подходов к решению педагогических задач в условиях корпорации позволяет говорить о необходимости целостного представления о корпоративном образовании в условиях постиндустриального общества [3; 4; 5; 6; 10].

Автором предложена концепция развития корпоративного образования в России на основе изучения таких промышленных территорий, как Татарстан, Башкортостан, Свердловская, Оренбургская области. В работе проанализированы важнейшие диссертационные исследования в области корпоративного образования [5; 8; 13; 16; 17].

В своем исследовании автор опирается на теоретические положения научной школы С. Я. Батышева — А. М. Новикова, а также на практические достижения учебных центров и университетов газовой промышленности России. Актуальность исследования определяется противоречиями, возникшими между практикой внутрифирменного обучения и отсутствием теории корпоративного образования.

Сравнительный анализ исследований в области высшего образования в России и за рубежом показывает, что, во-первых, именно в отечественном образовании ожидается «грядущая революция», так называемый «сход лавины». Во-вторых, вызовы, стоящие перед высшим образованием во всех странах мира, могут его трансформировать. Как образно пишут авторы эссе «Накануне схода лавины»: «Прочные стены классических зданий, в которых размещены знаменитые университеты, кажутся несокрушимыми, но на них надвигается буря перемен» [18].

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы развития корпоративного образования в условиях постиндустриального общества. Представлена авторская концепция содержания, форм, методов, средств корпоративного обучения, даны обоснования сущности и специфики содержания корпоративного образования

Ключевые слова:

внутрифирменное обучение, корпоративное образование, постиндустриальное общество, последипломное образование

Кузнецов В. В. Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 52–58.

Причин такого утверждения много:

- между университетами усиливается конкуренция;
- происходит переосмысление понятия «традиционный университет»;
- функции университетов начинают выполнять другие организации, в том числе корпоративные университеты при корпорациях;
- к исследованиям начинают подключаться временные коллективы ученых;
- ученые степени начинают присуждать частные структуры;
- стипендии Thiel Fellowship становятся более престижными, чем дипломы ведущих университетов;
- благодаря онлайн-курсам Massive Open Online Courses (MOOCs) лекции лучших преподавателей доступны учащимся всего мира.

Именно доступность материалов ведущих университетов мира (Стенфордского, Массачусетского и др.) позволяет утверждать, что, во-первых, меняется «жанр университетского обучения», во-вторых, целевые установки университетского образования определяют не столько руководители деканатов и кафедр, сколько сами потребители — обычные люди, обладающие способностью самостоятельно выбирать и пользоваться редкой информацией в интернете.

Российское высшее образование, на наш взгляд, также ожидают серьезные потрясения, в силу того что качественное высшее образование становится доступным для широких слоев населения [15]. Вызывают опасение и отрыв теории от практики во время обучения в вузе, и проблемы трудоустройства выпускников.

Корпоративное образование как новый зарождающийся вид «последипломного образования» позволяет, во-первых, устранять имеющийся разрыв между необходимыми и приобретенными в вузе профессиональными компетенциями, во-вторых — более эффективно решать проблему трудоустройства после внутрифирменного обучения в учебных структурах предприятия, корпорации или фирмы.

Наличие учебного плана, образовательных программ учебных центров и корпоративных университетов предприятий, возможность подбора лучших педагогов-практиков позволяет не только заглянуть на несколько лет вперед, но и организовать так называемое опережающее обучение в условиях учебных структур предприятия.

Именно корпоративное образование позволит, на наш взгляд, стать «островком», позволяющим пережить ожидаемое в мире в 2030–2050 годы «падение университетских структур» и массовое стремление молодежи приобрести образование, которое позволит получать заработную плату и стремиться к профессиональному и личностному росту.

Однако корпоративное, как и высшее образование, в меньшей степени, чем среднее профессиональное (колледжи и техникумы), нуждается в глубокой радикальной и безотлагательной перестройке, связанной с подготовкой к «сходу лавины» [15]. Если не изменить подходы к корпоративному образованию, причем кардинально, то мы можем потерять годы на необходимость его преобразования в 2030–2050 годы (Д. Паттнем, Л. Саммерс и др.).

Учебные структуры многих, особенно крупных промышленных предприятий, созданных еще при социализме в виде отделов технического обучения, подготовки кадров, даже при наличии департаментов по управлению персоналом сохраняют присущую образовательным структурам «консервативность»: нежелание разбираться в чисто дидактических вопросах, которые серьезно влияют на качество проведения теоретических занятий, семинаров, практикумов.

Если перевести эту ситуацию на педагогический язык, то нужно четко сформулировать цель корпоративного образования: сделать так называемое «внутрифирменное обучение» более качественным, соответствующим вызовам XXI века. Иначе, на наш взгляд, устаревшим курсам подготовки кадров, как и традиционным университетам, если они не проведут радикальных преобразований, угрожает утрата необходимых педагогических функций, так называемой своей миссии [12].

В условиях постиндустриального общества тенденции развития российского корпоративного образования могут быть выявлены на основе аспектного подхода к нему. Во-первых, необходимо проанализировать, готово ли российское корпоративное образование ответить на вызовы XXI века? Во-вторых, корпоративное образование находится на острие прогностических проблем. В-третьих, нужны прорывы стратегического характера.

Аспектный подход к понятию «корпоративное образование» предполагает, что можно выделить, по меньшей мере, четыре аспекта его содержательной трактовки:

- корпоративное образование как система;
- корпоративное образование как ценность;
- корпоративное образование как процесс;
- корпоративное образование как результат.

Аспектное разделение понятия «корпоративное образование» не означает нарушения его целостности. Перечисленные аспекты лишь отражают необходимость и возможность акцентирования внимания на тех или иных сторонах функционирования корпоративного образования по мере исследования его сущностных характеристик и их реализации в образовательной практике.

Понять и оценить истинную сущность корпоративного образования как сложного многопланового явления можно лишь в единстве и взаимном дополнении этих аспектных характеристик — это первый вектор в развитии теории корпоративного образования. Второй вектор — рассмотрение корпоративного образования и возможности его развития с точки зрения науки об образовании, его теории — эдукологии и искусства профессионально-педагогической деятельности. Третий вектор — корпоративное образование как образованность, грамотность субъектов внутрифирменного обучения, профессиональная компетентность, корпоративная культура и менталитет каждого работника корпорации. Четвертый вектор — использование образовательно-педагогической прогностики как инструмента для поиска тенденций в развитии корпоративного образования. Пятый вектор — подключение педагогической науки, прежде всего теории и методики корпоративного обра-

зования, к развитию, поиску необходимых педагогических инноваций. Также важно использовать возможность программно-целевого подхода к управлению корпоративным образованием, подбору руководителей корпоративных учебных структур.

Создание новой практики корпоративного образования — одна из важнейших тенденций его развития. Она связана с инновационными процессами, новыми моделями корпоративного образования на основе, например, такой науки, как андрагогика¹.

Педагогические инновации² в корпоративном образовании касаются, прежде всего, разработки содержания, ответов на вопросы: «чему учить?» в условиях постиндустриального общества и «как учить?» в условиях цифровых образовательных технологий. То есть речь идет о чисто дидактических нововведениях, которые очень сложно организовать производственным, работникам корпорации, сотрудникам департаментов по управлению персоналом, службы HR, не имеющим педагогического и профессионально-педагогического образования.

Важно подготовить участников, организаторов образовательного процесса в учебных центрах предприятий, способных самостоятельно:

- ставить необходимые педагогические задачи и проблемы и успешно их решать;
- заниматься научным исследованием в области повышения эффективности корпоративного образования;
- ориентироваться в сложных педагогических ситуациях;
- отбирать и готовить педагогических работников из числа «производственников», «специалистов-практиков» в условиях собственного учебного центра;
- организовать эффективное педагогическое наставничество, стажировки и обмен опытом педагогической работы.

Можно предположить, что следующие тридцать-пятьдесят лет могут стать золотым веком для корпоративного образования, но только в том случае, если все субъекты корпорации, от которых зависит эффективность и качество корпоративного образования, будут действовать активно и целеустремленно. Иначе лавина перемен может снести создаваемую в России сложную образовательную систему в виде корпоративного образования.

Корпоративное российское образование нуждается в глубокой, радикальной и срочной трансформации. Больше всего, по нашему мнению, стоит опасаться того, что вследствие самоуспокоенности, осторожности и неуверенности изменения будут проходить слишком медленно и ограничатся частными нововведениями. Модели корпоративного образования в виде внутрифирменного обучения, получившие широкое распространение во второй половине XX века, больше не работают.

Именно в системе корпоративного образования возникает решение принципиально иной по содержанию педагогической задачи. Связана она с тем, что новые высокие технологии, автоматизация, роботизация

¹ Андрагогика — наука, изучающая закономерности обучения взрослых.

² Педагогическая инноватика — сфера науки, изучающая процессы развития учебных структур, в том числе учебных центров предприятий и корпораций.

вынудят обучающихся в учебных структурах предприятий учиться и переучиваться на протяжении всей жизни [12; 14]. Формирование же готовых теоретических знаний постепенно уйдет на второй план, как и традиционное представление о корпоративном обучении.

Руководители учебных структур, на наш взгляд, будут озабочены не столько качеством образовательного процесса в учебном центре предприятия, сколько разработкой прогнозов на ближайшее будущее. Внутри крупной учебной структуры корпорации, по всей видимости, возникнут те, которые будут специализироваться только на преподавании, и те, которые будут заниматься организацией специализированного наставничества и прикладных стажировок.

Ориентация корпоративного образования на обязательное трудоустройство его субъектов потребует более качественного подхода к оценке сформированных профессиональных компетенций и итоговой аттестации обучающихся в учебном центре. Трудоустроиться после обучения в учебном центре сможет не каждый, а только «сертифицированный», т. е. получивший сертификат. Появится необходимость в разработке теории экспертизы и аттестации посредством независимых методов и объективных характеристик.

Изменяющаяся экосистема обучения потребует специалистов-дидактологов, которые, зная на практике производство, сбыт, маркетинг, будут способны разрабатывать неизвестные ранее дидактические инновационные модели как корпоративного обучения, так и других развивающихся форм менторства.

В заключение можно сделать следующие выводы относительно тенденций развития российского корпоративного образования.

В условиях постиндустриального общества российское корпоративное образование нуждается в постоянном изменении и преобразовании.

Корпоративное образование в России, по нашему мнению, будет представлять собой целостную динамическую систему, которая начнет достигать эффективного результата в виде удовлетворения потребности в трудоустройстве незанятого населения.

Конкурентные преимущества будет иметь учебный центр предприятия, корпорации, фирмы, обладающий опытом эффективного формирования и использования модулей, гарантирующих успешность умений учиться и переучиваться у работников корпорации любого уровня.

Преимущество корпоративного образования в виде слияния воедино теории и практики должно поддерживаться созданием электронных ресурсов, способных учитывать процесс создания и внедрения высоких технологий, автоматизации и роботизации.

Качество корпоративного образования является производной развития корпорации, предприятия, фирмы.

Развитие учебных структур корпораций определяется наличием в них работников, компетентных в профессиональной педагогике и психологии, теории образования взрослых (андрагогике).

Тенденции развития российского корпоративного образования вытекают, во-первых, из перспектив развития российской экономики.

Во-вторых, основываются на модернизации таких структур корпораций, как управление персоналом (служба HR). В-третьих, на качестве взаимодействия производственных руководителей и финансовых структур с департаментом по управлению персоналом корпорации.

В постиндустриальном обществе корпоративное образование должно служить для самореализации и духовно-нравственного развития работника корпорации, а не для общественного производства. Студенты корпоративных учебных структур должны получать удовольствие от достижения результатов, а педагоги должны быть заинтересованы в их развитии, получать удовлетворение от общения с взрослыми обучающимися.

Направленность корпоративного образования на овладение основами корпоративной культуры — его основная цель. Корпорации, имеющие современную структуру управления персоналом (службы HR и т. п.), должны создавать условия для образования в течение всей жизни, иметь мощные ресурсы информационных систем и СМИ. Смещение акцента с деятельности преподавателей на самоконтроль и самооценку обучающихся является критерием успешности субъектов корпоративного образования, которые должны приобрести способность общаться, учиться, анализировать, проектировать, выбирать и творить.

Литература

1. Батышев С. Я. Производственная педагогика. — М., 1976. — 44 с.
2. Батышев С. Я. Подготовка рабочих кадров. — М., 1984. — 247 с.
3. Богачев О. А. Особенность внутрифирменного обучения работников // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 3. — С. 27.
4. Валежанина Т. В. Формирование конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2014. — 24 с.
5. Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2015. — 24 с.
6. Воробьев В. К. Развитие профессиональной компетентности персонала газовых служб во внутрифирменном обучении: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2010. — 22 с.
7. Гершунский Б. С. Философия образования для 21 века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). — М.: Изд-во «Совершенство», 1998. — 605 с.
8. Комлева С. В. Организационно-педагогические условия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2015. — 30 с.
9. Кристенсен К. Что дальше? Теория инноваций как инструмент предсказания отраслевых изменений / Пер. с англ. Е. Калининой. — М., 2016. — 398 с.
10. Кузнецов В. В. Корпоративное образование. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. — 227 с.
11. Кузнецов В. В. Профессиональное обучение рабочих в условиях предприятия / Введение в профессионально-педагогическую специаль-

ность: учебник и практикум для академического бакалавриата. — 3-е изд., испр и доп. — М.: Изд-во «Юрайт», 2016. — С. 91–100.

12. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: содержание и сущность // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2017. — № 1. — С. 13–20.

13. Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Уфа, 2014. — 40 с.

14. Новиков А. М. Постиндустриальное образование. — М., 2008. — 136 с.

15. Новиков А. М. Развитие отечественного образования. — М., 2005. — 176 с.

16. Погорелова Т. Н. Педагогическая подготовка производственника-преподавателя в учебном центре предприятия: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2007. — 21 с.

17. Полина Н. Н. Учебный центр предприятия как фактор повышения профессиональной компетентности рабочих: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2007. — 22 с.

18. Ризви С., Барбер М., Доннелли К. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция // Вопросы образования. — 2013. — № 3. — С. 15–25.

19. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики: Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. — М., 1991. — 91 с.

Дуальный подход в профессиональной подготовке современного квалифицированного рабочего



ГАЙНЕЕВ

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

Аннотация

Статья посвящена организации дуального творческо-педагогического взаимодействия образовательного учреждения и профильных предприятий в рамках ресурсного центра в совместной профессиональной подготовке квалифицированных рабочих

Ключевые слова:

квалифицированный рабочий, профессиональная подготовка, дуальное обучение, социальное партнерство, ресурсный центр, дорожная карта

Широкомасштабное обновление оборудования и технологий, непрерывная модернизация в сфере производства требуют совершенствования системы подготовки квалифицированных рабочих. В этом отношении важное место занимает система дуального обучения, когда за счет увеличения практической части будущие рабочие и специалисты осваивают востребованные виды профессиональной деятельности уже на стадии обучения.

Отметим, что отдельные регионы Российской Федерации начали реализовывать проекты, направленные на развитие системы дуального обучения, задолго до появления федеральной инициативы [4, с. 95].

Успешность реализации данной системы напрямую зависит от эффективности взаимодействия социальных партнеров и прежде всего образовательного учреждения (организации) со сферой производства, что является приоритетным направлением деятельности структурного подразделения Ульяновского профессионально-педагогического колледжа (УППК) — отраслевого регионального ресурсного центра (ОРРЦ).

Ресурсный центр данного учебного заведения был создан в 2008 году в результате участия колледжа в приоритетном национальном проекте «Образование». Его основными социальными партнерами являются крупнейшие отраслевые профильные промышленные предприятия Ульяновска: ОАО «Ульяновский автомобильный завод», ОАО «Ульяновский моторный завод», АО «Ульяновский механический завод», ОАО «Автодеталь-Сервис».

Причиной создания ресурсного центра явилась то обстоятельство, что Ульяновская область входит в пятерку ведущих машиностроительных регионов России. В связи с этим возникла необходимость концентрации материально-технических и учебно-методических ресурсов. Центр предоставляет профильным образовательным учреждениям возможность коллективного пользования высокотехнологичным учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием для

Гайнеев Э. Р. Дуальный подход в профессиональной подготовке современного квалифицированного рабочего // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 59–62.

внедрения новых технологий, в том числе с элементами дуальной системы обучения [1, с. 28].

Под дуальной системой профессионального обучения мы понимаем «инновационную форму организации профессионального обучения, предполагающую взаимовыгодное взаимодействие учебного заведения и профильных предприятий в целевой подготовке рабочих и специалистов в соответствии с потребностями конкретного отраслевого предприятия» [2, с. 283].

Скажем прямо, взаимодействие с социальными партнерами, особенно с представителями работодателя, складывается непросто, но постепенно определяются взаимовыгодные точки взаимодействия, взаимопонимания в совместном решении задачи подготовки квалифицированных кадров.

Многие элементы «дуальности» присутствовали и в советской системе подготовки рабочих кадров, отличительной особенностью которой была социально и личностно ориентированная направленность и высокая эффективность взаимодействия социальных партнеров, социальная защищенность учащихся профтехучилищ [3, с. 9]. Так, для обучающихся профтехучилищ было предусмотрено трехразовое горячее питание, выдавались одежда, обувь, спецодежда и др. Достаточно эффективно функционировала и система материальной заинтересованности. Например, в период прохождения учащимися профтехучилищ производственной практики их заработная плата перечислялась предприятием в учебное заведение. От этой суммы практикант получал 33% в качестве заработной платы. При добросовестном выполнении учебно-производственных показателей 10% от перечисленной суммы выдавалось мастеру производственного обучения в виде премии. Оставшаяся часть (более 50%) направлялась на материально-техническое развитие учебного заведения. В настоящее время производственная практика студентов ступени НПО, как правило, не оплачивается.

Основными видами деятельности ресурсного центра являются:

- реализация программ в части профессионального обучения студентов региональной системы СПО;
- реализация программ переподготовки и повышения квалификации, нацеленных на обучение современным производственным технологиям;
- распределение студентов по профилям подготовки в соответствии с потребностями конкретных отраслевых предприятий;
- обеспечение повышения квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей междисциплинарного курса;
- организация и проведение сертификации профессиональной квалификации выпускников СПО с участием работодателей региона;
- реализация программ дополнительного профессионального образования по современным производственным технологиям для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин;
- учебно-методическое обеспечение учебных программ по современным технологиям для использования в системе СПО Ульяновского региона;
- внедрение в образовательный процесс новых учебных тренажеров,

Дорожная карта по реализации дуальной системы обучения

№ п/п	Мероприятия	2015						2016					
		09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
1	Согласование, корректировка соглашения УППК и ОАО «УАЗ» о дуальном взаимодействии в подготовке кадров												
2	Определение потребностей предприятия (ОАО «УАЗ») в кадрах												
3	Определение наиболее оптимальных баз практики на ОАО «УАЗ»												
4	Подбор наставников из числа наиболее квалифицированных работников												
5	Корректировка учебных программ с учетом требований ОАО «УАЗ»												
6	Повышение квалификации производственного и педагогического персонала												
7	Заключение договоров на проведение отдельных занятий на предприятии												
10	Проведение отдельных теоретических занятий специалистами предприятия												
11	Совместное проведение конкурсов профессионального мастерства												
12	Совместная реализация проекта «Трудовые династии»												
13	Совместное проведение профориентационной работы с учащимися школ												
14	Разработка критериев оценки дуальной системы обучения												
15	Анализ эффективности дуального взаимодействия УППК и ОАО «УАЗ»												
16	Участие представителей ОАО «УАЗ» в аттестации студентов УППК												
17	Мониторинг трудоустройства выпускников ОГБОУ УППК												
18	Обобщение и трансляция опыта реализации дуальной системы обучения												

технических средств обучения, приборов, инструментов и приспособлений;

- обеспечение потребителей информационными материалами;
- совместная организация профориентации и профконсультирования;
- проведение совместных маркетинговых исследований территориального рынка трудовых ресурсов и образовательных услуг;
- координация взаимодействия учреждений СПО и профильных предприятий, организаций;
- профессиональный отбор, формирование профессиональной элиты для кадрового обеспечения высокотехнологичных производств;
- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства;

– оказание услуг по профессиональной подготовке специфическим целевым группам (безработные, учащиеся общеобразовательных школ и др.).

В 2014 году в рамках ресурсного центра на основе договора о сотрудничестве колледжем и автозаводом была совместно разработана дорожная карта по реализации дуальной системы обучения, в которой пошагово представлен сценарий развития данной системы (см. таблицу).

В заключение хотелось бы отметить, что успешность внедрения дуального обучения в значительной степени зависит от эффективности взаимодействия учебного заведения с предприятиями — социальными партнерами, определения взаимовыгодных направлений совместной деятельности в подготовке будущих рабочих и специалистов.

Литература

1. Гайнеев Э. Р. Дуальное взаимодействие в освоение бережливого производства // Профессиональное образование и рынок труда. — 2015. — № 7. — С. 28–29.

2. Гайнеев Э. Р. Дуальное творческо-педагогическое взаимодействие как инновационное направление в подготовке современного квалифицированного рабочего // Понятийный аппарат педагогики: коллективная монография. — Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2016. — Вып. 9. — С. 283–296.

3. Захарченко Л. В., Некрасов С. И., Некрасова Ю. А. Пилотный проект «Дуальное обучение»: критический взгляд специалистов // Профессиональное образование. Столица. — 2015. — № 4. — С. 9–15.

4. Соловьева С. В. Дуальная система профессионального образования в Германии // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. — 2013. — № 4 (32) — С. 95–99.

Профессиональные дефициты и затруднения у начинающих учителей начальных классов



ЕГОРОВ

Игорь Александрович, начальник отдела кадров и документооборота Московского государственного психолого-педагогического университета, магистрант Института «Высшая школа образования» Московского педагогического государственного университета, Москва

Аннотация

В статье на основе анализа научных публикаций и нормативных правовых актов обсуждается проблематика квалификации начинающих учителей начальных классов. Обосновывается актуальность и важность проведения новых исследований профессиональных дефицитов и затруднений у начинающих учителей начальных классов с разным уровнем базового педагогического образования

Ключевые слова:

учитель начальных классов, квалификация, профессиональный стандарт, федеральный стандарт, ФГОС, профессиональное развитие, педагогическое образование, организационно-педагогические условия, непрерывное образование

Одними из основных принципов государственной политики России в сфере образования являются обеспечение права каждого человека на образование и единство образовательного пространства [1], т. е. каждому человеку должны быть обеспечены равные возможности для получения образования и соблюдены единые требования к квалификации учителя, в том числе «вчерашнего» выпускника. Согласно некоторым гипотезам, учитель начальных классов со средним профессиональным образованием (выпускник педагогического колледжа) более готов к осуществлению профессиональной деятельности, что называется, здесь и сейчас, чем учитель с высшим образованием (выпускник высшего учебного заведения), однако с точки зрения их готовности к профессиональному развитию картина диаметрально противоположна. Если такое положение дел соответствует действительности, вполне резонно ставить вопрос о несоблюдении указанных выше основных принципов государственной политики России. Очевидно, это требует отдельного изучения.

Анализ современных исследований профессионального уровня учителей, в том числе учителей начальных классов, показывает, что их профессиональная компетентность непостоянна и требует непрерывного совершенствования. Для повышения своего профессионального уровня учителю необходимо использовать достижения науки и передовой опыт коллег. Профессионально компетентный педагог должен постоянно учиться, заниматься самообразованием и самореализовываться в педагогической деятельности [10; 13].

Любая деятельность, направленная на совершенствование профессиональной компетентности, начинается с выявления профессиональных затруднений, однако практика показывает, что, несмотря на разнообразие предложений на рынке повышения квалификации (иных форм профессионального совершенствования), большой процент учителей начальных классов предпочитают стационарные курсы для освоения общих подходов без осуществления личностного выбора [21]. В настоящее время продолжает развиваться неформальное и спонтанное (информальное) образование, в связи с чем отмечается

Егоров И. А. Профессиональные дефициты и затруднения у начинающих учителей начальных классов // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 63–68.

наличие недобросовестных участников на рынке образовательных услуг, что, в свою очередь, ведет к появлению «псевдоквалификаций» [9].

В данных условиях трудно переоценить важность грамотной работы администрации школы по организации профессионального совершенствования педагогов. Администрация школы должна вести целенаправленную систематическую работу с педагогическими кадрами — создавать условия для совершенствования профессиональной компетентности учителя, обеспечивающей качество учебно-вспомогательного процесса, высоких образовательных результатов у учащихся. Образовательные организации и система повышения квалификации (в широком смысле) должны включать педагогов в рефлексивный анализ их собственной деятельности и поощрять творческий поиск способов решения профессиональных задач. Профессиональному развитию молодого педагога, его профессиональному самосохранению, поддержанию адекватной деятельности и удовлетворенности трудом способствует организация администрацией школы его психолого-педагогического сопровождения [13]. Отмечается, что даже лучшие будущие педагоги нуждаются в специальном организованном введении в профессиональную деятельность, результатом которого является не только эффективная профессионализация молодых педагогов, но и снижение их оттока из образовательных организаций в первые годы работы [14].

Апробация применения профессионального стандарта педагога в субъектах РФ показывает, что он может быть полноценным управленческим инструментом только при условии координации программ среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительных профессиональных программ, использования различных механизмов оценки квалификации педагогов и их применения при принятии управленческих решений [8]. Еще одним результатом апробации профессионального стандарта педагога стала выявленная необходимость существенно изменить, а в ряде случаев разработать новое содержание, инструментарий, нормативно-правовую документацию и методические рекомендации по оценке квалификации выпускников педагогических программ, включая программы дополнительного профессионального образования (профессиональный экзамен), а также персонифицированные модели повышения квалификации работающих педагогов на основе выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций [12].

Непрерывность профессионального роста является неотъемлемой частью профессионального развития для представителей практически любой профессии (квалификации). Для педагогов, в том числе учителей начальных классов, непрерывность профессионального роста установлена законодательно: педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень, осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне и т. д., а образовательная организация, в свою очередь, обязана создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование для своих работников [1]. На непрерывный характер образования и необходимость создания условий для реализации образовательных потребностей традиционно указывают и такие авторитетные ученые-педагоги, как

Л. П. Крившенко [16, с. 33], П. И. Пидкасистый [17, с. 65–66] и др. Также необходимо отметить важность получения обратной связи об имеющихся профессиональных дефицитах и рекомендаций по выстраиванию траектории дальнейшего профессионального роста. Такую обратную связь могут давать педагоги-коллеги, администрация образовательной организации, независимая профессиональная оценка и т. д. [11].

Подготовка учителей начальных классов традиционно ведется на уровнях высшего образования и среднего профессионального образования (программах подготовки специалистов среднего звена). Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» [1], квалификационному справочнику [3] и профессиональному стандарту педагога (воспитатель, учитель) [2] учителем начальных классов может быть лицо как со средним профессиональным образованием, так и с высшим образованием. Высшее образование имеет целью подготовку высококвалифицированных кадров, среднее профессиональное образование — специалистов среднего звена [1]. Таким образом, государством на нормативном уровне подтверждается имеющаяся у их квалификаций равнозначность в части профессионально значимого исходного минимума. Однако не менее очевидна и неравнозначность их квалификаций в целом, в том числе значимых для дальнейшего профессионально-личностного роста.

Подтверждение данного факта можно найти в научной литературе. Так, отмечается, что учитель начальных классов — бакалавр теоретически подготовлен значительно сильнее учителя со средним профессиональным образованием, но в то же время уровень их подготовки к профессиональной деятельности сопоставим (подготовка бакалавра при этом имеет более гибкий, вариативный характер). Учитель начальных классов со средним профессиональным образованием практико-ориентирован, однако в современном мире он является менее конкурентоспособным, чем учитель с высшим образованием, в связи с дефицитами таких качеств, как мобильность, адаптивность к качественно новой ситуации [20]. Снижение адаптационных возможностей, ограничение возможностей для продолжения образования, личностная стагнация и деградация, ограничение творческих способностей и т. д. — это те риски практико-ориентированного образования, которые отмечаются в профессиональной научно-педагогической литературе вне зависимости от специальностей и профессий [19, с. 166–172]. Студенты педагогического вуза по сравнению со студентами педагогического колледжа демонстрируют более высокий уровень профессионального педагогического мышления. Подготовка учителя в системе среднего профессионального образования изначально направлена на практико-ориентированную подготовку специалиста, обладающего конкретными знаниями и умениями по определенной квалификации, тогда как бакалавриат предполагает обучение специалиста с общепедагогической подготовкой и только затем углубленное изучение предметных дисциплин [15].

Отмечается и то, что кажущиеся очевидными необходимые изменения в системе среднего профессионального образования (в целях устранения выявляемых недостатков) могут снизить эффективность сложившейся системы подготовки учителей со средним профессиональным

образованием [8]. При этом стоит отметить, что учителя с не сложившимся саморазвитием во взаимодействии с другими людьми могут проявлять прямолинейность, упорство в отстаивании собственного мнения, демонстрировать поведение, соответствующее их собственным установкам, ценностям [18].

Анализ требований к результатам освоения образовательных программ, установленных федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах [4], высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) [5], высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (уровень бакалавриата) [6], высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата) [7], в целом подтверждает основной тезис о большей готовности начинающего учителя начальных классов со средним профессиональным образованием приступить к профессиональной деятельности, что называется, здесь и сейчас. Это связано с его изначальной практико-ориентированностью, к примеру, владением компетенциями: проводить уроки; проводить внеурочные занятия; проводить внеклассные мероприятия и т. д. В то время как для начинающего учителя начальных классов с высшим образованием, подготовка которого ведется в более классическом варианте, даже в программах, заявляемых как практико-ориентированные, результаты формулируются более широко (к примеру, компетенции: способность организовывать на уроках совместную и самостоятельную учебную деятельность; способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности; способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся и т.д.). Между тем сравнение, например, компетенции «Способность к самоорганизации и самообразованию» в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования с компетенцией «Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации» в федеральном государственном образовательном стандарте среднего профессионального образования не позволяет однозначно согласиться с тезисом о меньшей готовности к профессиональной адаптации и развитию учителя со средним профессиональным, чем учителя с высшим образованием.

Таким образом, очевидно, что необходимо более детальное исследование как отмечаемых профессиональных дефицитов и затруднений у начинающих учителей начальных классов с разным уровнем базового педагогического образования, так и подходов, методов, применяемых в различных образовательных организациях при создании организационно-педагогических условий профессиональной деятельности учителей, их эффективности. Такое исследование вполне может показать, эффективна ли в настоящее время работа по совершенствованию профессиональной квалификации педагогов.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 29.07.2017) // Российская газета. — 2012. — № 303.

2. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (в ред. от 05.08.2016) // Российская газета. — 2013. — № 285.

3. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. от 31.05.2011) // Российская газета. — 2010. — № 237.

4. Приказ Минобрнауки России от 27.10.2014 № 1353 «Об утверждении государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах» (в ред. от 25.03.2015) // Российская газета (специальный выпуск). — 2015. — № 13/1.

5. Приказ Минобрнауки России от 04.12.2015 № 1426 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата)» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201601140005>.

6. Приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1457 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (уровень бакалавриата)» (в ред. от 20.04.2016) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201601220007>.

7. Приказ Минобрнауки России от 09.02.2016 № 91 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата)» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201603090029>.

8. Андреева С. Ю., Бутенко А. В. Региональная модель введения профессионального стандарта педагога в Красноярском крае // Психолого-педагогические исследования. — 2016. — Т. 8. — № 2. — С. 56–64.

9. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Современные подходы к оцениванию квалификаций // Высшее образование в России. — 2013. — № 5. — С. 100–106.

10. Долгова Т. С. Учитель начальных классов в современной школе // Образование и наука в современных условиях. — 2015. — № 2. — С. 71–73.

11. Егоров И. А. Профессиональный экзамен как инструмент формирования траектории совершенствования квалификации работника // Психолого-педагогические исследования. — 2017. — Т. 9. — № 3. — С. 149–155.
12. Забродин Ю. М., Сергоманов П. А. Основные итоги апробации и первых этапов внедрения профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. — 2016. — Т. 21. — № 2. — С. 44–58.
13. Ковалев В. П., Леснов А. А., Корочкова Н. Н. Работа администрации общеобразовательной школы по повышению профессиональной компетентности и формированию управленческой готовности учителя начальных классов в условиях введения ФГОС НОО // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 3. — С. 40–47.
14. Марголис А. А. Проблемы и перспективы развития педагогического образования в РФ // Психологическая наука и образование. — 2014. — Т. 19. — № 3. — С. 41–57.
15. Неустроева А. Н. Становление и развитие профессиональной подготовки учителя начальных классов в системе среднего педагогического образования в Якутии // Вестник Якутского государственного университета. — 2009. — Т. 6. — № 1. — С. 70–78.
16. Педагогика: Учебник / под ред. Л. П. Крившенко. — М.: Проспект, 2009. — 432 с.
17. Педагогика: Учебное пособие / под ред. П. И. Пидкасистого. — М.: Высшее образование, 2008. — 430 с.
18. Пешкова Н. А. Изучение уровня самомониторинга у учителей начальных классов с разным уровнем саморазвития // Развитие профессионализма. — 2016. — № 1. — С. 93–94.
19. Профессиональная педагогика / под общ. ред. В. И. Блинова: учебное пособие для вузов; в 2 ч. — М.: Изд-во «Юрайт», 2017. — Ч. 1. — 374 с.
20. Слинкин С. В., Феденко Н. С. Подготовка учителя младших классов в условиях развития российской системы уровневого педагогического образования // Вестник Тюменского государственного университета. — 2009. — № 5. — С. 42–49.
21. Чипышева Л. Н. Проектирование программы самообразования учителя начальных классов в условиях введения профессионального стандарта педагога // Педагогический журнал. — 2016. — № 3. — С. 114–124.

Дискуссионный клуб как инновационная форма профессионально-ориентационной работы



БЕЛОВ

Василий Иванович,
доктор педагогических наук, профессор кафедры профессионального образования Ленинградского областного института развития образования, Санкт-Петербург



КУРБАТОВА

Лариса Джоновна,
преподаватель специальных дисциплин техникума водного транспорта, г. Шлиссельбург (Ленинградская область)

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с профессиональным самоопределением, непрерывностью профессионального совершенствования личности в течение всей жизни. Предлагается инновационная форма профессиональной работы — дискуссионный клуб, интегрирующий в своей деятельности все социальные институты, заинтересованные в подготовке квалифицированных специалистов для экономики

Ключевые слова:

профессиональное самоопределение, профессиональная ориентация, дискуссионный клуб, профессиональный выбор, рынок труда, сетевое взаимодействие

Процессы профессионального и личностного самоопределения и совершенствования сопровождают человека в течение всей жизни, побуждая его к активности, направленной на удовлетворение потребностей (как физических, так и духовных) посредством выполнения профессиональной деятельности. Для того чтобы профессиональная деятельность гармонично вписывалась в жизнь человека, способствовала его личностному совершенствованию, необходима грамотная профессиональная ориентация как на этапе выбора профессиональной направленности, так и в течение всей жизни в соответствии с требованиями рынка труда и потребностями самой личности [1].

Проблемами развития личности занимались многие ученые, но наиболее перспективным с точки зрения рассматриваемых вопросов авторы статьи считают изучение профессионального самоопределения в русле профессионального и личностного саморазвития (В. И. Белов, В. П. Беспалько, Н. В. Горелов).

Сегодня существуют различные формы и методы проведения профессионально-ориентационной работы, однако вызовы времени требуют появления новых эффективных форм, одной из которых может стать дискуссионный клуб [5].

Общественный дискуссионный клуб, созданный на базе техникума водного транспорта г. Шлиссельбурга (далее — техникум), является его структурным подразделением, решает задачи профессиональной ориентации в рамках устава техникума

Белов В. И., Курбатова Л. Д. Дискуссионный клуб как инновационная форма профессионально-ориентационной работы // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 69–74.

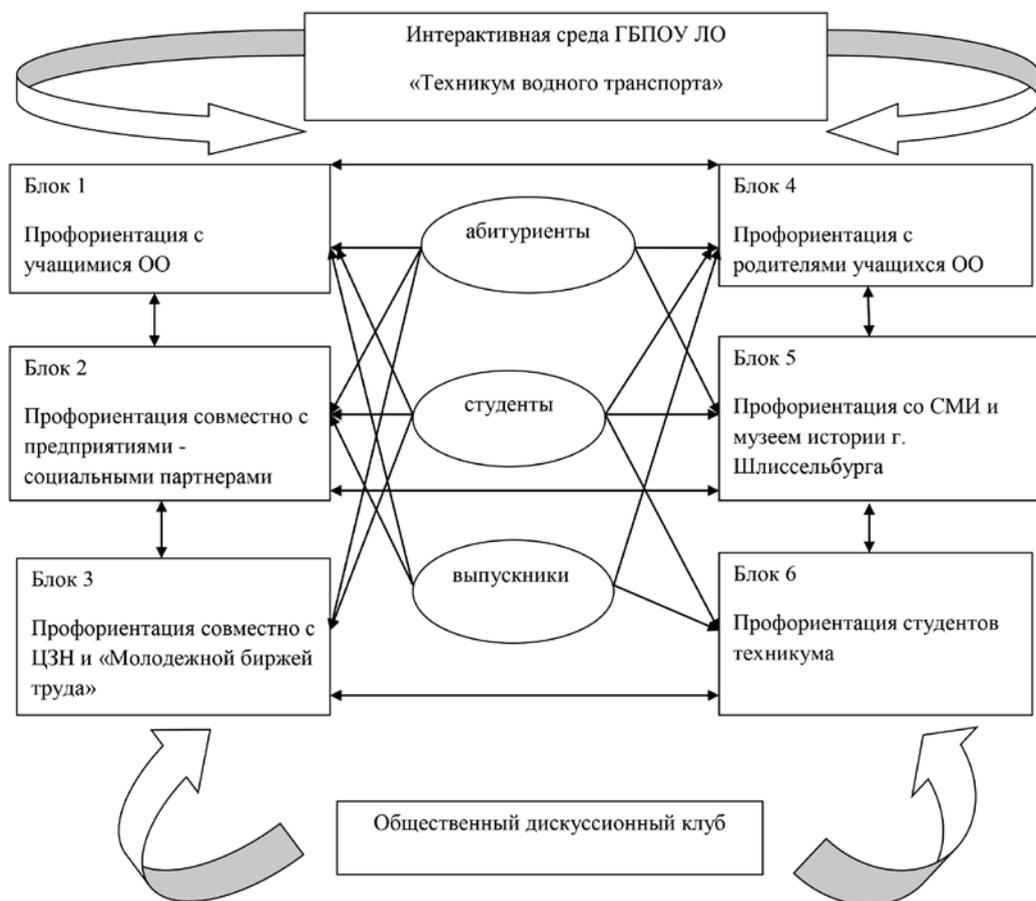


Рис. 1. Сетевая модель взаимодействия по профессионально-ориентационной работе техникума с организациями и предприятиями

и находится в подчинении заместителя директора по УВР. Клуб является открытой структурой, не имеющей государственного финансирования, базирующейся на добровольных началах образовательно-профессионального сообщества: в его состав входят представители школ и профессиональных образовательных организаций, центра занятости, Комитета образования, межрегиональной профсоюзной организации и предприятий региона. По сути, клуб представляет собой профессиональное сообщество людей, заинтересованных в получении мотивированных специалистов (как в профессиональном, так и в личностном плане) для экономики Ленинградской области.

Общественный дискуссионный клуб входит в реализуемую в техникуме сетевую модель взаимодействия по профессионально-ориентационной работе с организациями и предприятиями, направленную на непрерывность образования [7]. Новизна проводимой профессионально-ориентационной работы заключается в создании системы непрерывной профессиональной ориентации (школа — техникум — предприятие) посредством сообщества заинтересованных специалистов (рис. 1).

Деятельность клуба направлена на разрешение проблемных ситуаций, связанных с неопределенностью жизненных перспектив, когда молодые люди не хотят или не могут самостоятельно решить, что они хотят получить от жизни. В связи с этим становятся актуальными вопросы, связанные с оказанием психологической и социальной помощью в выборе перспектив жизненного и профессионального пути, освоением навыков планирования, соотносением целей и путей их достижения. Кроме того, актуальность деятельности клуба определяется существующим противоречием между потребностями рынка труда в сбалансированной структуре кадров и субъективными профессиональными устремлениями молодежи [2]. Ни один социальный институт обособленно не в силах решить данные вопросы.

Цели деятельности общественного дискуссионного клуба:

- реализация государственной политики в области профориентации (использование системы разнообразной профессиональной ориентации в соответствии с возрастными и личностными особенностями личности, ее доступность), трудоустройства и психологической поддержки молодежи (посредством деятельности «Молодежной биржи труда» и регионального ЦЗН);
- помощь в разработке и реализации алгоритма профессиональной карьеры выпускников профессиональных образовательных организаций с учетом их профессиональных интересов, потребностей, возможностей и состояния здоровья, исходя из требований рынка труда, социально-экономических реалий страны, региона (посредством работы с психологом, представителями предприятий, проектно-исследовательской деятельности, направленной на понимание успешности через профессиональное самоопределение и выполнение трудовой деятельности) [2].

Организационно-содержательные направления работы клуба (рис. 2):

- предоставление оперативной информации о директивной документации в сфере образования, новых направлениях в практике и теории педагогики;
- рекламирование и внедрение инновационных методов и технологий профессионального самоопределения;
- организация конференций, семинаров, дискуссий по актуальным проблемам развития современного образования;
- проведение курсов повышения квалификации и переподготовки по проблемам становления и развития личности профессионала. Работа сетевого профессионального сообщества [7].

Направления деятельности клуба в зависимости от аудитории:

- проведение предпрофильной подготовки, элективных курсов, профессиональной диагностики (для представителей образовательных организаций);
- изучение современного регионального рынка труда, проблем личности человека, ориентация в особенностях будущей профессиональной деятельности, «профессиональные пробы», ориентация на совершенствование навыков познавательной деятельности (для школьников);
- знакомство с региональным рынком труда, особенностями профессий, помощь в профессиональном определении подростков, становлении молодых специалистов (для родителей);



Рис. 2. Организационная структура клуба

- формирование и развитие профессиональной культуры, планирование профессиональной карьеры, продолжение образования (для студентов);

- получение мотивированных абитуриентов, помощь в планировании профессиональной карьеры выпускников (для профессиональных образовательных организаций);

- подготовка квалифицированных кадров (для предприятий);

- помощь в понимании важности и перспективности профессий, необходимых региону, содействие в трудоустройстве (для ЦЗН).

Формы и методы профессионально-ориентационной работы:

- тематические собрания для родителей, подростков, студентов, представителей предприятий; основная цель — формирование понимания профессий, необходимых региону, их значимость и перспективность;

- индивидуальные консультации для школьников, студентов и их родителей; основная цель — определение учащимися собственных возможностей (профессионального, трудового потенциала, общих и специальных возможностей, знаний, умений, навыков, возможного профессионального опыта); собственных ограничений (психологических, медицинских и т. п.); подбор профессии в соответствии с профессиональными склонностями, способностями, приобретенными умениями, знаниями, навыками, а также с учетом ограничений (заболеваний); решение вопросов о дальнейшем обучении и т.д.);

- совместные семинары и круглые столы по темам профессиональной направленности: школьники — студенты; родители — преподаватели или представители ЦЗН; студенты — представители предприятий или вузов;

– встречи студентов, школьников и их родителей с работодателями; цель — информирование о возможном трудоустройстве, его особенностях и перспективах карьерного роста;

– экскурсии для школьников на предприятия региона с целью профессионального ориентирования, развития профессиональной культуры, понимания профессий;

– виртуальный кабинет профессиональной ориентации для школьников; цель — ознакомление с миром профессий, получение информации об образовательных организациях, прохождение профориентационного и психологического тестирования, получение консультации по результатам психологической диагностики, просмотр видеоматериалов о профессиях, возможность подать заявление на поступление в режиме онлайн, получить ответы на интересующие вопросы.

Ожидаемые результаты деятельности клуба:

– создание обновленной эффективной системы профессиональной ориентации, основанной на интеграции всех социальных институтов, заинтересованных в подготовке специалистов для экономики Ленинградской области;

– внедрение эффективных средств, форм, методов и технологий профессионально-ориентационной работы, отвечающих современным требованиям и вызовам;

– разрешение или снижение остроты психологических проблем у выпускников, препятствующих их профессиональной и социальной самореализации, повышение адаптации к существующим условиям, реализация профессиональной карьеры [6].

Какими же оказались реальные результаты?

За 2016–2018 годы к деятельности клуба были привлечены 15 предприятий — социальных партнеров техникума, Санкт-Петербургский морской технический университет, региональный ЦЗН. В результате совместной работы выросло число абитуриентов, осознанно выбирающих будущую специальность (см. диаграмму).

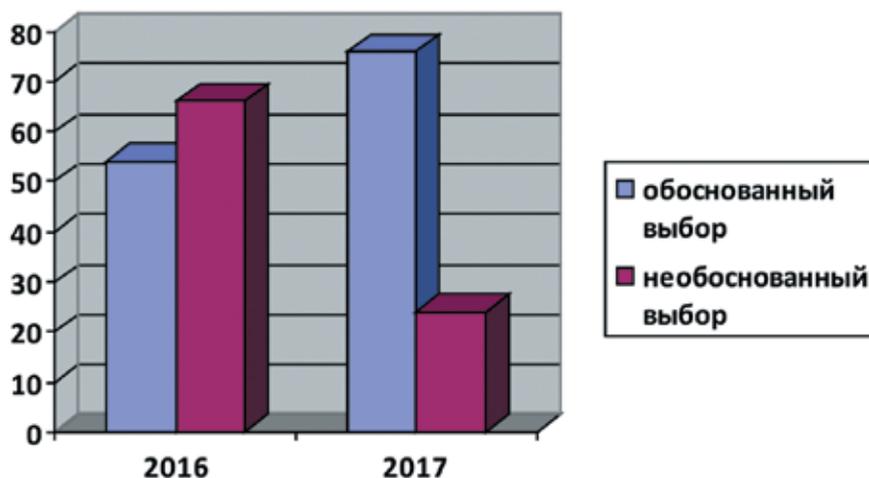
Разработан и проходит адаптацию проект «Завод — техникум» на базе ООО «Невский ССЗ», направленный на внедрение элементов дуального образования (через институт наставничества) в образовательный процесс подготовки специалистов судостроительной отрасли среднего звена в рамках реализации основных профессиональных программ. Проект нацелен на решение проблемы недостаточной практической ориентированности при подготовке кадров для предприятий судостроительной промышленности.

Заключен договор с Морским техническим университетом о сотрудничестве, основной задачей которого является профессиональная ориентация обучающихся (как школьников, так и студентов техникума).

Техникум включен в целевую программу продолжения образования, реализуемую вузами Санкт-Петербурга совместно с предприятиями — участниками клуба.

90% выпускников техникума трудоустроены (чаще всего на предприятия и организации, где они проходили производственную практику).

Повысился интерес к деятельности клуба со стороны представителей образовательных организаций региона.



Из отрицательных моментов следует отметить недостаток финансирования, а также неготовность ряда предприятий и организаций к участию в деятельности клуба.

Таким образом, можно сделать вывод, что дискуссионный клуб представляет собой эффективную форму профессионально-ориентационной работы, направленной на непрерывную профессиональную ориентацию личности в процессе ее профессионального становления.

Литература

1. Белов В. И. Профессиональное воспитание, его содержание и сущность: Учебное пособие. СПб: ЛОИРО. — 2004. — 156 с.
2. Белов В. И. Формирующие аспекты системы профессионального воспитания. — СПб: Институт ПТО РАО, 1999. — 144 с.
3. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. — М.: Педагогика, 2013. — 192 с.
4. Горелов Н. А., Рожков В. Д. Основы организации профессиональной ориентации в Российской Федерации и проблемы активизации профориентационной работы // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвуз. сб. науч. тр. — СПб, 2015. — 207 с.
5. Курбатова Л. Д. Поиск возможностей изменения общественного сознания относительно социальной важности среднего профессионального образования и специалиста среднего звена // Концепт. — 2016. — Т.15. — С. 501–505. [Электронный ресурс] URL: <http://e-koncept.ru/2016/96004.htm>.
6. Курбатова Л. Д. Критерии эффективности профессиональной ориентации в организациях среднего профессионального образования / Педагогический поиск: инновационный опыт, качество образования. — СПб: ЛОИРО, 2016. — 200 с.
7. Социальное партнерство образовательной организации с базовыми предприятиями по профессионально-ориентационной работе // Профессиональное самоопределение обучающихся: новые формы и методы (Из опыта практической деятельности образовательных организаций Ленинградской области): метод. пособие /отв. ред. В. И. Белов. — СПб: ЛОИРО, 2016. — 166 с.

COOPERATION MODELS**Trends in The Development of Vocational Education and The Main Directions of Improving the Quality of Professional Training of Graduates of Vocational Education Institutions**

The article reflects the development trends of the system of vocational education in the Russian Federation. The problems of training, employment and use of qualified personnel are considered. The measures for further reform of the system of vocational education and improve the quality of professional training of graduates of vocational education institutions are proposed.

Keywords: continuity of education, standardization of professional education, democratization and pluralization of education, professional self-determination of young people, competence approach

About the author:

Karl G. Kyazimov, Doctor of pedagogical Sciences, Professor of Academy of Labor and Social Relations (Moscow), e-mail: karl35@mail.ru.

The Emergence of Network Education Platform College – Educational Complex: a Conceptual Framework, a Road Map of Tasks

The article reveals the list of external conditions and instrumental components of the formation of the educational platform of a large College-interdepartmental educational complex to improve the accessibility of various age, gender, social groups of citizens, including persons with disabilities to educational resources.

Keywords: college education platform – OK, personalized learning platform, road map, network vocational education, network (digital) educational electronic organizations, applied values

About the author:

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

The Model of Training Support University Professionals of Timber Industry Complex

This article examines the role of the University in support of training personnel for innovative economy. Trends and problems of development of the timber industry of the Krasnoyarsk region are investigated, the role of the reference University in solving the problems of human capital development in the industry is substantiated.

Keywords: supporting university, the model of specialists training, timber industry complex, educational cluster, labour market, market of continuing professional education, target admission

About the authors:

Anatoly I. Tayurskii, Doctor of Economics, academician of RAO, Professor of Institute of psychology, pedagogy and sociology of Siberian Federal University (Krasnoyarsk), e-mail: naukaobr@mail.ru.

Elena E. Lobanova, candidate of economic Sciences, associate Professor of Siberian State University of Science and Technology named after academician M. F. Reshetnev (Krasnoyarsk), e-mail: e.lobanova.sibgtu@mail.ru.

Globalization Strategic Management: Personnel Policy for the Digital Economy

The article is devoted to the problem of cardinal modernization of the system of social and economic relations in the conditions of transition to the information society. The necessity of scientific and educational reforms, as a result of which the University should become a habitat of consciousness of modern man, building its relationship with humanity, and technical schools and colleges – to solve the problem of staffing of modern production.

Keywords: information society, globalization, strategic management, personnel policy, digital economy

About the author:

Mikhail F. Fridman, candidate of pedagogical Sciences, scientific consultant of International scientific-educational center named after A. A. Zinoviev of faculty of global processes of Moscow State University named after M. V. Lomonosov, associate Professor of the Russian Academy of National Economy and Public Administration, scientific Director of the Moscow College «Energy» (Moscow), e-mail: mffree79@mail.ru.

TEACHER TRAINING**The Role of The Target Magistracy of the Russian State Vocational Pedagogical University in Advanced Training of Vocational Educational Organizations**

The article is devoted to the conceptual basis, experience and prospects of implementation of programs of the target magistracy by the Russian state professional pedagogical University (Yekaterinburg). The authors substantiate the preservation of the original purpose of the University for scientific, methodological and personnel support of the professional

education sector of the country at the same time with the expansion of interaction with the state authorities, local government, professional educational organizations as partners in the targeted training of undergraduates.

Keywords: higher education, magistracy, vocational education, advanced education, targeted training, socio-economic partnership, training combined with work

About the authors:

Evgeniy M. Dorozhkin, Doctor of pedagogical Sciences, Rector of Russian State Vocational Pedagogical University, Professor, Full member of International Teacher's Training Academy of Science (Yekaterinburg), e-mail: evgeniy.dorozhkin@rsvpu.ru.

Elena Y. Shcherbina, candidate of economic Sciences, Vice-rector of Russian State Vocational Pedagogical University, (Yekaterinburg), e-mail: elena.sherbina@rsvpu.ru.

Alexander G. Kislov, Doctor of Philosophy, Professor of Department of philosophy, cultural studies and art history of Russian State Professional Pedagogical University (Yekaterinburg), e-mail: akislov2005@yandex.ru.

CORPORATE EDUCATION**Development of Russian Corporate Education in a Post-Industrial Society**

The article deals with the problems of corporate education development in the post-industrial society. The author's concept of the content, forms, methods, means of corporate training is presented, substantiations of the essence and specificity of the content of corporate education are given.

Keywords: in-house training, corporate education, post-industrial society, postgraduate education

About the author:

Vladimir V. Kuznetsov, Doctor of pedagogical Sciences, Professor of Department of general and professional pedagogy of Orenburg State University (Orenburg), e-mail: VVKuznetsov@yandex.ru.

DUAL TRAINING**The Dual Approach to Vocational Training Modern Skilled Worker**

The article is devoted to the organization of dual creative and pedagogical interaction between educational institutions and specialized enterprises within the resource center in the joint training of skilled workers.

Keywords: skilled worker, professional training, dual system of education, social partnership, resource center, road map

About the author:

Eduard R. Gajneev, candidate of pedagogical Sciences, associate professor of technology professional training of Ulyanovsk State Pedagogical University (Ulyanovsk), e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru.

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS**Professional Deficits and Difficulties for Beginning Primary School Teachers**

In the article, on the basis of the analysis of scientific publications and normative legal acts, the problems of qualification of primary school teachers are discussed. The author substantiates the relevance and importance of new research of professional deficits and difficulties in beginners in primary school with different levels of basic pedagogical education.

Keywords: primary school teacher, qualification, professional standard, federal state educational standard, professional development, pedagogical education, organizational and pedagogical conditions, continuing education

About the author:

Igor A. Egorov, Head of personnel and document management Department of Moscow state University of psychology and education, master's student of Higher school of education Institute of Moscow State Pedagogical University (Moscow), e-mail: egorovpravo@mail.ru.

CAREER GUIDANCE**Debate Club as an Innovative Form of Career Guidance Activities**

The article deals with issues related to professional self-determination, continuity of professional development of the individual throughout life. An innovative form of professional work is proposed—a discussion club that integrates in its activities all social institutions interested in training qualified specialists for the economy.

Keywords: professional self-determination, professional orientation, debate club, career choices, labor market, networking

About the authors:

Vasily I. Belov, Doctor of pedagogical Sciences, Professor of Department of vocational education of the Leningrad Regional Institute of Education Development (Saint-Petersburg), e-mail: prof@loiro.ru.

Larisa D. Kurbatova, teacher of special disciplines of Water Transport College (Shlisselburg, Leningrad oblast), e-mail: lariskurbatova2011@mail.ru.

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ

Требования к рукописи и условия публикации

Общие условия

К публикации принимаются оригинальные статьи, не опубликованные ранее в других изданиях, объемом до 20 000 знаков (включая пробелы).

Статья должна быть отредактирована и выверена автором. Цитаты, приводимые в статье, должны быть сверены с оригиналом и сопровождаться ссылкой на источник.

Все материалы проверяются на плагиат и заимствования.

Требования к статье

1. Статья должна соответствовать тематике журнала и содержать следующие структурно-содержательные элементы:

1) обязательные

- заголовок (не более 8 слов);
- введение (постановка задачи, рассматриваемая проблема, актуальность);
- анализ существующих подходов к решению задачи, проблеме;
- системное, аргументированное изложение авторской позиции;
- выводы;
- список литературы (включает только источники, использованные при подготовке статьи)

2) факультативные

- благодарности (располагаются в конце статьи, перед списком литературы).
- 2. Пронумерованный список литературы приводится в конце статьи в алфавитном порядке, ссылки на работы заключаются в квадратные скобки.

3. Материалы принимаются только в электронном виде в форматах Microsoft Word. Имя файла должно иметь вид: Фамилия автора.doc

К статье прилагаются отдельными файлами:

- 1) фотография (-и) автора (-ов) в графическом формате в реальном размере без сжатия;
- 2) метаданные на русском и английском языках:
 - название статьи;
 - аннотация (100–200 слов), в которой следует кратко обозначить проблематику статьи, цели, результаты, практическую (или теоретическую) значимость и новизну;
 - ключевые слова (6–8 слов и / или словосочетаний);
 - полные ФИО автора (-ов);
 - место работы, должность;
 - ученые степень, звание;
 - контактные телефоны и e-mail (каждого автора).

Материалы предоставляются на e-mail редакции: po-rt@bk.ru.

Порядок прохождения рукописей, экспертиза и рецензирование

1. При поступлении рукописи в редакцию статья проходит первичную экспертизу. В случае несоответствия требованиям (по тематике, содержанию или формату) статья отклоняется, о чем автору высылается уведомление по электронной почте. Редакция не вступает в полемику с автором в случае его несогласия с принятым решением.

2. Рукописи, прошедшие первичную экспертизу, направляются для рецензирования. Выбор рецензента определяется тематикой статьи. Процедура рецензирования является анонимной и для рецензента, и для автора. Автору рецензируемой работы предоставляется возможность ознакомиться с текстом рецензии.

Оригинал рецензии остается в архиве редакции в течение пяти лет.

3. Процедура рецензирования занимает от 1 до 1,5 месяцев.

4. После получения отзыва от рецензента статья может быть:

- передана на обсуждение редколлегии – при положительном отзыве рецензента;
- отправлена автору на доработку с замечаниями эксперта;
- отклонена – при мотивированном отрицательном отзыве эксперта.

5. Окончательное решение об опубликовании статьи принимает редколлегия.

6. Статьи, рекомендованные к публикации редколлекцией, передаются в «редакционный портфель» и публикуются в порядке очередности. За редколлекцией остается право принять решение о внеочередной публикации статьи.

7. Подготовка рукописи к публикации состоит в литературном редактировании и доведении текста до стандартов, принятых в журнале. Отредактированный вариант перед сдачей в печать направляется автору на согласование.



INNOPROM



KOREA
Partner Country 2018

9–12 июля 2018, Екатеринбург
МВЦ «Екатеринбург-ЭКСПО»

ИННОПРОМ

МЕЖДУНАРОДНАЯ
ПРОМЫШЛЕННАЯ
ВЫСТАВКА

ТЕМА:
ЦИФРОВОЕ
ПРОИЗВОДСТВО

СТРАНА-ПАРТНЕР:
РЕСПУБЛИКА
КОРЕЯ



ИННОПРОМ.
МЕТАЛЛООБРАБОТКА



ИНДУСТРИАЛЬНАЯ
АВТОМАТИЗАЦИЯ



МАШИНОСТРОЕНИЕ
И ПРОИЗВОДСТВО
КОМПОНЕНТОВ



ТЕХНОЛОГИИ
ДЛЯ ЭНЕРГЕТИКИ

- 600 индустриальных компаний-экспонентов
- 50 000 посетителей: профессиональная аудитория более 60%
- Посетители из более 100 стран мира
- 160 деловых мероприятий

Организатор



www.innoprom.com

#ИННОПРОМ2018

Оператор



Телефон горячей линии:
8-800-700-82-31

#ЦИФРОВОЕПРОИЗВОДСТВО

#DIGITALMANUFACTURING