

**Министерство образования и науки Самарской области
Центр профессионального образования Самарской области**

**СИСТЕМНЫЕ РЕФОРМЫ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ
В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

*Сборник материалов межрегиональной
научно-практической конференции
12-13 февраля 2013 г.*

**Самара
2013**

ББК 74.5
С34

«Системные реформы в профессиональном образовании в контексте социально-экономического развития региона», межрегиональная научно-практическая конференция (2013; Самара).

Межрегиональная научно-практическая конференция «Системные реформы в профессиональном образовании в контексте социально-экономического развития региона», 12-13 февраля 2013 г. [Текст]: [материалы]. – Самара: Изд-во ЦПО, 2013. - 164 с. В надзаг. Министерство образования и науки Самарской области, Центр профессионального образования Самарской области: 200 экз. – ISBN 978-5-94001-139-2

В сборнике опубликованы материалы межрегиональной научно-практической конференции «Системные реформы в профессиональном образовании в контексте социально-экономического развития региона», организованной в рамках мероприятий, посвященных 15-летию Центра профессионального образования Самарской области. В материалах отражены основные результаты реформирования системы довузовского профессионального образования Самарской области в период с 1997 – 2012 г.г., актуальные вопросы государственного регулирования региональных рынков труда, комплексного сопровождения профессиональной карьеры обучающихся на разных уровнях образования, деятельности учреждений профессионального образования в условиях реализации ФГОС третьего поколения.

ББК 74.5
С34

ISBN978-5-94001-139-2

© Центр профессионального образования Самарской области, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Ефимова С.А., Система профессионального образования Самарской области: вчера, сегодня, завтра, или как мы выросли вместе с реформами

I. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

Алашеев С.Ю., Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия и эффекты регулирования

Дроботенко С.Н., Балабанова С.С., Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций: региональный аспект

Ельцова Л.Н., Региональная система квалификационной аттестации по профессиональным модулям как один из инструментов государственного регулирования рынка труда

Загребова Л. Е., Опыт создания межрегионального отраслевого ресурсного центра: проблемы и возможности

Коровина Л.Н., Взаимодействие техникума и Союза работодателей в обеспечении качества профессионального образования

Кутейницына Т.Г., Некоторые тенденции на рынке труда Самарской области

Лысенко И.В., Чернова С.Н., Комплексный потенциал учреждений профессионального образования Самарской области как ресурс развития региона

Панюшкина Е. В., Межрегиональное взаимодействие образовательных систем в интересах развития регионов

Петрова И.Л., Формирование республиканской системы независимой оценки качества профессионального образования

Салугин П.В., О потенциале сетевой организации ресурсов учреждений профессионального образования

II. КОМПЛЕКСНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ ОБРАЗОВАНИЯ

Алашеев С.Ю., Уровень профессионального самоопределения школьников или как измерить и оценить уровень профессионального самоопределения школьников?

Бурмистрова Е.В., Социально-профессиональная адаптация студентов учреждений среднего профессионального образования Республики Марий Эл

Дахина Т.М., Система работы Ресурсного центра г.о. Новокуйбышевск по сопровождению профессиональной карьеры обучающихся

Перелыгина Е.А., Формирование готовности к принятию решения о профессиональном образовании в процессе профессиональной ориентации

Репринцева Е. Г., Динамика трудовых ориентаций выпускников начального профессионального образования 1998-2009

Репринцева Е. Г., Профильное обучение в старших классах: мотивация выбора

Четверикова Т.Н., Пасечникова Т.В., Создание карьерообразующей среды на территории Самарской области

III. УПО, ОЦЕНКА КАЧЕСТВА

Васильева Л. Г., Особенности функциональной роли руководителя учреждения НПО И СПО в изменившихся условиях работы

Зацепин В.А., Нисман О.Ю., Автоматизированная информационная система разработки содержания ОПОП

Гарифуллин Р.Г., Оценка эффективности ресурсной модели управления колледжем

Горолатова Т.С., Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в учреждениях профессионального образования

Макаров А.С., Балльно-рейтинговая система оценки образовательных результатов обучающихся в ГАОУ СПО НГГТК

Пономарева Л.А., Шигина Н.А., Бурлова Н.Г., Инновационные технологии оценки образовательных результатов в условиях модульно-компетентностного подхода (на примере подготовки специалистов медицинского профиля)

Севенюк С. А., Ключевые компетенции как условие конвертируемости будущих педагогов на современном рынке труда

**Система профессионального образования Самарской области:
вчера, сегодня, завтра,
или как мы выросли вместе с реформами**

Ефимова С.А.,
*директор Центра профессионального образования
Самарской области, к.п.н.*

Становление Центра профессионального образования Самарской области (далее – ЦПО) тесно связано с развитием региональной системы профессионального образования.

ЦПО как юридическое лицо - учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов - получил институциональное оформление в ноябре 1997 г. Первым директором, идейным вдохновителем и «двигателем» большинства новообразований стала Наталья Юрьевна Посталюк, д.п.н., профессор.

Приказ Главного управления образования Администрации Самарской области № 391-К о его создании датирован 29 июля 1997 г., а устав ЦПО зарегистрирован областным Департаментом по управлению госимуществом 04 ноября 1997 г. (решение № 452) и Постановлением Администрацией Самарского р-на г. Самары № 953 – 18 ноября 1997 г.

Система профессионального образования, подведомственная Главному управлению образования Администрации области, в то время только начала формироваться. Указом Президента России от 20 апреля 1996 г.¹ в рамках федеральной «Концепции реформирования системы начального профессионального образования»² был инициирован переход учреждений НПО на финансирование за счет бюджетов субъектов РФ (по согласованию с органами исполнительной власти регионов). В соответствии с этими документами, в 1997 г. в Самарской области, одном из 16 субъектов РФ, начался процесс передачи учреждений НПО в ведение региона.

¹ Указ Президента РФ от 20 апреля 1996 г. № 569 «О мерах по улучшению социального обеспечения лиц, обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, индустриально-педагогических средних специальных учебных заведениях, и реформированию системы начального профессионального образования» // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, №17, ст. 1959.

² Постановление Правительства РФ от 21 июля 1997 г. №908 .

К началу 1998 году большая часть профессиональных училищ и лицеев (50 учреждений) находились в ведении Управления образования Самарской области. Также в систему довузовского профессионального образования регионального подчинения входили несколько педагогических училищ и колледжей, подведомственных Главному управлению образования, и 12 учреждений СПО, находящихся в ведении областных отраслевых ведомств (здравоохранения, культуры, сельского хозяйства, спорта и т.д.). Все остальные учебные заведения имели федеральный статус, и на них не распространялось управленческое влияние региона.

Областной орган управления образованием (сначала Главное управление образования Администрации Самарской области, затем департамент образования и науки Самарской области, а впоследствии - министерство образования и науки Самарской области) настойчиво и последовательно проводил политику регионализации системы профессионального образования, отвечающую потребностям социально-экономического развития региона. Постепенно большинство учреждений НПО/СПО и дополнительного профессионального образования вошло в систему единого регионального управления.

Сегодня (через 15 лет) система довузовского профессионального образования Самарской области включает в себя 10 учреждений НПО (1 – федеральное) и 82 учреждения СПО, из которых 69 – областного подчинения. Кроме того, на территории области ведут образовательную деятельность 60 учреждений высшего образования, в том числе - 36 государственных вузов (33 из них – федерального подчинения)³.

Факт уменьшения в несколько раз за последние 15 лет количества учреждений НПО не означает пропорционального снижения численности приема / выпуска по рабочим профессиям. Более половины техникумов и колледжей из числа подведомственных областному министерству образования и науки (в 2012 г. - 37) осуществляют подготовку по программам двух уровней: начального и среднего профессионального образования.

Поскольку основной задачей деятельности ЦПО, зафиксированной в его Уставе, является научно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение региональной образовательной политики в сфере профессионального образования, уже в 1998 г. была сформиро-

³ <http://www.educat.samregion.ru/activity/ou/658/>.

вана Концепция развития системы профессионального образования Самарской области. Стратегической целью региональной системы профессионального образования впервые было обозначено кадровое обеспечение социально-экономического развития Самарской области, а тактическими направлениями реализации выбраны пять ключевых векторов преобразований:

1. Создание единого профессионально-образовательного пространства региона на основе непрерывности, многоуровневости и вариативности профессионального образования, превращения его в открытую динамичную государственно-общественную систему.

2. Поэтапное внедрение регионального прогнозного перечня профессий и специальностей профобразования, отвечающих текущим и перспективным потребностям рынка труда региона.

3. Оптимизация сети профессиональных образовательных учреждений разных типов и уровней для ориентации системы на текущие и перспективные потребности развития территорий.

4. Достижение нового качества непрерывного профессионального образования на всех его уровнях и ступенях.

5. Реализация стратегии управления профессиональным образованием на основе системных мониторингов качества кадрового потенциала, информационного, педагогического и методического обеспечения, позволяющих достичь в образовательном процессе соответствующих норм качества.

Следует отметить, что в последующие годы областная система профессионального образования развивалась в указанных направлениях, значительно опередив многие другие регионы в движении по этим векторам развития.

Губернатором Самарской области К.А. Титовым данная Концепция была утверждена в начале 2000 г.⁴, а План мероприятий по ее реализации на 2001-2003 гг. – в январе 2001 г.⁵.

Он предусматривал:

передачу в ведение Администрации области учреждений СПО федерального подчинения, реализующих образовательные программы на территории Самарской области и подведомственных министерству образования РФ, другим федеральным отраслевым министерствам и ведомствам;

⁴ Постановление Губернатора Самарской области от 23.03.2000 г. №82.

⁵ Постановление Губернатора Самарской области от 31.01.2001 г. №21.

разработку регионального Положения о многоуровневом учреждении профессионального образования и создание на территории области образовательных организаций нового типа - Губернских колледжей: в городах Самаре, Тольятти, Похвистнево, Новокуйбышевске, Чапаевске, Отрадном;

формирование интегрированных учебных планов и программ НПО/СПО, разработку и введение регионального перечня интегрированных профессий и специальностей НПО/СПО и организацию подготовки по ним;

создание ресурсных центров на базе учреждений профессионального образования в городах Самаре, Тольятти, Сызрани, Чапаевске.

Забегая вперед, можно констатировать, что все эти задачи были успешно решены. Самарская область оказалась пионером по большинству направлений модернизации довузовского профессионального образования, ее опыт до сих пор изучается и внедряется во многих регионах нашей страны.

В процессе становления ЦПО его сотрудники начали активно включаться в международные программы и проекты в сфере профессионального образования, реализуемым на территории России.

Первым из них стал проект TACIS «Развитие образовательных связей и инициатив в области высшего и профессионального образования – ДЕЛФИ-1 и 2» Европейского фонда образования, в рамках которого европейские эксперты помогали Самарской области освоить опыт построения практико-ориентированного образования, нацеленного на освоение прикладных квалификаций.

В ходе реализации нескольких проектов Британского Совета («Профессионально-трудовая реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья», «Модернизация довузовского профессионального образования на основе модульно-компетентностного подхода через создание Межрегионального консорциума») специалисты ЦПО познакомились с передовой европейской практикой сертификации квалификаций и разработки модульных программ, основанных на компетенциях. Сотрудники ЦПО прошли повышение квалификации в Шотландском квалификационном управлении (г. Глазго), других мировых центрах развития компетентностно-ориентированного профессионального образования.

В 2000 г. в структуре ЦПО в качестве его подразделения был создан областной Центр сертификации профессиональных квалификаций и его три отделения в гг. Тольятти и Сызрани. Специалисты Центра

сертификации прошли стажировку в Учебном центре Госстандарта министерства труда и занятости РФ и получили статус экспертов системы сертификации квалификаций федерального уровня.

С 2001 г. впервые в России на региональном уровне была введена процедура сертификации профессиональных квалификаций выпускников, обучавшихся по рабочим профессиям, на разряд, выше установленного квалификационными характеристиками в рамках государственных образовательных стандартов второго поколения. В первой процедуре сертификации квалификаций участвовали всего 18 выпускников областных учреждений НПО по 2 рабочим профессиям. К настоящему времени независимую оценку профессиональных квалификаций с участием работодателей прошли почти 6 тысяч выпускников учреждений НПО/СПО Самарской области по 21 профессии. Сертификаты профессиональной компетентности, завизированные президентом самарского отделения Союза работодателей/ президентом областной Торгово-промышленной палаты, получили 4052 выпускника региональной системы профессионального образования.

Сегодня в ЦПО специалистами Центра сертификации профессиональных квалификаций формируется новое направление развития системы довузовского профессионального образования – создается и апробируется Региональная система квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО в рамках федеральных государственных стандартов нового поколения⁶. Аналога такой системы пока нет в России.

Это деятельность подразумевает формирование региональных механизмов регистрации итоговых образовательных результатов по профессиональным модулям основных и дополнительных программ профессионального образования и обучения, а также условий их идентификации и официального признания во всех образовательных учреждениях – участниках сетевого взаимодействия системы НПО/СПО Самарской области.

В 2001 г. ЦПО получил грант на разработку механизма взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования по Программе поддержки экономических аналитических центров Московского общественного научного фонда. В процессе ра-

⁶ Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 19.11.2012 №422-р.

боты в сформированной в ЦПО лаборатории маркетинговых исследований рынка труда под руководством С.Ю. Алашеева была создана Методика исследования потребностей регионального и локальных рынков труда на среднесрочную перспективу, которая сегодня используется в различных регионах страны.

По многим направлениям модернизации профессионального образования наработки ЦПО опередили массовую российскую практику и до настоящего времени являются объектами освоения во многих субъектах РФ.

На областном уровне стратегические приоритеты, заявленные в Концепции развития системы профессионального образования, реализовывались посредством программно-целевых механизмов. Для этого надо было «встроить» задачи реформирования профессионального образования в программы и планы социально-экономического развития региона и муниципалитетов. Важно было одновременно сформировать систему государственно-общественного управления профессиональным образованием, сформировать институциональные основы реализации новой образовательной политики. С этой целью был образован Региональный совет по кадровой политике при Администрации Самарской области и муниципальные советы в гг. Новокуйбышевске, Чапаевске, Похвистнево и других муниципальных образованиях, в которые вошли все стейхолдеры профессионального образования (представители ассоциированных работодателей и крупного бизнеса, отраслевых министерств, объединений образовательных учреждений и т.д.).

На основании одного из первых решений Регионального совета по кадровой политике была разработана и принята «Комплексная программа управления кадровым потенциалом Самарской области на 2004-2008 годы», объединяющая мероприятия по организации взаимодействия системы профессионального образования и регионального рынка труда. В ней впервые в России были поставлены задачи активного регулирования объемов и структуры подготовки в подведомственной областной правительству системе профессионального образования на основе кадровых запросов реальных секторов экономики и социальной сферы территорий. Функцию мониторинга рынка труда и разработки среднесрочных кадровых прогнозов взял на себя Институт рынка труда – структурное подразделение ЦПО, которое было сформировано в рамках областной целевой программы.

Новый импульс развития областная система довузовского профессионального образования получила в связи с проектом «Реформа системы образования», реализованным в 2001- 2006 гг. в трех субъектах РФ за счет кредита Международного банка реконструкции и развития,

с экспертным сопровождением международных консультантов и Национального фонда подготовки кадров.

Данным проектом были инициированы следующие нововведения, обеспечивающие доступность, качество и эффективность региональной системы профессионального образования:

переход на нормативное (в расчете на обучающегося) финансирование профессиональных образовательных учреждений;

введение отраслевой системы оплаты труда персонала отрасли образования;

масштабная переподготовка менеджеров, преподавателей и методистов учреждений НПО/СПО (в том числе в форме зарубежных стажировок);

другие направления формирования практико-ориентированного сектора профессионального образования.

В этот период с целью концентрации уникальных и дорогостоящих ресурсов в рамках образовательных округов Самарской области были оснащены современным оборудованием 12 ресурсных центров профессионального образования, и началась работа по организации сетевого использования их образовательных ресурсов учреждениями родственного профиля⁷.

Научно-методическое обоснование данной программы выполнял ЦПО, он же взял на себя функции ресурсного центра повышения квалификации и переподготовки персонала региональной системы довузовского профессионального образования, которые успешно выполняет и в настоящее время.

Сегодня на территории Самарской области при научно-методическом сопровождении ЦПО на базе техникумов и колледжей действует уже 23 ресурсных центра профессионального образования⁸, которые реализуют сетевые образовательные программы и обеспечивают доступ к обслуживаемым ими образовательным ресурсам всех учреждений региональной сети.

Регионализация образования как способ решения средствами образования задач развития региональной экономики и социальной сферы включает в себя процессы усиления ориентации деятельности

⁷ Приказ министерства образования и науки Самарской области от 13.10.2005 №105-од.

⁸ «Об утверждении Перечня учреждений профессионального образования Самарской области с ресурсными центрами профессионального образования» (распоряжение МОиН Самарской области «О внесении изменений в распоряжение министерства образования и науки Самарской области» от 30.12.2011 №1275-р).

учреждений НПО/СПО на кадровые запросы территорий, включая не только профессиональную структуру подготавливаемых рабочих и специалистов, но и квалификационные требования рабочих мест региона.

В целях достижения соответствия содержания профессионального образования квалификационным запросам областного рынка труда в 2004 г. на основе опросов работодателей специалистами ЦПО была сформирована Концепция регионального компонента довузовского профессионального образования Самарской области⁹.

В содержание регионального компонента в качестве дополнительных образовательных результатов начального и среднего профобразования были введены ключевые компетенции, которые через 8 лет были воспроизведены в составе общих компетенций федеральных государственных образовательных стандартов НПО/СПО нового поколения:

- информационная компетенция;
- социально-коммуникативная компетенция;
- компетенция в решении проблем;
- способность к эффективному поведению на рынке труда;
- предпринимательская компетенция.

На основе Концепции регионального компонента в образовательный процесс учреждений довузовского профессионального образования были введены спецкурсы «Эффективное поведение на рынке труда» и «Основы предпринимательства», основное содержание и учебно-методическое обеспечение которых сформировали специалисты ЦПО. Они же провели переподготовку педагогического корпуса системы профессионального образования и разработали процедуры оценивания результатов освоения регионального компонента:

на уровне образовательного учреждения (в процедурах промежуточной и итоговой государственной аттестации учащихся и студентов);

на уровне педагогического корпуса и менеджмента (в процедурах аттестации руководителей и персонала учебных заведений);

на уровне региона (в процедурах аккредитации образовательных учреждений, исполнения государственных надзорных функций).

Чуть ранее Постановлением Правительства Самарской области № 24 от 19 мая 2004 г. была утверждена Концепция компетентностно-ориентированного образования. В совокупности эти политические решения сформировали системный смысл идеи непрерывного развития

⁹ Утверждена решением коллегии министерства образования и науки Самарской области от 23 ноября 2004 г. № 6/1.

ключевых (общих) компетенций обучающихся. Универсальное значение ключевых компетенций проявляется в том, что они начинают осваиваться в общеобразовательной школе и преемственно развиваются в системе профессионального образования на материалах будущей трудовой деятельности и профессиональной практики.

Следует отметить, что и в настоящее время в рамках федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) нового поколения отсутствует, специалисты ЦПО находят эффективные инструменты учета запросов областного рынка труда в программах профессионального образования.

Так, в 2010 г. распоряжением министерства образования и науки Самарской области установлена регионально-значимая вариативная составляющая основных профессиональных образовательных программ в рамках ФГОС НПО/СПО и инструменты государственного контроля ее реализации. Вариативная составляющая предусматривает формирование дополнительных (сверх регламентированных в обязательной части ФГОС) профессиональных компетенций как готовности рабочих и специалистов выполнять профессионально-трудовые функции, имеющие региональную значимость и не отраженные в примерных программах НПО/СПО, разрабатываемых на федеральном уровне.

Среди них:

совокупность умений и знаний в сфере малого предпринимательства, освоение которых позволит выпускнику организовать предпринимательскую деятельность по профилю своей профессиональной деятельности;

дополнительная общая компетенция «Осуществлять эффективное трудоустройство и планировать профессиональную карьеру»;

умения, профессиональные компетенции, связанные с уникальными производственными технологиями, предметами, средствами труда, особенностями организации труда на передовых предприятиях Самарской области.

Наряду с регулированием качественного (квалификационного) дисбаланса, необходимо поддерживать динамический баланс спроса и предложения рабочей силы в количественном выражении. Эффективным механизмом этого выступает Региональный заказ (задание) на подготовку кадров в Самарской области. Нормативное обеспечение данного механизма было сформировано специалистами ЦПО и утверждено в 2003 г. Региональным советом по кадровой политике Самарской области. Параллельно этому было подготовлено управленческое решение об

апробации конкурсного порядка его размещения в региональной сети учреждений НПО/СПО¹⁰.

Как один из вариантов конкурсного размещения регионального заказа на подготовку кадров, в Самарской области в 2004 г. впервые в России была использована модель проведения конкурса среди работодателей для стимулирования их участия в целевой контрактной подготовке специалистов для приоритетных сфер региональной экономики. Эта модель представляет собой договорной организационно-экономический механизм взаимодействия регионального рынка труда и системы профобразования. Суть ее - в организации системы дополнительного бюджетного обеспечения (сверх нормативов финансирования, утвержденных для профессиональных образовательных программ) подготовки кадров для приоритетных для области отраслей экономики.

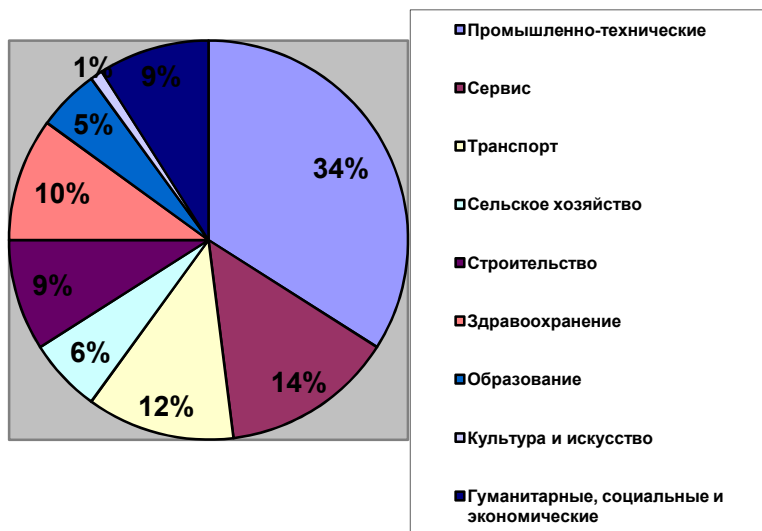
Дополнительное финансирование целевым назначением направляется в организации реального сектора экономики региона, выигравшие конкурс, для заключения ученических договоров с обучающимися по востребованным в регионе рабочим профессиям (сферы металлообработки, машиностроения, сельского хозяйства). Ученический договор предусматривает дополнительную стипендию, бесплатную путевку в летний оздоровительный лагерь и «подъемные» для учащихся, в случае, если они трудоустраиваются на предприятии, заключившим с ними договор. Оператором конкурсных процедур ежегодно выступает Торгово-промышленная палата Самарской области. Данный механизм в модифицированных версиях используется в региональной системе профессионального образования до настоящего времени и многократно подтвердил свою результативность.

Посредством рассмотренных процедур и регламентов структура подготовки в областной системе НПО/СПО непрерывно «подстраивается» под рыночный спрос (см. *Рис. 1*).

Очевидно, что в рамках данного подхода функция непрерывного мониторинга кадровых (в том числе квалификационных) потребностей регионального рынка труда становится обязательным условием регулирования спроса и предложения и важнейшей составляющей системы организации взаимодействия рынков труда и профессионального образования.

¹⁰ Распоряжение министерства образования и науки Самарской области № 294-од от 18.10.2004.

**Региональное задание 2013 на подготовку
квалифицированных рабочих и специалистов**



**Региональное задание 2013 на подготовку
квалифицированных рабочих и специалистов**

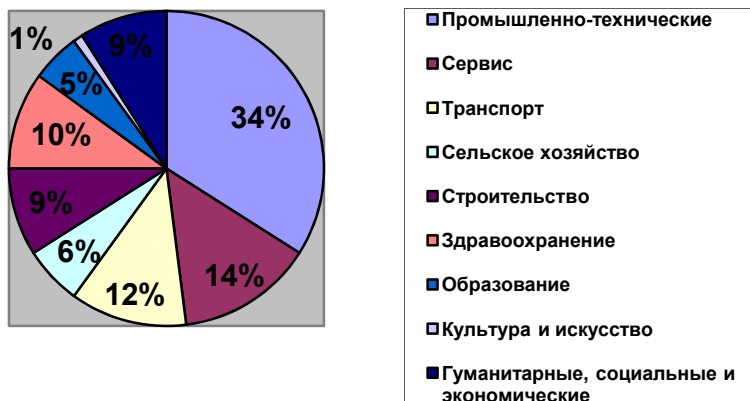


Рис.1. Структуры Регионального задания на подготовку кадров по профессиям НПО / специальностям СПО за счет областного бюджета в 2012 и 2013 гг.

С 2002 г. содержание ЦПО, так же как других областных учреждений дополнительного профессионального образования, осуществляется на основе нормативного принципа бюджетного финансирования («под задачи»). Финансируются не штатные расписания учреждений, а виды деятельности (решаемые задачи). Ежегодно в период формирования бюджета отрасли на следующий год (июнь-сентябрь) министерство образования и науки Самарской области разрабатывает Заказ, представляющий собой перечень задач, которые поручаются ЦПО, и их финансовое обеспечение.

Какие же изменения произошли на рынке труда Самарской области как результат реформирования системы профессионального образования?

Одним из важнейших, хотя и косвенных, индикаторов сбалансированности кадрового спроса и предложения являются показатели безработицы (Рис. 2).

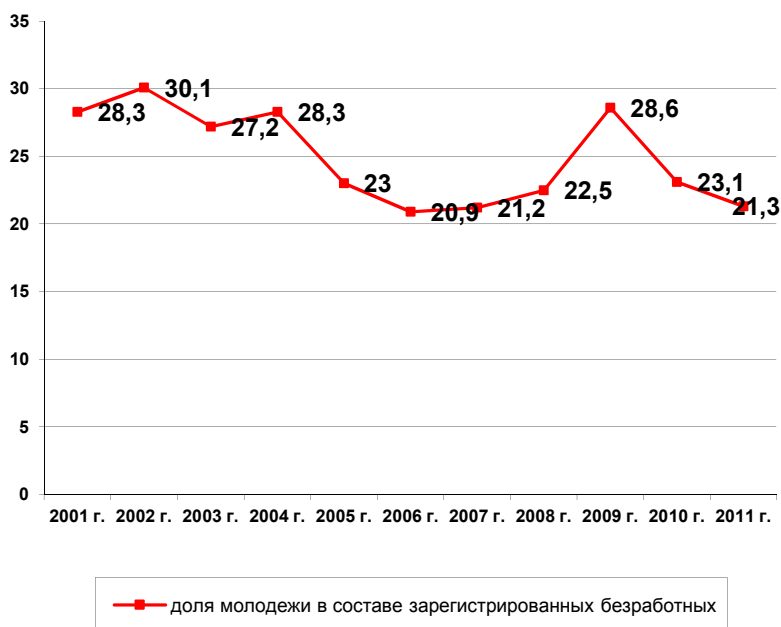


Рис.2. Динамика доли молодежи до 30 лет в составе зарегистрированных безработных Самарской области с 2001 по 2011 г. (в %)

По результатам 2011 г. доля молодежи до 30 лет в составе зарегистрированных безработных граждан Самарской области снизилась по сравнению с 2002 г. почти на 9% (с 30,1 до 21,3%). Заметное сокращение доли молодежи в составе зарегистрированных безработных начинается с 2002 года, что связано с отсроченным характером организационно-управленческих воздействий. Регулирующее влияние региональных органов управления образованием происходит на «входе» - при формировании регионального заказа на подготовку, а эффекты реализации государственной образовательной политики проявляются на «выходе» - после выпуска из областной системы профессионального образования.

Примечание: Здесь и далее – некоторый «скачок» значений показателей в 2009 г. объясняется последствиями экономического кризиса 2008 г., который негативно повлиял на рынки труда во всех регионах России.

Доля выпускников областной системы профессионального образования в составе безработных за период 2001-2011 г. также снизились с 4,5 до 1,4%, что составило минимального значения данного показателя за последнее десятилетие (Рис.3).

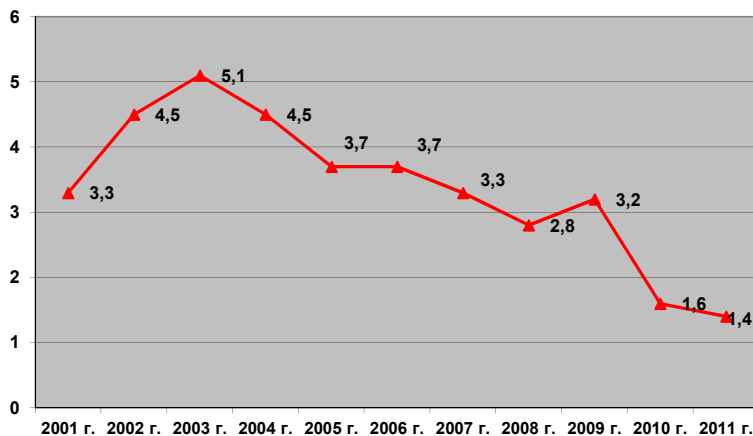


Рис.3. Динамика доли выпускников областной системы профессионального образования в составе зарегистрированных безработных с 2001 по 2011 г. (в %).

Анализ динамических кривых в разрезе уровней профессионального образования (НПО, СПО, ВПО) свидетельствует о том, что темпы снижения доли выпускников в составе безработных зависят от

степени регулирования количества и качества подготавливаемых рабочих и специалистов.

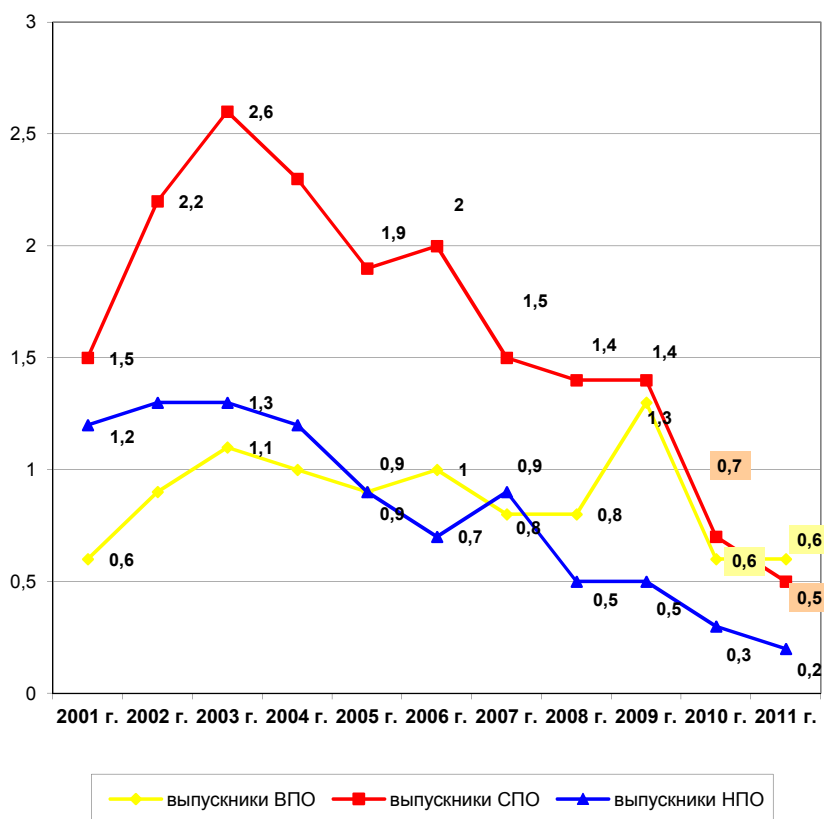
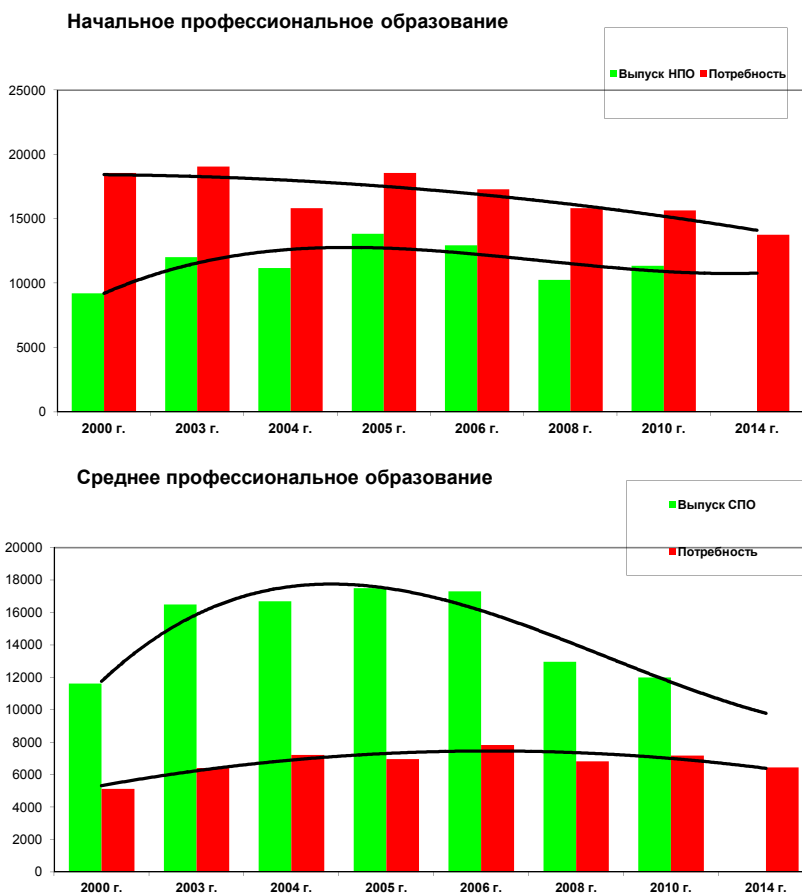


Рис.4. Динамика доли выпускников учреждений профессионального образования по уровням образования (НПО, СПО, ВПО) в составе зарегистрированных безработных Самарской области с 2001 по 2011 г. (в %)

Как можно видеть по *Рис.4*, кривая, характеризующая динамику доли выпускников программ НПО, и кривая, соответствующая СПО после 2006 г. (когда учреждения СПО были переданы в региональное подчинение и стали объектом регулирования), демонстрируют положительную результативность системы мер региональной образовательной политики в сфере довузовского профессионального образования.

На Рис. 5 для сравнения показаны три диаграммы, отражающие балансы кадрового спроса и предложения на рынке труда Самарской области по квалифицированным рабочим, специалистам среднего звена и специалистам с высшим образованием. Данные представлены в динамике за десятилетний период (2000-2010 гг.) и с прогнозным «пробросом» до 2014 г.



Высшее профессиональное образование

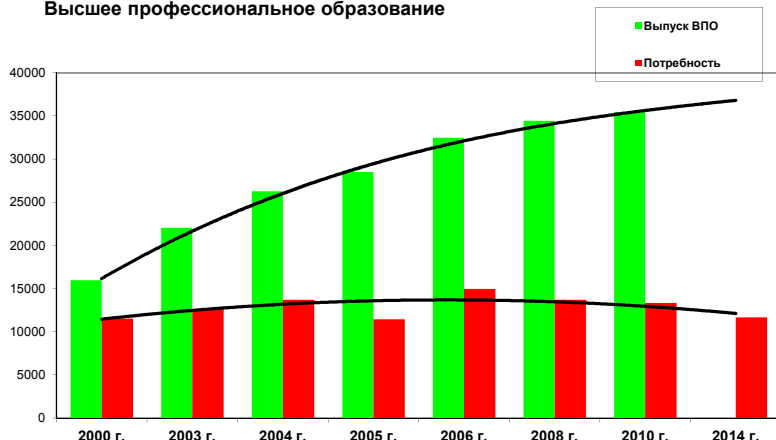


Рис.5. Балансы кадрового спроса и предложения на рынке труда Самарской области в разрезе уровней профессионального образования.

Здесь соотношение востребованности специалистов на рынке труда и объемов их подготовки в областной системе по уровням образования представлено не в относительных единицах (%), а в абсолютных величинах (количество выпускников – человек).

Как можно видеть по *Рис. 5*, в наибольшей степени ситуативное согласование спроса и предложения (динамический баланс) к 2010 г. достигнуто для уровней НПО и СПО (для СПО - начиная с 2006 г.). Именно эти сегменты региональной системы профессионального образования выступали объектом регулирования.

Диаграмма, характеризующая значения показателей уровня высшего профессионального образования, демонстрируют дивергенцию (расхождение) спроса и предложения выпускников учреждений ВПО, которая еще более усилится к 2014 г.

Таким образом, можно констатировать, что совокупность инструментов и организационно-экономических механизмов, направленных на учет количественных и качественных (квалификационных) требований регионального рынка труда, доказала свою результативность.

Еще одним показателем эффективности организации системы профессионального образования традиционно считаются индикаторы трудоустройства и последующих трудовых карьер ее «питомцев». Социологические исследования, проведенные в Самарской области в 2006 г. и 2011 г. среди выпускников учреждений НПО/СПО, спустя полтора

года после окончания ими учебного заведения, свидетельствуют о том, что ситуация с трудоустройством заметно улучшилась. Доля выпускников (от числа опрошенных), которые трудоустроились еще во время учебы, выросла почти в 2,5 раза (с 12,3% в 2006 г. до 29,5 в 2011 г.). А доля не работающих к моменту опроса выпускников сократилось с 34,3 до 14,7%.

Основные уроки, которые мы извлекли из опыта преобразований системы профессионального образования Самарской области, заключаются в следующем:

1) реформирование практико-ориентированного сектора профессионального образования представляет собой масштабные, системные преобразования во всех звеньях управления и на многих уровнях образовательной практики: от профильной школы, которая выступает партнером учреждений НПО/СПО (особенно в рамках технологического профиля и программ профессиональной подготовки), и до высшей педагогической школы, которая готовит кадры для отрасли. Изменения должны коснуться всех компонентов образовательной системы (в целях, содержании, способах оценки достижений, организационно-финансовых механизмах и т.д.), только тогда можно ожидать значимых результатов;

2) никакие нововведения в образовании невозможны без массовой переподготовки управленческого и педагогического корпуса системы, грамотной информационно-разъясняющей кампании, направленной на преодоление консерватизма персонала, создание благоприятной среды для инноваций;

3) необходимым условием реформирования профессионального образования является развитие инфраструктуры рыночного типа (посредников между рынками профессионального образования и труда), включающей в себя:

- маркетинговые службы учреждений профобразования;
- сеть Центров планирования профессиональной карьеры для молодежи и взрослого населения;
- Центры оценки и сертификации квалификаций.

В последние годы этого 15-летия реформ к нам пришло также осознание необходимости не только региональных и территориальных, но и отраслевых форматов взаимодействия с работодателями. На уровне региона (муниципалитета) можно успешно решать общие вопросы сотрудничества, обсуждать общие компетенции выпускников. Но как только встает задача формулировки требований работодателей к профессиональным компетенциям, становятся необходимыми отраслевые

объединения работодателей и отраслевой формат организации социального партнерства. В ближайших планах ЦПО – создание Отраслевых советов по прикладным квалификациям в приоритетных кластерах экономики Самарской области.

В этом направлении уже сделано немало. Так, в 2008 году в целях повышения качества подготовки кадров для строительной отрасли региона Правительством Самарской области был утвержден «План мероприятий по реализации основных направлений подготовки кадров для строительной отрасли на 2008 год»¹¹. В рамках реализации плана было создано профессионально-образовательное объединение «Образовательный комплекс строительной отрасли Самарской области». Подобные форматы для аэрокосмической отрасли и сферы услуг находятся в стадии становления.

Перед нами по-прежнему, как и 15 лет назад, стоят нетривиальные задачи, аналогов и прототипов решения которых не существует (и в этом смысле мало что изменилось). Как Уполномоченной организации Региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО нам предстоит разрабатывать, согласовывать с работодателями и ежегодно обновлять комплекты оценочных средств по профессиональным модулям; вести Региональный реестр квалификационных аттестатов и Региональную базу программ профессиональных модулей; информировать об актуальном состоянии профессиональных квалификаций обучающихся образовательных учреждений областной системы НПО/СПО и о квалификационных требованиях работодателей, готовности обучающихся к профессиональной деятельности, продемонстрированной в процедурах квалификационных экзаменов по профессиональным модулям.

Конечно, все это будет не просто, освоение нового накладывает огромную ответственность. Как любые «первопроходцы», мы обречены работать в ситуации неопределенности, сомневаться, иногда ошибаться ... Но зато быть первыми интересно и полезно.

¹¹ Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №354 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации основных направлений подготовки кадров для строительной отрасли Самарской области на 2008 год».

I. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия и эффекты регулирования

(к вопросу о возможностях регулирования органами управления образованием объемами и структурой подготовки специалистов в системе профессионального образования на основе исследования потребностей рынка труда на региональном уровне)

Алашеев С.Ю.,

*методист отдела исследовательских работ
Центра профессионального образования Самарской области*

На протяжении последних лет Самарская область является одним из передовых регионов реформирования системы профессионального образования в соответствии с потребностями регионального рынка труда. Профессиональное образование рассматривается как ресурс экономического развития, призванный обеспечивать текущие и перспективные кадровые потребности экономики региона. В условиях передачи финансирования учреждений начального профессионального образования (НПО) на региональный уровень важным основанием для такого подхода послужила задача минимизации издержек (экономия бюджетных средств) на подготовку невостребованных специалистов. Региональный орган управления образованием (Главное управление образования Администрации Самарской области, затем департамент образования и науки Самарской области, а впоследствии министерство образования и науки Самарской области) выступил пионером модернизации системы профессионального образования в соответствии с потребностями экономического развития региона.

Идея подчинения развития профессионального образования задачам экономики выкристаллизовалась довольно давно. Однако оставались нерешенными многие проблемы управленческого, организационно-методического, педагогического характера, которые препятствовали достижению объемов и качества профессионального образования, соответствующего требованиям работодателей и государства как основных заказчиков образования. Целенаправленная политика Правительства области и органов управления образованием обрела реальное воплощение в 2000-2001 году. В этот период была развернута программа управления кадровым потенциалом Самарской, которая предполагала

активное регулирование объемов и структуры подготовки в подведомственной системе НПО в соответствии с запросами рынка труда. Через несколько лет столь же целенаправленная политика стала реализовываться в отношении учреждений среднего профессионального образования (СПО), которые частично стали передаваться федеральными структурами в ведение региональных органов управления образованием. Возможности регулирования объемов и структуры подготовки в системе высшего профессионального образования (ВПО) со стороны региональных органов управления образованием остаются достаточно ограниченными, поскольку вопросы утверждения и финансирования подготовки специалистов с высшим образованием находятся в ведении федеральных властей.

Понятно, что результаты управленческих воздействий на систему профессионального образования носят отсроченный характер. Тем не менее, анализ динамики рассогласования спроса и предложения на рынке труда за более чем 10-летний период, а также сопоставление этого дисбаланса для «управляемых» и «неуправляемых» на региональном уровне подсистем позволит оценить экономические эффекты государственного регулирования системой профессионального образования.

Напомним, Базовыми элементами региональной модели **регулирования** взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования являются:

- изучение кадровых потребностей экономики региона на среднесрочную перспективу на основе опроса работодателей,
- формирование по результатам прогнозирования «заказа» (государственного задания) на подготовку кадров для учреждений профобразования,
- конкурсное размещение этого заказа в подведомственных учреждениях профессионального образования.

Попытаемся проследить изменения ситуации спроса и предложения на рынке труда на примере Самарской области по результатам прогнозных исследований кадровых потребностей работодателей, которые были проведены в 2001 году (прогноз до 2005 года), в 2003 году (прогноз до 2008 года), в 2005 году (прогноз до 2010 года) и в 2011 году (прогноз до 2017 и 2020 года).

Первое масштабное исследование кадровых потребностей работодателей было проведено в 2001 году. Сопоставление результатов обследования предприятий Самарской области и объемов подготовки в

региональной системе профессионального образования продемонстрировало явный дисбаланс спроса и предложения по уровням профессионального образования (начальное, среднее, высшее) на рынке труда.

Уровень профессионального образования	Доля рабочих мест на обследованных предприятиях на конец 2000 г. (взвешенные данные по отраслевым группам)*	Контингент учреждений профессионального образования 2000 г.
НПО	49,5 %	17,8 %
СПО	14,7 %	28,4 %
ВПО	35,8 %	53,8 %
	100 %	100 %

* рабочие места, не требующие профессионального образования, не учитываются.

Рассогласование структуры профессиональной подготовки по уровням образования очевидно.

Результаты исследования позволили сопоставить объемы выпуска специалистов и востребованности кадровых ресурсов по уровням образования в экономике Самарской области в абсолютном выражении.

Оценка спроса и предложения специалистов различного уровня профессионального образования в экономике Самарской области в 2010 году

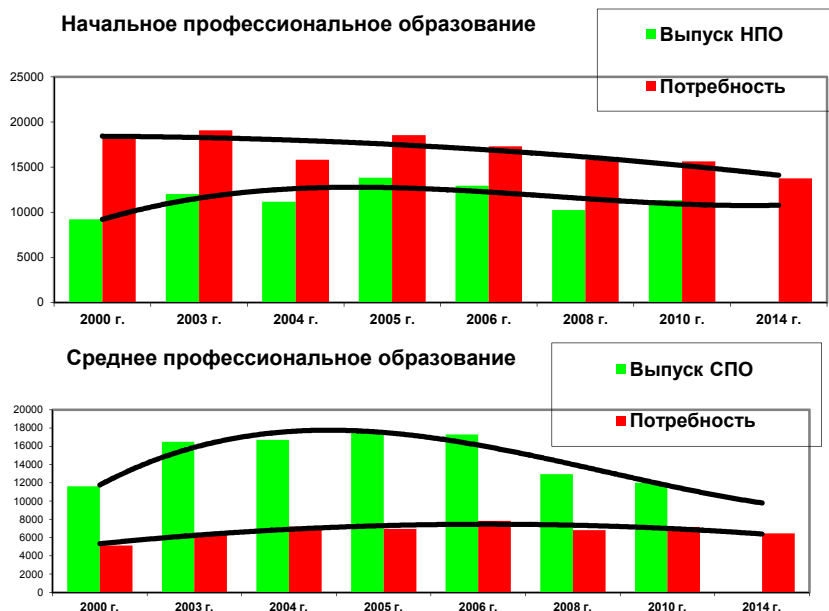
Уровень профессионального образования	Потребности работников на предприятиях региона в 2010 году	Выпуск учреждений профессионального образования
НПО	15 659	11 354
СПО	7 174	12 001
ВПО	11 656	35 456

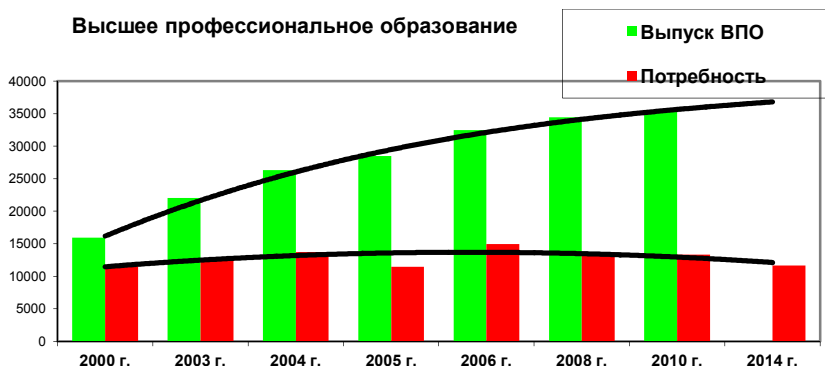
Объемы подготовки специалистов высшего образования в три раза превышают потребности обновления кадрово-квалификационной структуры экономики региона, подготовка специалистов среднего уровня профессионального образования также избыточна. Объем подготовки работников с начальным уровнем профессионального образования недостаточен.

Проведение мониторинговых исследований регионального рынка труда позволяет увидеть динамику востребованности специалистов с различным уровнем образования на основе базовых (текущих) и прогнозных показателей численности рабочих мест в экономике Самарской области.

Результаты периодических замеров свидетельствуют, что структура подготовки в региональной системе профессионального образования в целом слабо приближается к структуре текущей занятости и перспективным потребностям экономики в соответствующих специалистах. Однако важно понимать, за счет изменения объемов подготовки специалистов какого уровня образования происходит относительное приближение.

Рассмотрим соотношение востребованности специалистов на рынке труда и объемов подготовки по уровням образования не в относительных, но в абсолютных величинах. Периодичность (регулярность) мониторинговых обследований и различные горизонты прогнозирования позволяют провести необходимые расчеты и показать динамику соотношения востребованности специалистов и объемов их подготовки для каждого уровня профессионального образования.





Важным показателем востребованности «продукции» системы профессионального образования является численность выпускников, зарегистрированных в органах государственной службы занятости в качестве безработных. Динамика последних лет показывает сокращение количества безработных выпускников учреждений профессионального образования в абсолютном выражении (на фоне сокращения общего числа безработных с 2004 по 2008 год). По уровням профессионального образования безработные выпускники представлены следующим образом.

Состав безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (на конец года, человек)

<i>Самар-ская об-ласть</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Безработ-ных, всего	22583	27605	25520	32494	29172	23873	26429	23978	58286	34887	24453
Выпуск-ники ВПО	141	249	289	311	259	232	221	194	769	226	160
Выпуск-ники СПО	348	621	672	748	563	471	401	339	847	235	121
Выпуск-ники НПО	262	364	341	405	251	177	233	128	285	117	58
Все вы-пускники	751	1234	1302	1464	1073	880	855	661	1901	578	339

Для оценки деятельности органов управления образования по согласованию потребностей экономики и выпуска образовательной отрасли рассмотрим соотношение состава безработных по уровням профобразования в относительном выражении.



Диаграмма позволяет сделать некоторые наблюдения. Выпускники «управляемой» системы НПО все реже становятся донорами службы занятости, причем если их относительное количество превосходило численность выпускников «неуправляемой» систем ВПО в 2001-2004 годах, то с 2005 года доля выпускников НПО в составе безработных становится ниже относительной численности выпускников вузов, а с 2008 года – это стабильно самая малочисленная группа выпускников в составе безработных. Общее сокращение численности невостребованных выпускников НПО на протяжении обозреваемого периода мы склонны связывать с началом регулирования объемами приема со стороны государственных органов управления образованием.

Управление системой СПО со стороны регионального министерства образования и науки, как уже отмечалось, началось несколько позже, нежели системой НПО, поэтому относительное сокращение числа безработных учреждений СПО, как результата регулирующего воздействия, отмечается лишь с 2006 года. Диаграмма иллюстрирует положительные результаты подобных мер (в том числе, изменение структуры подготовки и объема приема). Именно когорта выпускников системы СПО показывает наиболее яркую динамику сокращения численности регистрации в качестве безработных с 2,3% в 2004 году до 0,5% в 2011 году.

Доля выпускников учреждений ВПО в составе безработных до 2008 года была подвержена небольшим колебаниям и сохранялась на уровне 0,8-1,0%. В кризисном 2009 году произошло увеличение доли безработных выпускников данной когорты, тогда как относительный показатель безработных выпускников НПО и СПО не изменился. Таким образом, кризисная ситуация, последствия которой мы наблюдали в 2009 году, больше всего отразилась на трудоустройстве выпускников с высшим профессиональным образованием, подтверждая еще раз существующий дисбаланс объемов подготовки в системе ВПО и потребностей рынка труда.

Отсроченный характер организационно-управленческих воздействия связан с тем, что возможности регулирования со стороны органов управления образованием открываются на «входе» – при формировании планов приема в подведомственные учреждения профобразования, а эффект этого регулирования можно замерить на «выходе» – после выпуска из региональной образовательной системы.

* * *

Итак, продемонстрированное на примере Самарской области относительное «подстраивание» подготовки специалистов в системе профессионального образования к конъюнктуре спроса на рынке труда может иметь несколько объяснений. Либо рыночная ситуация автоматически (сама по себе) обеспечивает согласование спроса и предложения на рынке труда, и усилия по регулированию со стороны государственных органов не играют какого-либо значения. Либо динамика сближения (большей сбалансированности) «выхода» системы профессионального образования и запросов работодателей – есть результат целенаправленной политики органов управления образованием.

Из опыта работы в системе образования, у нас нет оснований утверждать, что чистые рыночные механизмы регулирования рынка труда и профессионального образования (без вмешательства государства) работают, что «рынок расставит все по местам». На наш взгляд, предложение услуг профессионального образования в большей мере формируется за счет платежеспособного спроса населения, которое в малой степени ориентируется на потребности рынка труда (хотя первое профессиональное образование формально является бесплатным). Поэтому необходимы значительные усилия для того, чтобы ориентировать (повернуть лицом) систему профессионального образования на потребности экономического развития.

Подтверждением тому может служить востребованность научно-методических и практических разработок по регулированию предложения услуг профессионального образования в соответствии с

потребностями экономического развития, которые используются в Самарской области. Некоторые регионы используют способы регулирования объемов и структуры подготовки, а также методы согласования потребностей работодателей и возможностей региональных образовательных систем (социальное партнерство в сфере профессионального образования), которые разработаны в Самарской области.

И третьим убедительным, на наш взгляд, доказательством возможностей государственного регулирования спроса и предложения специалистов на рынке труда служит демонстрация динамики соотношения объемов и структуры кадровых потребностей экономики и профессиональной подготовки в «регулируемых» на уровне субъекта Федерации и «нерегулируемых» системах образования.

С другой стороны, несмотря на разработанные методики и способы стимулирования, мы не видим возможности запуска некоего «самонастраивающегося» механизма обеспечения согласования спроса со стороны экономики и предложения профессиональных образовательных услуг. Возможно это обусловлено тем, что работодатель не несет прямых затрат на подготовку кадров в системе профессионального образования: возможность введения регионального налога на профессиональное образование обсуждалась, но не была использована. Это регулирование (отслеживание и корректировку соответствия) должно проводиться постоянно со стороны органов государственной власти. Кстати, при проведении политики в отношении развития системы профессионального образования необходимо учитывать не только потребности экономики, но и перспективы социального, культурного развития территории и общества.

Итак, несмотря на то, что образовательная сфера – одна из самых консервативных структур социума, практика показывает возможности управления ею со стороны государственных органов в интересах экономического развития на уровне субъектов РФ.

В то же время необходимо понимать, что имеющиеся возможности (разработанные механизмы) такого регулирования достаточно ограничены. И увеличение привлечения ресурсов для решения вопросов регулирования не принесет столь же адекватного эффекта, роста соответствия объемов, структуры и качества профессиональной подготовки потребностям экономического развития территории. Не следует забывать о социальных функциях профессионального образования в угоду экономическим. Система профессионального образования сама может задавать вектор инновационного развития экономики.

**Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров
и формирование прикладных квалификаций:
региональный аспект**

Дроботенко С.Н.,
зам. директора по УПР
ОГБОУ НПО ПУ № 6 г. Зима
Балабанова С.С.,
руководитель ЦДО
ОГБОУ НПО ПУ № 6 г. Зима

«В профессионально-техническом образовании за последние годы был допущен очень серьезный провал. Это образование у нас стало не престижным и прекратило развиваться. (...) Сегодня представители бизнеса в самых разных местах говорят о том, что им нужны квалифицированные специалисты. И не только инженеры, юристы или экономисты, но и те, кто способен своими руками что-то делать. (...) Я уверен, будущее профессионально-технического образования, прежде всего, заключается в налаживании постоянных контактов с работодателем, с бизнесом для того, чтобы все те специалисты, которые готовятся в профессионально-технической среде, были востребованы впоследствии на практике».

Дмитрий Медведев (из выступления)

Реформирование экономики России в направлении развития рыночных отношений диктует свои новые жесткие требования и к институтам образования. Ушла в прошлое государственно-централизованная система общего и профессионального образования с недостаточным, но устойчивым бюджетным финансированием. Исчез институт базовых предприятий для профессиональных училищ. Но самые главные изменения, касающиеся системы образования, - это изменения образовательных потребностей личности, требований работодателя к работнику, ожиданий всего общества в отношении культуры, образованности личности.

Система начального профессионального образования (далее – НПО) России испытывает в настоящее время колоссальные проблемы в своем развитии, обозначенные еще в 1990-х – 2000-х годах. А именно:

1. Отсутствие четко выраженного государственного и регионального заказа на подготовку выпускников. Устаревшие квалификаци-

онные требования и номенклатура специальностей приводят к рекламациям со стороны работодателей в отношении уровня и качества подготовки выпускников.

2. Снижение количественных характеристик. При том, что в структуре занятых доля лиц с НПО увеличивается, в растущей экономике достаточно остро ощущается нехватка квалифицированных рабочих кадров. Крупный бизнес постепенно стал фактически включать учреждения НПО в свои структуры, вкладывая значительные средства в подготовку рабочих. Однако такая политика не может быть реализована предприятиями среднего, а особенно малого, бизнеса: они не имеют на это необходимых ресурсов.

3. Подростки, оканчивающие учреждения НПО в возрасте 17–18 лет, практически сразу уходят служить в армию, поэтому у них нет мотивации к полноценной учебе, к получению востребованной рынком профессии. Как показывают социологические исследования [1], образовательные устремления выпускников системы НПО имеют следующий вид (рис. 1):



Рис. 1. Образовательные устремления выпускников учреждений НПО

Как видим, в настоящий момент эффективность деятельности учреждений НПО довольно низка: только 25% выпускников идут работать по освоенной профессии, остальные либо стремятся продолжить

образование в вузе (поэтому их мотивация к хорошей работе слаба), либо ждут призыва в армию, даже не пытаясь трудоустроиться.

Как следствие:

1. Работодатели недовольны личностными качествами подготовленных в системе НПО кадров и уровнем их квалификации [2] (рис. 2).

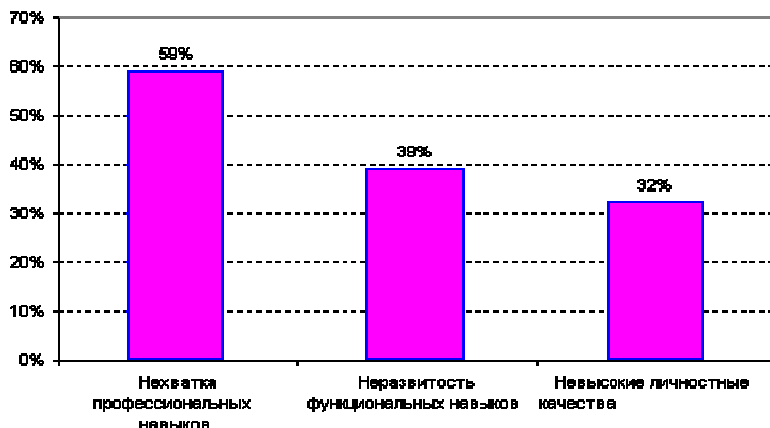


Рис. 2. Основные недостатки выпускников системы НПО, по мнению работодателей

2. Возникла необходимость реструктуризации системы образования в короткие сроки, как не соответствующей общим экономическим тенденциям.

3. Наблюдается недостаточность и нестабильность финансирования системы образования. Государство предоставило право образовательным учреждениям самим решать финансовые проблемы, путем оказания платных услуг. В статье 45 Закона «Об образовании», принятому в 1992 г. было прописано: «Государственное и муниципальное образовательное учреждение вправе оказывать платные дополнительные услуги...». Причем виды платных услуг учреждение определяет самостоятельно, фиксируя их в уставе. Это и явилось предпосылкой зарождения рыночных отношений в области образования [3].

Профессиональное училище № 6 является старейшим образовательным учреждением г. Зима, которое уже более 75 лет обеспечивает рабочими кадрами региональный рынок труда. Несмотря на это, современная динамика рыночных отношений, финансовый кризис, модернизация системы образования, изменения на рынке труда потребовали создания нового перспективного типа образовательного учреждения.

Сегодня нельзя удовлетворить новые требования экономики, общественные запросы к уровню и содержанию образования только путем трансформации основных звеньев образовательной системы, изменением учебных программ и технологий, потому что многие из образовательных потребностей вообще лежат за пределами академических программ и должны реализовываться в виде разнообразных образовательных услуг.

Деятельность по оказанию платных образовательных услуг – реальность в работе образовательного учреждения. Она, с одной стороны, обеспечивает гибкую реакцию образовательной системы на изменяющиеся образовательные потребности, с другой стороны, открывает для учреждения дополнительные возможности его качественного роста, привлекая дополнительные внебюджетные средства.

Кроме этого, работодатели охотно обучают и повышают квалификацию своих работников, принимают на работу взрослых людей, прошедших профессиональную подготовку в учреждении. Свидетельством тому является увеличение заключенных договоров с предприятиями и организациями города и области на обучение и повышение квалификации их сотрудников по программам профессиональной подготовки и повышения квалификации.

В планах на ближайшую перспективу - реализация двух проектов по работе с предприятиями и организациями:

1. Коммерческое предложение руководству Дистанции пути ВСЖД филиала ОАО «РЖД» о повышении квалификации рабочих по профессии «Монтер пути; 3-6 разряд».

2. Заключение долгосрочных договоров на обучение не квалифицированных работников предприятий торговли с присвоением квалификации по профессиям «Продавец непродовольственных товаров», «Продавец продовольственных товаров».

Анализ практики оказания платных образовательных услуг в Профессиональном училище № 6 г. Зима подвел нас к выводу о том, что потенциал предприятий еще недостаточно используется образовательным учреждением. Социальная роль работодателей намного динамичнее и вариативнее, чем может показаться на первый взгляд: они могут быть заказчиками образовательных услуг, авторами требований, консультантами и экспертами в вопросах оценки качества подготовки специалистов, субъектами образовательной деятельности.

В связи с этим, выход образовательного учреждения на качественно иной уровень социального партнерства – одно из приоритетных

направлений развития учреждения. Укрепление связей с предприятиями, общественными организациями, органами по труду и занятости населения открывает дополнительные возможности:

- упрощение доступа к информации о региональном рынке труда (кадры каких профессий, специальностей и в каком количестве потребуются на рынке труда);
- учет требований работодателей по содержанию подготовки обучающегося (профессиональный профиль, квалификационные характеристики);
- совершенствование процедуры корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;
- открытие более широких возможностей для организации производственного обучения и практики обучающихся непосредственно на рабочих местах;
- организация краткосрочной стажировки педагогических работников в целях ознакомления с оборудованием и технологическими процессами;
- увеличение числа выпускников, имеющих 2-3 дополнительных квалификации, что значительно расширяет возможности их трудоустройства.

Все это позволит образовательному учреждению выжить в условиях хронического «недофинансирования» учредителем затрат на организацию основной уставной деятельности и стать конкурентоспособным.

Литература:

1. Беляков С.А. и др. Мониторинг непрерывного образования. Инструмент управления и социологические аспекты. - М.: МАКС ПРЕСС, 2006. – с. 168.
2. Аврамова Е.М. и др. Требования работодателей к системе профессионального образования. - М.: МАКС ПРЕСС, 2006. – с. 137.
3. Об образовании: закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1, (ред. от 16.03.2006) [электронный ресурс] // КонсультантПлюс.

**Региональная система квалификационной аттестации
по профессиональным модулям как один из инструментов
государственного регулирования рынка труда**

Ельцова Л.Н.,
*начальник отдела
Центра профессионального образования
Самарской области*

Одним из механизмов государственного регулирования рынка труда является включение работодателей в систему управления качеством образования. Обеспечение соответствия качества подготовки специалистов требованиям рынка труда должно происходить через включение работодателей не только на этапе разработки требований к качеству профессионального образования, но и на этапе его оценки.

В Самарской области более чем за 10 лет накоплен опыт внешней оценки качества профессионального образования в форме сертификации профессиональных квалификаций выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования (далее НПО/СПО).

В целях эффективной реализации федеральных государственных образовательных стандартов НПО/СПО нового поколения, формирования региональной системы непрерывного профессионального образования для кадрового обеспечения социально-экономического развития Самарской области имеющийся потенциал позволил в 2012-2013 учебном году ввести механизм внешней оценки и регистрации итоговых образовательных результатов по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО – региональную систему квалификационной аттестации по профессиональным модулям¹².

Региональная система квалификационной аттестации по профессиональным модулям представляет собой целостную совокупность научно-методических, организационно-управленческих процедур и унифицированных механизмов, обеспечивающих реализацию накопи-

¹² Распоряжение министерства образования и науки Самарской области «Об апробации региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ начального профессионального и среднего профессионального образования» от 19.11.2012 г. № 422-р.

тельного принципа внешней оценки квалификации (ее части) посредством идентификации составляющих ее профессиональных компетенций.

По отношению к основным и дополнительным программам НПО/СПО, в целом, квалификационная аттестация выступает формой промежуточной аттестации, для каждого профессионального модуля как относительно автономной структурной единицы программ профессионального образования и профессиональной подготовки – итоговой оценочной процедурой.

Нормативные и организационно-методические документы региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям определяют основные регламенты проведения квалификационной аттестации по профессиональным модулям.

Унификация методики проведения квалификационных экзаменов. Основной организационной формой квалификационной аттестации по профессиональным модулям выступает квалификационный экзамен. Квалификационный экзамен, определяется как механизм (совокупность регламентированных процедур), являющийся частью процесса квалификационной аттестации по профессиональному модулю, посредством которого экспертами-экзаменаторами производится оценка профессиональной квалификации кандидата или ее части (совокупности компетенций) одним или несколькими способами. Квалификационный экзамен является формой независимой от исполнителя образовательной услуги оценки компетентностных образовательных результатов с участием внешних экспертов, в том числе работодателей.

Унификация требований к порядку формирования аттестационно-квалификационных комиссий. Для проведения квалификационного экзамена по профессиональным модулям создается аттестационно-квалификационная комиссия, состоящая из подготовленных экспертов-экзаменаторов и осуществляющая оценку готовности кандидатов к выполнению профессиональной деятельности. Аттестационно-квалификационная комиссия принимает решение о выдаче/отказе в выдаче квалификационного аттестата. Ее персональный состав формируется из специалистов областной системы профессионального образования и представителей бизнеса региона.

Стандартизация оценочных средств по профессиональным модулям. Целью проведения квалификационного экзамена выступает оценка соответствия достигнутых образовательных результатов обучающихся по профессиональному модулю требованиям федеральных государственных образовательных стандартов НПО/СПО, их подготовлен-

ности к трудовой деятельности по избранной профессии/специальности. Для проведения квалификационного экзамена разрабатываются комплекты оценочных средств, которые согласуются с работодателями.

Регламентация формы и выдачи документа, подтверждающего присвоение квалификации. На основании порядка проведения квалификационной аттестации обучающимся выдается официальный документ регионального уровня, который подтверждает готовность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности - квалификационный аттестат (по профессиональному модулю). В соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов НПО/СПО квалификационный аттестат используется для допуска обучающихся к итоговой государственной аттестации по завершению основной профессиональной образовательной программы, а также в целях регистрации и официального признания освоенных итоговых образовательных результатов профессиональных модулей.

Валидация итоговых образовательных результатов по профессиональным модулям. В свою очередь, унифицированные процедуры получения квалификационного аттестата и стандартизованные оценочные средства обеспечивают официальное признание квалификационного аттестата не только на уровне образовательного учреждения, в котором реализован данный профессиональный модуль (для допуска обучающегося к процедурам государственной итоговой аттестации), но и в других образовательных учреждениях НПО/СПО Самарской области (оформляется как перезачет профессионального модуля, освоенного в одном образовательном учреждении, другими учебными заведениями-участниками сетевого взаимодействия). Основным нормативным документом, определяющим организационно-правовые рамки сетевого взаимодействия образовательных учреждений по данному направлению, является Соглашение о сотрудничестве, к которому может присоединиться любое образовательное учреждение начального или среднего профессионального образования на территории Самарской области.

В настоящий момент региональная система квалификационной аттестации по профессиональным модулям находится на стадии апробации. Для запуска системы был осуществлен ряд управленческих и организационных мероприятий:

разработаны и утверждены нормативные документы, определяющие регламенты проведения квалификационной аттестации по профессиональным модулям:

- положение о региональной системе квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;
- положение о квалификационном экзамене в региональной системе квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;
- положение об уполномоченной организации региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;
- примерное содержание раздела локального акта образовательного учреждения о текущем контроле знаний и промежуточной аттестации обучающихся «Промежуточная аттестация по профессиональным модулям основных профессиональных образовательных программ начального профессионального и среднего профессионального образования»;
- положение о квалификационном аттестате по профессиональному модулю в региональной системе квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;
- положение о региональном реестре квалификационных аттестатов по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;
- положение об апелляционной комиссии региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;
- положение о региональной базе программ профессиональных модулей основных и дополнительных профессиональных образовательных программ НПО/СПО;

разработаны организационно-методические документы, обеспечивающие проведение квалификационной аттестации по профессиональным модулям:

- протокол квалификационного экзамена для оценки итоговых образовательных результатов профессионального модуля;
- экзаменационный лист кандидата для оценки итоговых образовательных результатов профессионального модуля;

- макет оценочных средств для оценки итоговых образовательных результатов профессионального модуля по профессиям начального профессионального образования и специальностям среднего профессионального образования;

проведено обучение руководящих и педагогических работников по управленческим и методическим вопросам проведения квалификационной аттестации по профессиональным модулям;

сформирован единый региональный график проведения квалификационных экзаменов по профессиональным модулям на 2012 - 2013 учебный год;

организована деятельность рабочих групп по разработке оценочных средств для оценки итоговых образовательных результатов профессионального модуля по профессиям начального профессионального образования и специальностям среднего профессионального образования.

В апробации региональной системы квалификационной аттестации участвуют 30 учреждений довузовского профессионального образования Самарской области¹³.

В период с января по июль 2013 года пройдет 130 квалификационных экзаменов по профессиональным модулям по 3 профессиям начального профессионального образования и по 7 специальностям среднего профессионального образования.

По завершению апробации будет проведен анализ полученных результатов и сделаны выводы:

о качестве подготовки по профессиональным модулям (на основании результатов квалификационных экзаменов), в том числе для использования в процедурах государственной аккредитации образовательных учреждений, размещения государственного (регионального) заказа на подготовку кадров за счет областного бюджета (министерство образования и науки Самарской области),

о качестве разработки типовых компетентностно-ориентированных заданиях для оценки итоговых образовательных результатов по профессиональным модулям (образовательные учреждения),

об актуальном состоянии профессиональных квалификаций обучающихся образовательных учреждений областной системы НПО и СПО, прошедших процедуры квалификационной аттестации.

¹³ По данным, представленным образовательными учреждениями, на декабрь 2012 года.

Опыт создания межрегионального отраслевого ресурсного центра: проблемы и возможности

Загребова Л. Е.,
*руководитель Тольяттинского управления
министерства образования и науки
Самарской области, к.э.н.*

Одной из важнейших задач Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61 (далее – Программа), является переориентация системы профессионального образования Российской Федерации под нужды ключевых отраслей промышленности и экономики страны.

Для кадрового обеспечения процессов модернизации ключевых отраслей экономики необходима *адаптивная система образования*, быстро реагирующая на запросы динамично меняющегося рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая рабочих и специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде.

При этом качественная подготовка кадров возможна только при условии тесного взаимодействия предприятий реального сектора экономики и системы профессионального образования.

В настоящее время в соответствии с Программой на базе ГБОУ СПО Тольяттинского машиностроительного колледжа реализуется федеральный проект «Модернизация системы начального профессионального и среднего профессионального образования для подготовки специалистов в области транспорта на базе межрегионального ресурсного центра». Актуальность проекта обусловлена стратегическим значением для модернизации экономики страны подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов технической направленности в соответствии с задачами инновационного социально-экономического развития.

Межрегиональный отраслевой ресурсный центр проектируется как центр развития сети учреждений определенного профессионального профиля и осуществляет информационное, маркетинговое, методическое и организационное сопровождение инновационных образовательных программ в соответствии с современными требованиями экономики региона и потребностями населения. В нашем случае, когда предприятия автомобилестроения размещены в группе близкорасположенных регионов, ресурсный центр должен обеспечивать инфраструктурную поддержку модернизации профессионального образования во

всей группе регионов (в первую очередь – в Приволжском федеральном округе).

Отличительными чертами такого рода ресурсных центров являются:

- концентрация образовательных ресурсов профобразования для их коллективного использования в межрегиональной сети учреждений;
- введение новых специальностей, дополнительных специализаций по требованию работодателей исходя из новых задач технического и технологического перевооружения отрасли;
- создание методической базы реализации ФГОС нового поколения;
- возможность использования промышленного оборудования предприятий в образовательном процессе;
- повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров по инновационным направлениям развития отрасли.

В рамках проекта предполагается разработка и апробация на пилотных регионах (группах регионов) отраслевых моделей работы межрегиональных ресурсных центров и их дальнейшее тиражирование в других регионах и отраслях.

Задачи проекта:

- разработка и апробация сетевых *программ* подготовки специалистов технической направленности в рамках стратегических и приоритетных отраслей развития промышленности;
- создание и апробация современной *инфраструктуры* поддержки образовательного процесса на основе межрегиональных ресурсных центров;
- *подготовка преподавателей* и специалистов учреждений-пользователей ресурсами центра по вопросам распространения положительного опыта, моделей взаимодействия и разработанных программ обучения;
- распространение *положительного опыта*, моделей взаимодействия и разработанных программ обучения на другие регионы и отрасли;
- вовлечение в партнерство на базе межрегионального отраслевого ресурсного центра учреждений профобразования.

Реализация *сетевых образовательных программ* на базе создаваемого отраслевого межрегионального ресурсного центра позволит повысить качество и доступность профессиональной подготовки (образования), эффективность системы образования за счет рационального концентрирования наиболее дорогостоящих видов профессионального обучения.

На основании критериев отбора образовательных учреждений и предоставленных информационных карт были *отобраны образовательные учреждения*, с которыми на сегодняшний день заключены до-

говоры о сотрудничестве: ГБОУ СПО Тольяттинский машиностроительный колледж; ГБОУ СПО Тольяттинский индустриально-педагогический колледж; ГАОУ СПО Тольяттинский техникум технического и художественного образования; ГБОУ СПО «Жигулевский государственный колледж»; ОГБОУ СПО Ульяновский профессионально-педагогический колледж.

Согласно критериям отбора образовательные учреждения имели соглашения (договоренности) о взаимодействии с *предприятиями отрасли*: ОАО «АВТОВАЗ», ООО «ТЕХНОКАР», ООО «Крумб – Сервис», ООО «АУРА автосервис», ОАО Ульяновский автомобильный завод, ООО «Автосервис ЛС», ЗАО «Группа предприятий Анпилова – «Архитектор».

Также был проведен *анализ программ*, реализуемых профильными образовательными учреждениями среднего профессионального образования (далее – СПО) на предмет их соответствия требованиям работодателей и требованиям ФГОС.

В качестве основы для разработки модульной структуры сетевых образовательных программ были определены ФГОС НПО/СПО *по специальностям (профессиям)*:

- 140448 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям);
- 150415 Сварочное производство углубленной подготовки;
- 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта;
- 140446.03 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям);
- 190629.08 Слесарь по ремонту строительных машин.

Конкурентным преимуществом г.о. Тольятти являются те инновационные проекты, которые уже разворачиваются на территории: Особая экономическая зона, Инновационный центр «Жигулёвская долина» (Технопарк) и др. Отсюда родилась инициатива размещения приобретаемого в рамках конкурса оборудования на территории Технопарка, что привлечёт внимание к «Жигулёвской долине» студентов - будущих специалистов, лучших преподавателей СПО, студентов и преподавателей их других регионов.

Исходя из приоритетов развития территории и специфики реализуемых инновационных проектов, требующих высококвалифицированного кадрового обеспечения, создание профильного (отраслевого) ресурсного центра на базе ГБОУ СПО Тольяттинского машиностроительного колледжа с использованием возможностей Технопарка представ-

ляется перспективным и экономически оправданным, поскольку позволяет сконцентрировать и рационально использовать кадровые, финансовые и организационные ресурсы города и региона.

Приобретаемый комплекс оборудования и осуществляемый на его базе практико-ориентированный учебный процесс может быть интегрирован в программу технико-технологического оснащения и развития Технопарка, что может служить для него дополнительным преимуществом.

Помимо обучения студентов, данное оборудование и учебно-методическое обеспечение может в перспективе быть использовано для реализации программ дополнительного профессионального образования действующих специалистов, а также для проведения межрегиональных практических семинаров, мастер-классов и прочих мероприятий.

Такой подход позволит обозначить *новый характер инженерного образования* в регионе, выходящий за рамки сложившихся традиций «привязки» к одному учебному заведению, зачастую не всегда обладающему современной базой; – характер, предполагающий открытый доступ к образовательным ресурсам, проведение обучения на современных практико-ориентированных площадках, близость к производству, развитие существующих городских и региональных инновационных площадок.

Хотелось бы подчеркнуть, что в рамках проекта предусмотрено расширение перечня образовательных учреждений - участников сетевого взаимодействия, поэтому у всех желающих из других регионов есть возможность включиться в работу в ближайшее время.

Взаимодействие техникума и Союза работодателей в обеспечении качества профессионального образования

Коровина Л.Н.,
*ГБОУ СПО РМЭ «Йошкар-Олинский
строительный техникум», г. Йошкар-Ола*

Тенденции и перспективы развития общества, экономики и социально-политической системы выдвигают новые требования к профессиональным компетенциям выпускников учреждений среднего профессионального образования. Это обуславливает необходимость качественно нового взаимодействия учебных заведений с широким кругом социальных партнеров.

Профессиональное образование больше не может развиваться как замкнутая система. Работодатель должен формулировать требования к количеству (целевой заказ) и качеству профессионального образования выпускников, а образовательное учреждение удовлетворить требования работодателя.

Взаимодействие техникума и социальных партнеров будет устойчивым и долговременным лишь при условии, что каждый осознает и удовлетворяет свой интерес на всех этапах образовательного процесса. Сейчас работодатель ждет выпускника, профессионально мобильного, знающего и владеющего современными технологиями производства. И первый помощник в этом, конечно же, социальный партнер. Таковыми для ГБОУ СПО РМЭ «Йошкар-Олинский строительный техникум» являются строительные организации – члены Регионального отраслевого объединения работодателей (РООР) «Союз строителей Республики Марий Эл», который был создан в 2006 году для координации действий строительных организаций в сфере социально-трудовых и экономических отношений.

Направления взаимодействия образовательного учреждения и социальных партнеров следующие (таблица 1).

Таблица 1

Работодатели	Техникум
Формулируют требования к выпускникам	Исполняет ФГОС на подготовку специалистов. Формулирует требования через региональный компонент ФГОС
Направляют сотрудников организаций для преподавания в техникуме	Привлекает к преподаванию представителей строительных организаций

Работодатели	Техникум
Проводят мастер-классы, обучающие семинары по новым производственным технологиям	Привлекает работодателей к проведению мастер-классов, обучающих семинаров
Выявляют проблемные области деятельности	Формирует и утверждает тематику курсовых и дипломных работ в соответствии с проблемными областями деятельности
Осуществляют руководство дипломным проектированием	Решает вопрос руководства дипломным проектированием
Рецензируют учебно-методическую документацию	Представляет на рецензию учебно-методическую документацию
Принимают участие в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах	Организует, участвует в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах
Направляют на переподготовку, повышение квалификации специалистов предприятий	Организуют дополнительное профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации специалистов предприятий
Выделяют места практики студентам	Направляет на практику студентов
Составляют отзывы, характеристики с места практики на студентов	Анализирует отзывы, характеристики на студентов с мест практики
Принимают участие в проведении квалификационного экзамена по ФГОС	Организует, проводит в соответствии с ФГОС квалификационный экзамен
Принимают участие в Государственной (итоговой) аттестации выпускников	Формирует ГАК с привлечением работодателей
Принимают на стажировку мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин (профессиональных модулей)	Направляет на стажировку мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин (профессиональных модулей)
Реализуют заявки на трудоустройство выпускников	Организует трудоустройство выпускников
Предоставляют сведения об адаптации выпускников на предприятиях	Ведет мониторинг профессиональной карьеры выпускников

Сегодня техникум одно из крупнейших образовательных учреждений Республики Марий Эл, ориентированный на подготовку кадров для предприятий и организаций строительной индустрии не только Республики Марий Эл, но и страны.

Техникум - победитель II и III Всероссийских конкурсов по отбору образовательных учреждений НПО и СПО, внедряющих инновационные образовательные программы, проводимого в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Реализация инновационного проекта позволила техникуму создать в 2008-2009 г.г. ресурсный центр строительных технологий (далее – РЦ) по специальностям: 270839 Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции; 270802 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений.

Участниками и непосредственными исполнителями деятельности в рамках РЦ являются студенты, сотрудники и преподаватели техникума, а также обучающиеся и выпускники других образовательных учреждений, которые предлагают ценные инновационные идеи с перспективой их «производственного» воплощения.

РЦ является инновационной структурой, связывающей рынок труда и рынок образовательных услуг, создающей условия для проявления инициативы со стороны педагогов, студентов и предприятий. В конечном счете, это: способствует повышению качества профессиональной подготовки выпускников, достижению образовательных результатов, соответствующих требованиям рынка труда; обеспечивает внешний контроль, как со стороны государства, так и со стороны потребителей образовательных услуг.

Развитие РЦ позволило техникуму участвовать и в отборе на создание Специализированных центров компетенций (СЦК) движения WorldSkills Russia для реализации инновационной модели профессионального образования. Конкурсной комиссией было принято решение о включении в состав сети Региональных координационных центров на территории республики ГБОУ СПО РМЭ «Йошкар-Олинский строительный техникум» (договор от 20.09.2012г. №02 национального оператора WorldSkills Russia, Фонда поддержки социальных проектов «Образование общества»).

Сведения о техникуме внесены в Реестр Национального объединения строителей для реализации программ дополнительного профессионального образования (свидетельство №109 от 01.07.2011).

При поддержке государства и профессионального сообщества активно возрождаются конкурсы профессионального мастерства, кото-

рые являются инструментом, позволяющим привлечь молодежь к получению рабочих профессий. В 2011 г. техникум стал лауреатом Национального конкурса российских строителей «Строймастер-2011» в номинации «Лучшее учебное заведение, осуществляющее подготовку специалистов рабочих профессий для строительной отрасли». Конкурс положил начало новой традиции ежегодных встреч молодых специалистов строительного комплекса для обмена опытом и выработки предложений Национальному объединению строителей по координации деятельности в области молодежной политики.

На базе ОАО «Марспецмонтаж» организован учебный полигон, оснащенный современным оборудованием. Обучающиеся проходят производственную практику в рабочих бригадах, что дает им возможность получать навыки работы на новейшем оборудовании в условиях современной организации производства, принимать участие в решении производственных задач коллектива предприятия.

Для участия в работе государственных аттестационных комиссий привлекаются специалисты предприятий, которые готовы дать не только оценку качества подготовки специалистов, но и рекомендации по совершенствованию подготовки выпускников.

Представители РООР «Союз строителей РМЭ» активно принимают участие в проведении конференций и конкурсов (например, студенческая научно-практическая конференция «Время строить в Марий Эл», с материальным вознаграждением лучших обучающихся, проводится с 2008 г.). Ежегодно на базе РЦ проводятся соревнования среди студентов техникумов и колледжей Республики Марий Эл по рабочим профессиям «Каменщик», «Штукатур», «Облицовщик-плиточник». В качестве экспертов выступают представители строительных организаций республики и руководство Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз строителей РМЭ», заслуженные строители республики. Несмотря на, казалось бы, сугубо отраслевую и не массовую направленность мероприятий, они имеют огромный резонанс. Впервые в 2012 г. в соревнованиях участвовали студенты и молодые рабочие.

Предприятия устанавливают именные стипендии наиболее отличившимся студентам. Например, ОАО «Маригражданстрой» выплачивает 8 именных стипендий, ОАО «СПМК №7» - 6, а РООР «Союз строителей РМЭ» - 3.

Сегодня важность и необходимость развития общероссийской системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций работников различных категорий подчеркивается в ряде документов Правительства РФ (например, в Постановлении Правительства РФ от 24 декабря 2008г. №1015 «Об утверждении правил участия работодателей и

реализации государственной политики в области профессионального образования»; в Положении «Об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах»).

Представители строительных организаций увидели, что если улучшать профессиональные компетенции обучающихся, то в будущем они улучшат и повысят производительность своего предприятия.

В условиях модернизации экономики республики и необходимости обеспечения ее квалифицированными кадрами, отвечающими требованиям ФГОС и профессиональных стандартов, возникла необходимость разработки организационно-методического обеспечения независимой оценки квалификации выпускников. Необходимо разработать регламенты и единые процедуры оценки квалификаций выпускников, контрольно-измерительные материалы; организовать подбор и обучение экспертов, осуществляющих независимую оценку квалификаций; создать единую систему регистрации выпускников образовательных учреждений СПО Республики Марий Эл и т.д.

Эти вопросы являются первоочередными и перспективными для РООР «Союз строителей Республики Марий Эл» и ГБОУ СПО РМЭ «Йошкар-Олинский строительный техникум» (далее – ЙОСТ).

В целом, можно с уверенностью констатировать, что взаимодействие РООР «Союз строителей РМЭ» - ЙОСТ является эффективным, направлено на удовлетворение интересов работодателя и создаёт предпосылки для профессиональной адаптации молодого специалиста.

Некоторые тенденции на рынке труда Самарской области

Кутейницына Т.Г.,
директор Автономной некоммерческой организации
«Центр исследований рынка труда»

На протяжении ряда лет в Самарской области проводятся мониторинговые исследования кадровой ситуации на рынке труда, а также потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования.

Отметим наиболее важные тенденции в сфере занятости и характерные изменения в структуре рабочих мест, которые отмечаются в последнее время на рынке труда губернии.

1) Сокращение зарегистрированных безработных при сохранении уровня реальной безработицы

Социально-экономическое развитие Самарской области по итогам 2011 года характеризуется стабилизационными процессами. Несмотря на значительное падение абсолютных показателей занятости в 2009-2010 годах, в 2011 году отмечается рост занятых в экономике. Однако относительное сокращение занятости с 2007 года продолжается. По оценкам министерства экономического развития, инвестиций и торговли, Самарская область обладает **собственными трудовыми ресурсами, достаточными для стабильного и устойчивого развития** региона. В то же время реализация инновационных проектов в экономике в ближайшем будущем потребует дополнительные трудовые ресурсы.

**Общая характеристика занятости и динамика безработицы
на рынке труда Самарской области¹⁴**

2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
Численность экономически активного населения¹⁵ – всего (тыс. человек)										
1709,2	1736,7	1680,8	1742,5	1727,6	1753,6	1790,2	1786,9	1743,6	1739,0	1725,2
Уровень экономической активности (экономически активное население к численности населения в возрасте 15-72 года), %										
67,0	68,2	66,0	68,5	68,0	69,0	70,5	70,4	68,8	68,7	69,0
Уровень занятости (занятое население к численности населения в возрасте 15-72 года), %										
62,9	64,5	63,1	64,8	64,4	66,1	67,5	67,4	64,5	64,8	65,5
Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения (на конец года), тыс. чел.										
22,6	27,6	25,5	32,5	29,2	23,9	26,4	24,0	58,3	34,9	24,5
Уровень общей безработицы (рассчитанный по методологии МОТ по итогам опросов населения по проблемам занятости), %										
6,1	5,4	4,4	5,3	5,3	4,3	4,3	4,2	6,1	5,7	5,1
Уровень зарегистрированной безработицы (зарегистрированные безработные к численности экономически активного населения), %										
1,3	1,6	1,5	1,9	1,7	1,4	1,5	1,3	3,3	2,0	1,4

¹⁴ Данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области «Самарский статистический ежегодник», дополненные сведениями министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

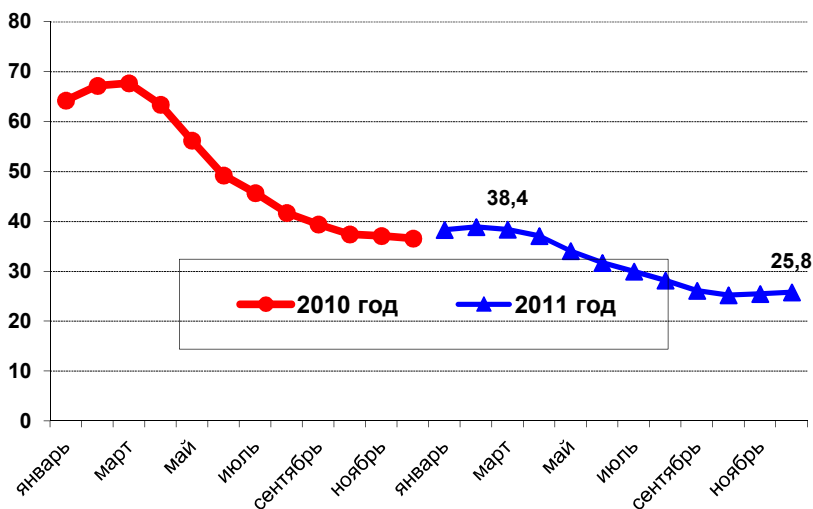
¹⁵ По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 2001-2011 гг. – в среднем за год.

В среднем за 2011 год уровень общей безработицы составил 5,1% (против 5,7 за предыдущий год), что ниже, чем в среднем по России (6,6%), и один из самых низких среди регионов ПФО (6,6%).

Численность зарегистрированных безработных сократилась за 2011 год в 1,4 раза и на 01.01.2012 составила 24,5 тыс. человек, а уровень официальной безработицы снизился с 2,0% до 1,4%, что соответствует показателям начала 2007 года и ниже среднероссийского показателя (1,7%).

За 2011 год численность незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости населения, снизилась по сравнению с 2010 годом.

Численность незанятых граждан, состоящих на учете в учреждениях ГСЗН СО (тыс.чел)



В марте 2010 год зарегистрировано максимальное количество незанятых граждан, состоящих на учете в службе занятости населения – 67,2 тыс. человек. Однако уже к декабрю 2010 года численность незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости населения, снизилась почти в 2 раза. Как показывают данные, на протяжении 2011 года происходит постоянное сокращение незанятых граждан.

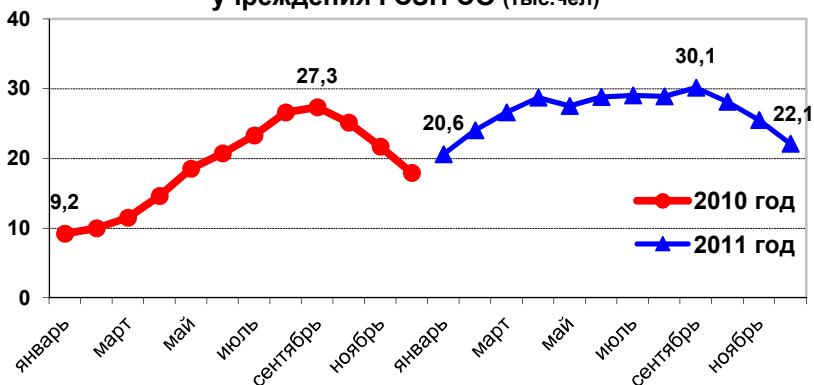
Итак. На рынке труда отмечаются положительные тенденции: уровень официальной безработицы один из самых низких за десятилетний период (1,2% в мае 2012 года и 1% в августе 2012 года). В то же время уровень общей безработицы (по методологии МОТ) мало изменился (5,1%). На наш взгляд, причиной сокращения регистрации в качестве безработных является не только **снижение доверия к государственным структурам содействия занятости**, но и **рост уверенности населения на преодоление состояния незанятости за счет собственных ресурсов**.

В целом, 2011 год характеризовался сокращением безработицы. В 2011 году в государственную службу занятости за содействием в поиске работы обратились 98,0 тыс. человек, были трудоустроены 63,9 тыс. граждан.

2) Количество предложений вакантных рабочих мест возрастает

Увеличилось количество вакансий, заявляемых работодателями в службу занятости населения: на 01.01.2012 составляет 22058 вакансий.

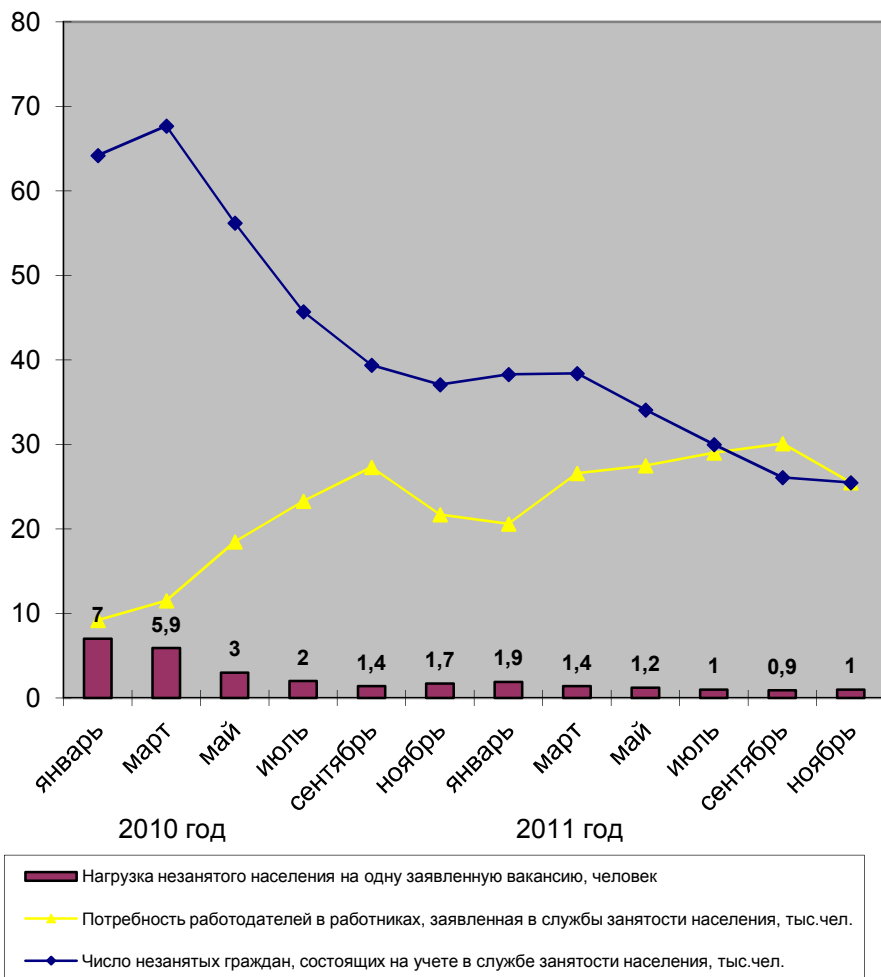
Динамика потребностей организаций в работниках, заявленной работодателями в учреждения ГСЗН СО (тыс.чел)



Сезонные колебания предложения рабочих мест – рост потребности в работниках в летние месяцы – очевидны. В то же время общий уровень заявленной работодателями потребности в 2011 году в целом выше прошлогоднего.

Таким образом, уменьшение числа обращений в учреждения службы занятости населения области и спад уровня зарегистрированной безработицы характеризует ситуацию на рынке труда Самарской области как стабилизирующуюся.

В то же время численность зарегистрированных безработных сокращается.



Количество ищущих работу и число предложений рабочих мест сравнивались. Казалось бы, согласование спроса и предложения достигнуто. Однако зачастую безработные не могут занять вакантные места в силу несоответствия уровня квалификации, специализации профессиональной подготовки и по другим причинам.

В целом дисбаланс спроса и предложения на рынке труда отмечается по нескольким направлениям.

1) **Структурный** дисбаланс: самые популярные профессии среди соискателей рабочих мест (экономист, юрист ...) не совпадают с наиболее востребованными рабочими местами (продавец, водитель, грузчик...).

2) **Квалификационный** дисбаланс: качество профессиональной подготовки ищущих работу не устраивает работодателей, например, профессиональные компетенции современного продавца необходимо включать не только умение взвесить, рассчитать, продать товар, но и навыки общения с покупателем, умение предложить, продемонстрировать товар.

3) **Профессиональный** дисбаланс: не находящие работу по специальности безработные не хотят переучиваться на новые востребованные профессии, а учреждения профессионального образования и повышения квалификации не предлагают новых направлений профессиональной подготовки.

4) **Территориальный** дисбаланс: предложения о работе не совпадают с местами избытка рабочей силы, так, из Большой Глушицы потенциальные работники не едут в Тольятти, а причина – низкая территориальная мобильность населения, как говорится «где родился, там и пригодился», что, в первую очередь связано с проблемой жилья.

Уровень официальной безработицы по территориям губернии различается на порядок. Если в среднем по области численность зарегистрированных безработных составляет 1% от экономически активного населения, то в той же Большой Глушице – 10%.

5) Как элемент структурного дисбаланса отметим **конфликт притязаний**: в то время как работодатель ищет рабочую силу подешевле, работник намерен «продать» свои профессиональные умения дороже. Но это нормальная рыночная ситуация! Однако процедуры «торга» будущих работников с работодателями распространены крайне редко, по вопросам условий и оплаты труда соискатели рабочих мест часто не умеют.

3) Структура занятости по видам экономической деятельности кардинально не меняется

В последние 4 года структура занятости работников по видам экономической деятельности не претерпела значительных изменений. В Самарской области наиболее емкими по количеству занятых являются: отрасли обрабатывающих производств; торговля, включая ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; образование; операции с недвижимым имуществом; транспорт и связь, а также здравоохранение и предоставление социальных услуг. **Более четверти работников заняты на предприятиях обрабатывающих производств.**

Выявленные тенденции занятости по укрупненным видам экономической деятельности позволяют оценить перспективы востребованности работников. Анализ полученных данных позволяет выделить виды экономической деятельности, в которых отмечены тенденции *сокращения занятости*:

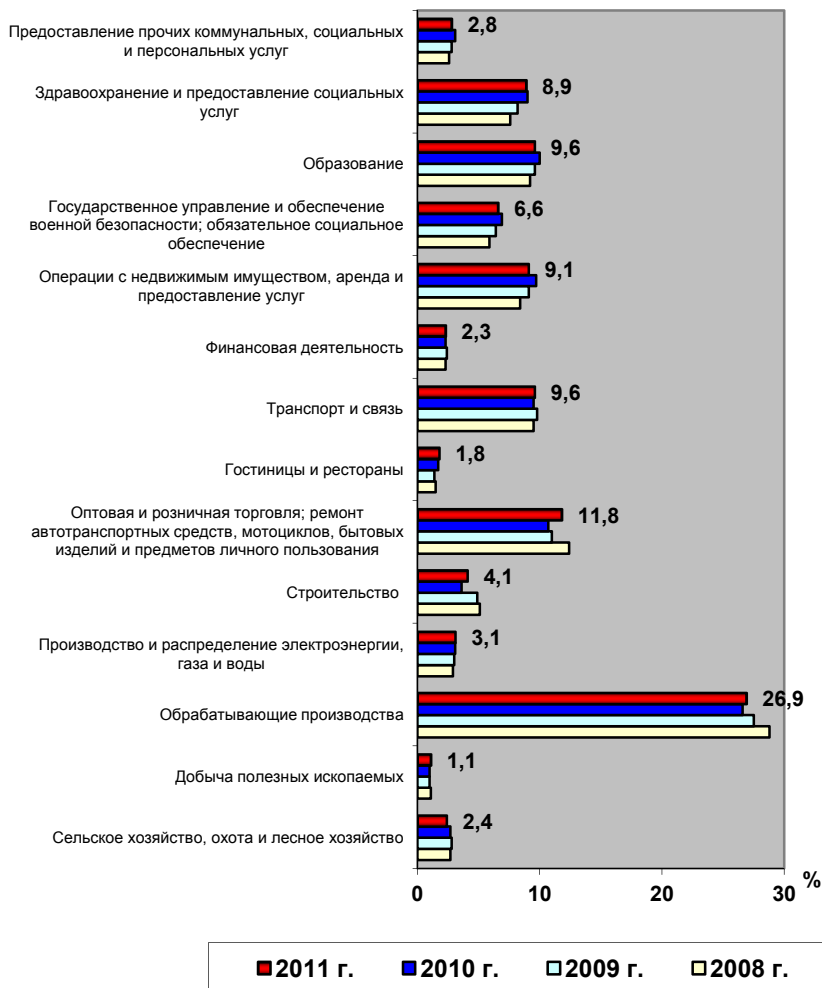
- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
 - рыболовство и рыбоводство;
 - обрабатывающие производства;
 - строительство;
 - образование;
 - транспорт и связь.
- Виды экономической деятельности, в которых показатели численности работников демонстрируют *стабильную ситуацию*:
 - добыча полезных ископаемых;
 - производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
 - оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
 - гостиницы и рестораны;
 - финансовая деятельность;
 - операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;
 - предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.
 - Виды экономической деятельности, в которых динамика численности работников указывает на *увеличение занятости*:

- государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг.

Рост общей занятости обеспечен, в основном, за счет отраслей реального сектора экономики – обрабатывающих производств (на 2,8%, рост произошёл по 10-ти подвидам экономической деятельности), добычи полезных ископаемых (на 4,6%), строительства (на 9,8%), а также таких отраслей сферы услуг, как торговля (на 6,4%), финансовая деятельность (на 1,4%). Это сопровождалось повышением эффективности использования рабочей силы, что выразилось в сокращении размеров неполной занятости работников (за последний год в 4,7 раза до 2,9 тыс. человек).

В результате изменилась отраслевая структура среднесписочной численности работников: несколько возросла доля видов экономической деятельности, которые наиболее существенно пострадали во время кризиса, – обрабатывающих производств, оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, строительства.

**Отраслевая структура среднесписочной численности работников
предприятий Самарской области по видам
экономической деятельности в 2008-2011 гг. (в % к итогу)¹⁶**



¹⁶ Данные министерства экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области. http://economy.samregion.ru/econmic/economic_potecial/trudovoi/

Заявленная Правительством Самарской области диверсификация экономики (более равномерное распределение занятости по отраслям) фактически не происходит. Хотя, наверное, неправомерно говорить о моноотраслевой направленности экономики региона, тем не менее, очевидна сильная зависимость благополучия губернии от ситуации в сфере обрабатывающих производств, и, в первую очередь, в производстве транспортных средств и оборудования. Это касается занятых на предприятиях этой отраслевой группы, где трудятся 126,6 тыс. человек, (64% занятых в экономической группе) или 11,4% работающих на крупных и средних предприятиях региона. То есть те или иные катаклизмы в отрасли машиностроения могут коснуться каждого девятого труженика области.

4) Квалификационная структура рабочих мест изменяется в сторону увеличения статуса должностей

Рассмотрим сложившуюся структуру занятости в экономике Самарской области по должностному статусу и уровню квалификации специалистов, которые определяются по наименованию должности или профессии работников¹⁷. Выделенные категории соответствуют укрупненным группам классификации по Общероссийскому классификатору занятий.

Наиболее многочисленной группой является «специалисты высшего уровня квалификации», которая включает специалистов высшего уровня квалификации в области естественных и инженерных наук, в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения, в области образования и прочих специалистов высшего уровня квалификации. Динамика численности специалистов высшего уровня квалификации показывает рост рабочих мест в абсолютных показателях. В 2011 году на рабочих местах было занято 433,6 тысяч работников.

«Специалисты среднего уровня квалификации» объединяет специалистов среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности, естественных наук и здравоохранения, в сфере образования, в области финансово-экономической, администра-

¹⁷ по данным обследования населения по проблемам занятости.

тивной и социальной деятельности. Численность рабочих мест специалистов среднего уровня квалификации достаточно стабильна, в 2011 году она составила 267,5 тыс. чел. со слабой тенденцией роста.

Напротив, тенденцию сокращения можно проследить в третьей по численности рабочих мест группе квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр – их численность сократилась до 202,4 тыс. в 2011 году.

Некоторое сокращение в последние 3 года отмечено в группе работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, в 2011 году – 192,7 тыс. работников.

Операторы, автоматчики, машинисты промышленных установок и машин, включая водителей и машинистов подвижного состава, сократили численность до 192, 4 тыс. рабочих мест.

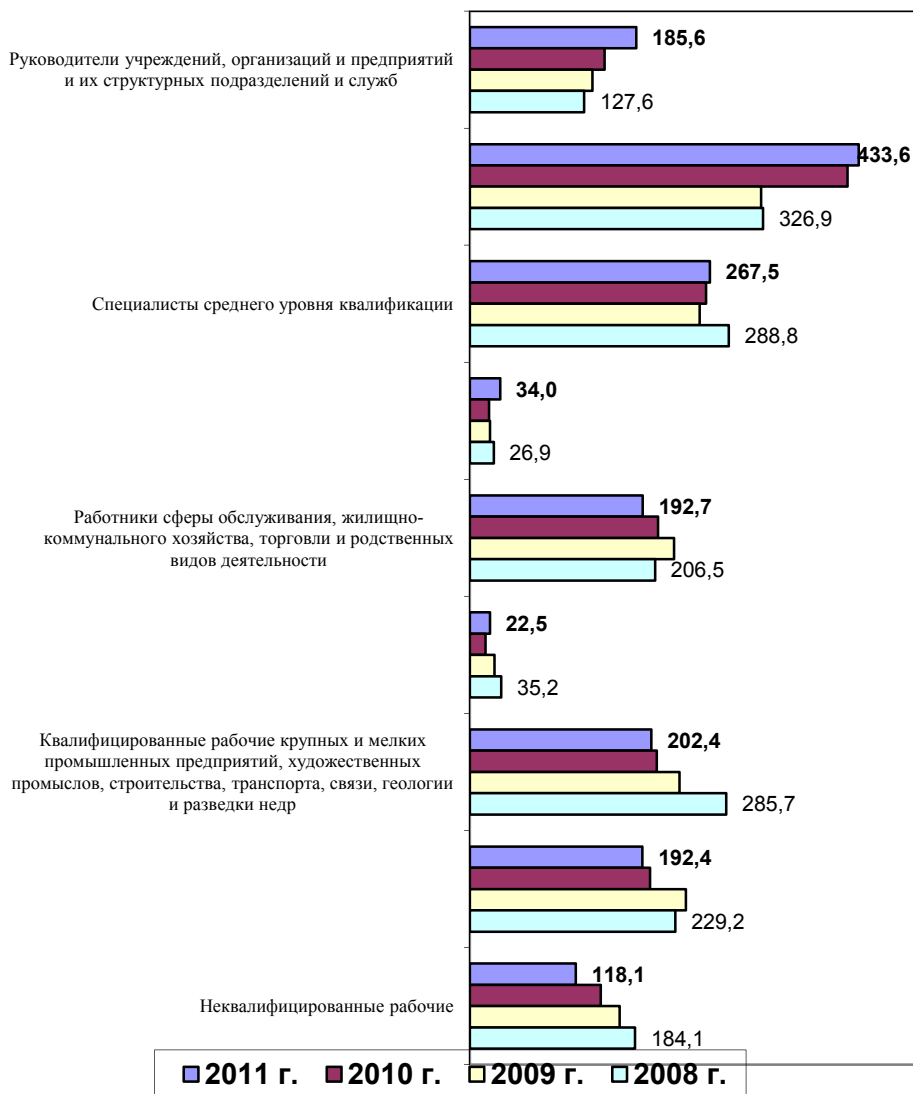
С 2008 года почти на 60 тыс. возросло количество руководителей учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений и служб и составило 185,6 тыс. должностей в 2011 году.

Сокращается количество неквалифицированных рабочих мест в различных видах экономической деятельности – 118,1 тыс. работников в 2011 году.

Отмечается небольшой рост служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации и учетом – на 7 тыс. человек с 2008 года (34,0 тыс. работников в 2011 году).

Группа квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыбоводства теряет свою численность, которая составила 22,5 тыс. человек в 2011 году.

**Динамика численности рабочих мест в экономике
Самарской области по должностному статусу
и уровню квалификации, тыс. чел.**

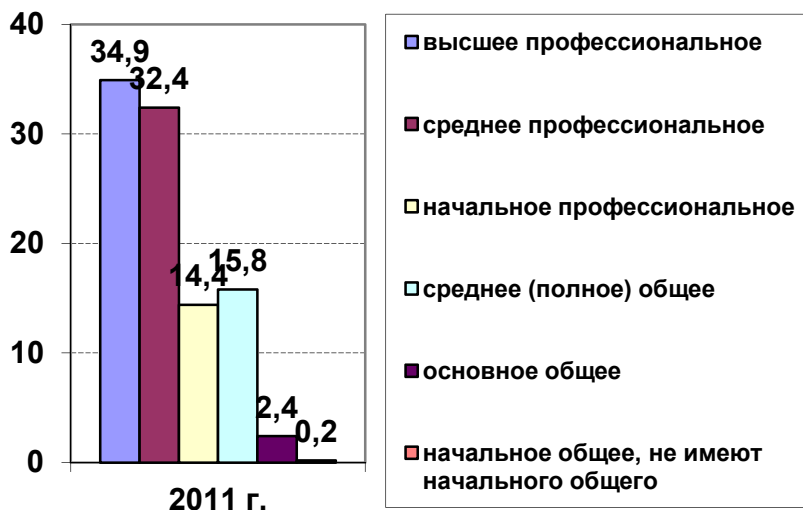


В целом по экономике Самарской области очевидна тенденция роста численности специалистов высшего уровня квалификации и руководителей, сохранения численности (с некоторыми колебаниями) специалистов среднего уровня квалификации, сокращения рабочих мест квалифицированных и неквалифицированных рабочих в различных сферах занятости.

5) Различные отрасли хозяйства региона привлекают различные образовательные категории работников

Уровень образования работников, занятых в экономике Самарской области, представлен на диаграмме. Еще раз подчеркнем, что речь идет не о структуре рабочих мест, требующих того или иного уровня образования, но о сложившейся образовательной структуре занятого населения области.

Уровень образования
занятого населения Самарской области (в %)



Рассмотрим образовательную структуру занятости по видам экономической деятельности.

Отрасль «финансовая деятельность» аккумулирует в своей структуре наибольшее количество работников с **высшим профессиональным** образованием – 74,7% состава работников. Кроме того, специалисты, получившие высшее образование, чаще становятся сотрудниками предприятий таких видов деятельности как: «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» – 50% работников отрасли, «Образование» – 49,2% работающих, «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» – 48,8% занятых в отраслевой группе.

Специалисты, получившие **среднее профессиональное** образование, чаще представлены в отраслях «здравоохранение и предоставление социальных услуг», в чем в других видах экономической деятельности – 46,9% занятых в данных отраслях.

Работники, имеющие **начальное профессиональное** образование, чаще чем в других отраслях хозяйства встречаются среди занятых в сфере ресторанного и гостиничного сервиса – 32,5% работающих в гостиницах и ресторанах.

Работники **без профессионального образования** чаще находят места трудоустройства в «сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве», «рыболовстве и рыбоводстве» – их доля в численности работников предприятий этих отраслей составляет 42,4% и 49,9%.

Уровень образования занятого населения в отраслях экономики Самарской области (в %)



■ высшее профессиональное
■ начальное профессиональное

□ среднее профессиональное
□ среднее общее и ниже

Комплексный потенциал учреждений профессионального образования Самарской области как ресурс развития региона

Лысенко И.В., Чернова С.Н.,
ГБОУ СПО ТИПК, г. Тольятти

К числу важнейших проблем экономики региона относится переход от ресурсно-сырьевой к инновационной модели развития, соответствующей требованиям постиндустриальной информационной экономики. В этих условиях основными «ростообеспечивающими» отраслями становятся отрасли нематериального производства - наука и образование, а главным конкурентным преимуществом любого региона становится вклад человеческого и интеллектуального потенциала в рост общественного благосостояния. Ни модернизация, ни переход к инновационной экономике невозможны без квалифицированных специалистов, способных профессионально проектировать, управлять сложными технологическими процессами.

Отсутствие механизма эффективного взаимодействия, использования и развития потенциалов субъектов инновационной системы региона (образования, культуры, науки, органов власти, предпринимательства и бизнеса) создает определенные препятствия на пути его эффективного развития в современных условиях. Более того, именно профессиональному образованию сегодня отводится роль системообразующего фактора для всех вышеперечисленных сфер.

В условиях острой конкуренции учреждение профессионального образования (далее - УПО) выступает, во-первых, как хозяйствующий субъект, аккумулирующий значительные материальные средства, формирующий собственную стратегию развития и осуществляющий инвестирование в это развитие, и, во-вторых, как уникальный институт, способный производить не только значительный прирост «основного продукта» (квалифицированных специалистов), но и способствовать формированию рынков услуг (образовательных, информационных, консультационных и экспертных и т.д.). От уровня использования, а, главным образом, создания условий для «приращения» интеллектуально-образовательного потенциала УПО, в значительной степени зависит эффективное функционирование и развитие региона.

В настоящее время в России существуют необходимость и возможность привлечения образовательного сообщества регионов к решению общественно значимых задач, их участия в разработке исследовательских и практико-ориентированных проектов, направленных на социально-экономическое и культурное развитие регионов.

Анализ показывает, что на данный момент остаются не исследованными вопросы актуализации потенциала знаниевой системы в контексте становления инновационного развития региона, не решены задачи выработки эффективного механизма взаимодействия учреждений профессионального образования, предприятий, науки, региональной власти и общественности. Слабо исследованы вопросы специфики регионального управления потенциалом УПО:

- с точки зрения кластерного подхода, при котором тесное взаимодействие УПО с представителями бизнес-сообщества, власти, науки способно повлиять на развитие отдельных отраслей экономики;
- с точки зрения межотраслевого подхода к использованию потенциала УПО;
- в аспекте общественно-государственного управления.

Мы считаем, что сегодня назрела необходимость разработки теоретико-методологических положений и организационно-деятельностных решений к управлению потенциалом УПО как ресурсом развития региона. Для этого необходимо:

- оценить роль и значение знания, образования и УПО в развитии региональной экономики инновационного типа; проанализировать основные результаты российских реформ системы образования с точки зрения эффективности управления, исследовать взаимодействие и взаимозависимость региональной социально-экономической политики и региональной образовательной политики;
- исследовать интегральные возможности УПО в контексте инновационного развития региона; выявить проблемы и пути эффективного использования потенциала УПО региональной властью;
- исследовать проектно-ориентированную деятельность сетевых образовательных объединений во взаимосвязи с управлением инновационными преобразованиями в регионе; разработать предложения по повышению эффективности использования интегральных возможностей УПО;
- обосновать способность и возможность информационно-коммуникативного ресурса выстраивать и развивать единое научно-образовательно-культурное пространство региона, содействовать решению актуальных социально-экономических и инновационных задач территорий, выступать одним из инструментов управления интегральными возможностями УПО.

Анализ действующих нормативных актов федеральных и региональных органов власти, официальных документов Минобразования России и Федеральной службы госстатистики; министерства образования и территориального органа госстатистики по Самарской области;

отчетов УПО, опубликованных в ходе реализации приоритетного национального проекта «Образование»; социологических исследований, публикаций в периодической печати, результатов проведенных исследований и опросов работодателей выявил необходимость:

- организации консолидированного потенциала УПО;
- регионализации как ведущего фактора усиления взаимодействия экономики области и УПО, что позволит качественно оценить значение потенциала УПО, его влияние на формирование интеллектуально-ориентированных рынков;
- разработки модели динамического образовательного пространства региона, включающей систему взаимодействия УПО, а также механизм использования потенциала УПО в контексте регионального инновационного развития, необходимость системы управления консолидированным потенциалом УПО региона, учитывающей свойства консолидированного регионального потенциала и потребности инновационного развития региона;
- реализации долгосрочных стратегий социально-экономического и инновационного развития региона с учетом имеющегося потенциала УПО для достижения социальной стабильности и ускоренного хозяйственно-культурного развития; при формировании единого регионального образовательно-научно-культурного пространства путем интеграции образовательных, научных и культурных учреждений в единый региональный комплекс на основе участия в реализации региональных программ.

Специфические свойства и характеристики профессионального образования, способность формировать траекторию развития человеческого и социального ресурса, синергетические возможности, способность пронизывать и объединять не только социальные группы людей, но и субъектов отдельных сфер хозяйственной жизни, а также эффекты, создаваемые образованием как социальным системообразующим институтом, усиливают значение профессионального образования региона как важнейшего фактора его развития.

Все более важным аспектом повышения роли УПО в развитии региональной экономики становится использование консолидированного потенциала, как инструмента оптимальной реализации интеллектуальных ресурсов, находящихся «внутри» региона. Усиление взаимодействия профессионального образования и производства является важнейшим условием развития территорий с высоким и средним уровнем экономического развития, к которым относится и Самарская область. В числе не менее значимых аспектов воздействия образования на развитие региона - политический и социально-культурный аспекты.

Особость природы создания знаний преподавателями, работающими не только в учебных аудиториях, лабораториях, учебно-производственных мастерских, но и на предприятиях (организациях) различных отраслей экономики региона, порождает способность УПО активнее трансформироваться, оперативнее вырабатывать и применять на практике новые знания, накапливая этот опыт. Кроме того, система профессионального образования, дополненная инновационными структурами, способна решать задачу координирования и развития хозяйствующих субъектов, как отдельного региона, так и страны в целом, в силу своей особой природы (распределенность, универсальность и межотраслевой характер, способность наращивать свой потенциал и т.д.). Следовательно, образовательный механизм способен конституировать (а впоследствии и целенаправленно влиять на их реализацию) решения тактических и стратегических задач, тем самым, обеспечивая возможность поступательного устойчивого развития региона. Таким образом, ресурс УПО должен иметь множество взаимодействий, в результате которых ценность последнего увеличивается.

Становится очевидным тот факт, что достичь ожидаемого результата от изменений в механизме управления системой профессионального образования региона можно посредством открытости, обсуждений и адаптивного управления – управления с помощью коррекций и постоянной обратной связи от отраслей региона.

Развитие инновационно-проектно-исследовательского направления, в том числе, разработка и реализация проектов, направленных на повышение кооперации УПО, бизнес-сообщества и органов власти в регионе, в значительной степени будет способствовать устойчивому развитию каждого участника этого процесса, ускорять появление ресурсных центров, маркетинговых и инжиниринговых кадровых центров, технопарков, инновационно-проектных лабораторий и пр.

Кроме того, реализация совместных программ выступает способом повышения эффективности использования потенциала УПО в интересах региона, а впоследствии, формирования инфраструктуры новой экономики, способной обеспечить достойное положение России на мировой арене. При этом потенциал УПО региона действительно становится инструментом решения задач регионального развития.

Важным свойством образовательного пространства региона является его открытость, доступность, неотъемлемость взаимосвязи с другими деятельностями, саморазвитие, учет индивидуальных возможностей участников, наличие разветвленной коммуникативной сети между всеми участниками, разнообразие форм взаимодействия, свободный выбор условий для самоактуализации за счет предпочтения определенной

техники обучения и т.д. Такие характеристики и свойства системы отвечают требованиям создаваемой инновационной образовательной системы, обеспечивающей инновационный тип развития региона.

С целью решения задач, достижение которых не может быть обеспечено базовыми объединениями в отдельности, а также выработки и развития стратегических направлений деятельности, может быть создана специальная структура – Совет повышения кадрового потенциала Самарской области. Для создания такого единого регионального пространства в свою очередь необходимо наличие единого информационно-коммуникативного пространства, формирование которого может обеспечить региональный инновационно-образовательный портал. Для этих целей необходим ресурс, объединяющий в себе функции накопителя информации (Базы данных); накопителя знания (База знаний); распределения, обмена, «производства» и «потребления» интеллектуальной «продукции», используемый для осуществления управленческого воздействия, образовательной, научной, инновационной и других видов деятельности.

Такая система будет способствовать созданию интегрированной инновационной среды, усиливающей научный, образовательный, кадровый, культурный потенциал области, обеспечивать использование совокупного потенциала УПО в интересах инновационного развития региона.

Межрегиональное взаимодействие образовательных систем в интересах развития регионов

Панюшкина Е. В.,
*старший преподаватель
кафедры «Экономика» ОмГУПС*

Образование - многоаспектное понятие. Оно рассматривается как: сфера социокультурной практики, отрасль национальной экономики, процесс оказания образовательных услуг, результат учебной деятельности и т.д. В рамках обозначенной проблемы мы рассматриваем образование с позиции отраслевой системы, основу которой составляют экономические интересы участников образовательных отношений.

Меняющийся мир обновляет базовые и формирует новые экономические интересы данной отрасли национальной экономики, изменяющие вектор и приоритеты развития образовательной системы. Образование сегодня – это «технологически построенная деятельность», имеющая свои продукты [1]. Под продуктами образовательной системы мы рассматриваем образовательные услуги, учебно-методическое обеспечение, технологии обучения и воспитания, программы развития и паспорта образовательных учреждений и многое другое, что может составлять экономический интерес субъектов образовательных систем. Участники образовательных отношений должны иметь возможность выбора данных продуктов с целью реализации своих интересов.

Однако экономическая проблема любой отрасли национальной экономики состоит в том, что в условиях ограниченных ресурсов необходимо удовлетворять постоянно растущие потребности общества и личности. Не является исключением и образовательная отрасль. Исходя из этого, задача регионального развития образовательных систем состоит в том, чтобы с помощью общественного разделения труда участников образовательной сферы максимизировать выгоду их взаимодействия с целью реализации множества экономических интересов. В этом, на наш взгляд, и заключается социально-экономический эффект межрегионального взаимодействия образовательных систем в интересах развития регионов.

Полагая, что определив феномен интересов в образовательной системе в контексте развития регионов России, мы сможем определить значимость межрегионального взаимодействия в современных условиях модернизации общества. С нашей точки зрения, экономический интерес – это форма проявления осознанных потребностей, выражающаяся в стремле-

нии участников образовательных отношений к обновлению опыта деятельности и различных компетенций с целью достижения экономической выгоды для улучшения качества жизни.

Экономическая выгода от потребляемых образовательных продуктов выражается их полезностью для участников образовательных отношений. Ресурсом развития региональных образовательных систем является увеличение полезности продуктов образовательной отрасли за счет эффекта межрегионального масштаба.

Общеизвестно, что любая модернизация – это затратный вид деятельности, требующий источников финансирования. Современные интерактивные средства требуют больших затрат, однако, образовательные продукты, полученные в результате использования информационных технологий, могут приносить значительную экономию от масштаба. Данный эффект и может стать существенным источником повышения эффективности межрегиональных образовательных систем в интересах развития регионов.

Дело в том, что в данном случае действует экономический закон, который имел существенные ограничения при традиционном образовании: чем больше число пользователей уже созданных и новых образовательных продуктов, тем более низкими оказываются затраты на одного потребителя, тем больше эффективность образования. К примеру, эффект проведения интерактивных студенческих конференций показывает, что с двумя и более участниками могут успешно управляться один или два преподавателя.

Считаем, что эффективное межрегиональное взаимодействие образовательных систем позволило бы более успешно решать проблему снижения стоимости образовательных продуктов, в частности, образовательных услуг. Так, в 2010 году средства, направляемые семьями в государственные учреждения высшего профессионального образования, составляли 56 % от общих затрат семей, связанных с обучением в государственных образовательных учреждениях. Затраты на дошкольное и общее среднее образование составили соответственно 17% и 18%. Затраты на обучение по программам среднего профессионального образования в государственных образовательных учреждениях были равны 8%. В абсолютном выражении объем затрат семей на получение высшего образования в 2010 году составил 234 млрд. руб. (в 2008 году – 202, 1 млрд. руб.) [2].

К сожалению увеличение затрат на образование не гарантирует его высокого качества, что снижает его эффект, выраженный сформированными компетенциями потребителя. Несмотря на рост расходов федерального бюджета РФ на образование (в 2013 году – 597,4 млрд. руб., на 2014 год расходы предусмотрены в сумме 544,3 млрд. руб., на 2015 – 573,0 млрд.

руб.), планируемые суммы не смогут в полном объеме удовлетворить потребности всех участников образовательной деятельности [3]. Выход один – поиск эффективных механизмов управления образовательной средой с целью формирования дополнительных источников развития региональных образовательных систем.

Известно, что образование как система имеет определенную структуру. Новыми элементами данной структуры могли бы стать, на наш взгляд, региональные кластеры, которые были бы объединены не столько по территориальному признаку, сколько по точкам роста (достигнутым либо планируемым). Объясняем свою позицию следующими аргументами.

Во-первых, образование как процесс предполагает временные затраты, многие образовательные продукты имеют отдаленный эффект, а потребности в квалификации и профессиональной компетентности специалистов содержательно ситуативны. Темп «в ногу со временем» выдерживать многим образовательным организациям в части финансовой составляющей реформ не под силу. Так, по итогам 2011 года в «информационный капитал» (приобретение информации, издание учебно-методической литературы и монографий; информационную инфраструктуру) образовательными организациями было вложено всего лишь 5–7% бюджета негосударственных учреждений и 3% бюджета в государственных учреждениях [4].

Несмотря на мизерность средств, выделяемых для получения ожидаемых результатов от запланированной модернизации образовательной отрасли, многие образовательные организации обладают уникальным трудовым ресурсом, способным тиражировать свои образовательные продукты в образовательной среде. Поэтому образовательные системы межрегионального кластерного взаимодействия должны и могут быть динамичны, легко организуемы, конструктивно обновляемы, социально обсуждаемы.

Во-вторых, механизм кластерного взаимодействия с учетом использования человеческого капитала имеет возможности саморегуляции и саморазвития, обеспечивая альтернативный выбор потребителям образовательных продуктов с целью реализации их экономических интересов. Если, к примеру, рассматривать выгоды обучающихся, то они измеряются полезностью и качеством образовательных продуктов, обеспечивающих в дальнейшем востребованность их на рынке труда. Выгода образовательной организации измеряется ростом ее конкурентоспособности в образовательной среде. Взаимодействие образовательных кластеров усилит выгоду региона в развитии человеческого капитала и в получении инвестиционных источников за счет создания пилотных проектов.

В-третьих, концентрация профессиональных кадров в интернет-пространстве регионального кластера позволит высказывать активную

гражданскую позицию в отношении проводимых государством реформ и минимизации зон конфликта интересов участников образовательных отношений. Возможность реализации данной функции может быть обеспечена через работу форумов, содействующих поиску концепции оптимального развития образовательной среды с учетом разновекторных экономических интересов.

В-четвертых, появляется возможность создания накопительной матрицы образовательных продуктов с целью доведения их качества до уровня ожидания потребителя. Данный механизм при этом должен непрерывно совершенствоваться, обновлять содержание и техническое обеспечение, однако скорость внедрения уже запрашиваемых обществом и новых технологий значительно возрастет. В качестве примера можно привести продвижение на рынке образовательных услуг такого продукта, как «виртуальные учебно-методические кабинеты» или «виртуальные учебно-методические комплексы дисциплин». Данный продукт приносит существенную экономию на эффекте масштаба.

В заключении хотелось бы отметить, что исследование образования как отрасли национальной экономики с позиции экономических интересов участников образовательных отношений и развитие межрегионального взаимодействия образовательных систем не только увеличивает эффект от проводимых реформ, «но и активно формирует рыночную среду обучения из потенциальных потребителей новых знаний и технологий» [5].

Литература:

1. Электронный ресурс // Режим доступа: <http://www.slovoopedia.com/6/206/770876.html>
2. Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, № 2 (56), 2012. – 40 с.
3. <http://www.garant.ru/news/409237/>
4. Стратегии учреждений профессионального образования. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, № 5 (59), 2012. – 56 с.
5. Дятлов С. А., Толстопятенко А. В. Интернет-технологии и дистанционное образование // Информационное общество, 2000, вып. 5, с. 29 - 37.

Формирование республиканской системы независимой оценки качества профессионального образования

Петрова И.Л.,
*ГБОУ Республики Марий Эл
«Научно-методический центр
профессионального образования»*

Сегодня одним из главных вопросов модернизации системы российского образования является выработка и совершенствование методов контроля и управления качеством образования. Целенаправленное и системное решение проблем качества профессионального образования может стать надежным стабилизирующим фактором, условием ускорения общественного развития.

В последние годы в России проблемы формирования и контроля качества профессионального образования находятся в центре внимания как государственных структур, так и объединений работодателей. Сущностной составляющей современной парадигмы профессионального образования является его ориентация на требования работодателей.

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года предусматривается разработка и внедрение механизмов участия потребителей и общественных институтов в осуществлении контроля и проведении оценки качества образования.

Развитие механизмов взаимодействия государственных процедур оценки качества образования и профессионально-общественной аккредитации и сертификации квалификаций становится способом обеспечения принципов независимости, объективности, достоверности при формировании национальной системы оценки качества образования. Задача формирования системы независимой оценки качества профессионального образования может реализовываться путем создания в регионах механизмов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и сертификации квалификаций обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования.

Существующая нормативно-правовая база показывает, что государство сегодня занимает активную позицию в создании условий для развития различных форм и структур в сфере независимой оценки качества профессионального образования (ФЗ «Об образовании в РФ» статьи 95 и 96, Положение о формировании системы независимой оценки качества

профессионального образования, утв. Минобрнауки РФ и Президентом РСПП и др.).

Сравнительный анализ существующего опыта профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и сертификации профессиональных квалификаций показал единство цели данных процедур - повышение качества профессионального образования посредством независимой оценки, единство принципов и схожесть задач, общий круг заинтересованных и оказывающих влияние сторон.

Таким образом, и сертификация профессиональных квалификаций, и профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ выступают неотъемлемой частью выстраиваемой в настоящее время в России системы менеджмента качества в профессиональном образовании, которая нацелена на объективную и признаваемую профессиональным сообществом оценку соответствия квалификаций выпускников требованиям производства и бизнеса.

В Республике Марий Эл принято решение о создании единой модели независимой оценки качества профессионального образования, что закреплено приказом Минобрнауки Республики Марий Эл «О создании республиканской системы независимой оценки качества профессионального образования» и пятисторонним Соглашением о формировании регионального механизма независимой и объективной оценки качества профессионального образования между Минобрнауки Республики Марий Эл, торгово-промышленной палатой республики, региональным отраслевым объединением работодателей «Союз строителей», Ассоциацией учреждений профессионального образования и Научно-методическим центром профессионального образования Республики Марий Эл.

Республиканская модель независимой оценки качества профессионального образования (рис. 1) позволит оптимизировать структуру, механизмы и ресурсы проведения данных процедур, унифицировать требования работодателей к профессиональной подготовке в учреждениях профессионального образования, повысить эффективность и рациональное использование ресурсов, снизить затраты, увеличить прозрачность всех процедур, создать единую базу экспертов и консультантов, регистр аккредитованных программ и сертифицированных обучающихся и выпускников.

Модель ориентирована на потребителей: абитуриентов, их родителей, работодателей, студентов и учреждения профессионального образования; определяет основные цели, принципы, субъекты и ресурсы проведения независимой оценки качества профессионального образования. Включает в себя механизм независимой оценки качества результатов обучения и профессиональных образовательных программ.



Рис. 1. Республиканская модель независимой оценки качества профессионального образования

Функции организатора (оператора) республиканской системы независимой оценки качества профессионального образования (далее – система) возложены на уполномоченную организацию - ГБОУ Республики Марий Эл «Научно - методический центр профессионального образования».

Утверждено Положение о республиканской системе независимой оценки качества профессионального образования, в котором названы основные принципы, направления деятельности, определены субъекты системы и сфера их ответственности.

Для апробации системы созданы рабочие группы и утвержден перечень профессий и специальностей СПО: 260807.01 Повар, кондитер; 270802.10 Мастер отделочных строительных работ; 260807 Технология продукции общественного питания; 270802 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений.

Ожидаемыми результатами внедрения системы являются:

- получение объективной оценки качества профессионального образования;
 - выявление проблемных мест и ресурсных зон повышения качества профессионального образования через вовлечение в процесс оценивания всех заинтересованных сторон: от представителей бизнеса до обучающихся;
 - укрепление имиджа учреждений профессионального образования, их образовательных программ как актуальных и востребованных рынком труда;
 - повышение конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда;
- участие работодателей в формировании нового качества профессионального образования, взаимодействие учреждений профессионального образования и работодателей.

Используемая литература:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» <http://минобрнауки.рф/документы/2974>
2. Николаев А.Г. Практика и проблемы привлечения студентов и работодателей к оценке качества профессионального образования [Текст]// Внедрение европейских стандартов и рекомендаций в системы гарантии качества образования: сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции Гильдии экспертов в сфере профессионального образования/ под общей редакцией д.п.н. Г.Н. Мотовой. - М.: Гильдия экспертов в сфере профессионального образования, 2011. – С. 396-398.

О потенциале сетевой организации ресурсов учреждений профессионального образования

Салугин П.В.,
директор ГБОУ СПО «ГК г. Сызрани»

Современная ситуация развития образования характеризуется новыми требованиями к качеству образования, обусловленными целями развития страны, стремлением вернуть ее «...в первый эшелон исторически лидирующих стран».

Обеспечение качества образования - формирование компетентной личности, способной к решению задач в различных сферах и видах деятельности в условиях происходящих в обществе изменений, непосредственно зависит от возможностей каждого конкретного образовательного учреждения, его наличных ресурсов. Однако ресурсные возможности образовательных учреждений для решения инновационных задач не всегда достаточны. Возникающее противоречие между новыми требованиями к качеству образования и существующими возможностями образовательных учреждений для их обеспечения может быть разрешено в условиях наращивания потенциала образовательных учреждений за счет ресурсов образовательной сети муниципального и регионального уровней.

В ситуации нестабильности и высокой степени изменчивости внешней среды, оказывающей неоднозначное влияние на развитие образования в современных условиях (особенности социально-экономической ситуации, демографические тенденции), требуется поиск новых подходов к решению задач развития сети. Сетевое взаимодействие сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией. Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит не только распространение инновационных разработок, а также идет процесс диалога между федеральным центром и образовательными учреждениями, обмен педагогическим опытом в решении проблем модернизации педагогического образования. Инновации в условиях образовательной сети приобретают эволюционный характер, что связано с непрерывным обменом информацией и имеющимся опытом.

Построение моделей развития сети образовательных учреждений на основе данных стратегий предполагает: раскрытие способа взаимодействия образовательных учреждений в сети; характеристику связей и отношений между ними; возможности и ограничения использования сетевых моделей в условиях региональной и составляющих ее муниципальных образовательных систем.

Структура взаимодействия партнеров в условиях сетевых организаций имеет свою специфику. Под сетевой организацией в теории стратегического управления понимается тип организации, структура которой представляет собой свободно связанную, гибкую, горизонтально организованную сеть принципиально равноправных, разных по выполняемым ролям и функциям, независимых партнеров.

Главная идея и главное преимущество сетевых структур - партнерство отличных друг от друга и поэтому полезных друг другу участников, обладающих определенными ограниченными ресурсами. В данном случае партнерские отношения позволяют достичь синергетического эффекта за счет специфического вклада каждой организации в достижение результатов, отвечающих интересам всех партнеров, которые при этом проявляют и сохраняют свои различия.

Одной из важнейших задач Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 07.02.2011 г. № 61, является переориентация системы профессионального образования Российской Федерации под нужды ключевых отраслей промышленности и экономики страны в области энергетики.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы, а также Планом мероприятий Правительства Российской Федерации об обеспечении опережающего развития системы начального и среднего профессионального образования, Чебоксарским электромеханическим колледжем реализуется проект «Модернизация системы начального профессионального и среднего профессионального образования для подготовки специалистов в области энергетики на базе отраслевого межрегионального ресурсного центра» и решаются следующие задачи:

- переориентация всей деятельности от решения задачи удовлетворения потребностей индивида в получении образования к удовлетворению конкретных потребностей рынка труда в соответствующих специалистах;
- построение системы социального партнерства на новой качественной основе, ориентированной на постоянное взаимодействие профессионального образования с субъектами рынка труда;
- включение профессионального образования в систему мониторинга рынка труда, решающего вопросы оценки спроса на профессии; выявления новых перспективных профессий, пользующихся спросом на

рынке труда; установления новых видов профессиональной деятельности, перечня умений и квалификационных требований к работнику конкретной профессии со стороны работодателей;

- совершенствование образовательного процесса с учетом запросов заказчиков образовательных услуг в формате компетентностного подхода;

- участие учреждений профессионального образования совместно с социальными партнерами в формировании новых и корректировке действующих образовательных и профессиональных стандартов.

В рамках этого проекта между Чебоксарским электромеханическим колледжем и Губернским колледжем г. Сызрани заключён договор о совместной деятельности. Это - взаимное участие в аттестационных мероприятиях педагогических работников; рецензирование учебно-методической документации; создание банка нормативно-правовых документов; накопление и систематизация нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в области среднего профессионального образования (далее – СПО), научной и методической литературы, а также лучших методических разработок по видам образовательной и воспитательной деятельности; изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта преподавателей учреждений СПО по повышению эффективности учебного процесса; дистанционное обучение; проведение семинаров и конференций; участие студентов и преподавателей в олимпиадах, конференциях и конкурсах разного уровня (республиканских, межрегиональных, всероссийских); обмен опытом и повышение квалификации педагогических кадров по инновационным направлениям в рамках деятельности РМО.

Так, в 2012 году преподаватели колледжа посетили обучающие семинары по следующим направлениям: «Методическая поддержка компетентностного обучения: реализация сетевой образовательной программы АСУ и САПР в модернизации отраслевого оборудования энергетики», «Организация учебного процесса в образовательных учреждениях в условиях компетентностного образования», «Модульно-компетентностный подход в системе профессионального образования», «Развитие сетевого взаимодействия в условиях модернизации системы профессионального образования: современные тенденции, проблемы, перспективы», «Перспективы развития системы профессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями развития энергетики».

Наиболее актуальными задачами в рамках реализации данного проекта для нашего образовательного учреждения являются:

- разработка и апробация программ обучения для подготовки специалистов технической направленности в рамках стратегических и приоритетных отраслей развития промышленности, использующих ресурсы сети образовательных учреждений на базе ресурсных центров;

- создание и апробация современной инфраструктуры поддержки образовательного процесса на основе межрегиональных ресурсных центров;

- создание и отладка механизма мониторинга и внедрения современных образовательных программ и технологий;

- создание и отладка эффективного механизма участия работодателей и общественности в определении содержания подготовки кадров для приоритетных отраслей;

- подготовка преподавателей и специалистов по вопросам распространения положительного опыта, моделей взаимодействия и разработанных программ обучения.

Особое место в системе сетевого взаимодействия Губернский колледж отводит социальному партнёрству с предприятиями города и региона. Главным результатом социального партнерства с предприятиями разных форм собственности является конкурентоспособность и востребованность наших выпускников на рынке труда, укрепление и развитие учебно-материальной базы, открытие новых направлений и профилей профессиональной подготовки.

Крупным социальным партнёром колледжа в рамках реализации инновационной образовательной программы является ОАО «Сызранский НПЗ» НК «Роснефть», модернизация и развитие которого напрямую связаны с возрастанием спроса на молодых специалистов в области нефтепереработки нефти и газа.

Системное взаимодействие со службами завода, последовательное выполнение задач в соответствии с планом реализации инновационной образовательной программы позволили колледжу достичь проектных результатов и показателей, активно включиться в реализацию региональной программы «Развитие инновационной деятельности в Самарской области».

Результатом участия в этой программе стало создание современного лабораторного комплекса, обеспечивающего внедрение прогрессивных форм организации образовательного процесса и инновационных образовательных технологий подготовки специалистов высокотехнологичного нефтеперерабатывающего производства. Это позволило решить одну из важнейших задач колледжа - модернизировать образовательные ресурсы, максимально приблизив их к условиям реального производства.

Опытом подготовки специалистов, востребованных на рынке труда территории, Губернский колледж охотно делится с коллегами других образовательных учреждений, перенимая, в свою очередь, их положительный опыт.

Сегодня можно с уверенностью говорить о том, что сетевая организация ресурсов учреждений профессионального образования обладает серьезным развивающим потенциалом. Партнерские отношения, целевое объединение материально-технических, учебно-методических и кадровых ресурсов субъектов взаимодействия позволяют достичь эффекта, который не возможен в ситуации обособленной деятельности образовательных учреждений.

II. КОМПЛЕКСНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень профессионального самоопределения школьников или как измерить и оценить уровень профессионального самоопределения школьников?

Алашеев С.Ю.,

*методист отдела исследовательских работ
Центра профессионального образования Самарской области*

На сегодняшний момент нельзя констатировать, что профориентационная работа со старшеклассниками в полной мере достигает своих главных целей - формирования у современной молодежи профессионального самосознания в процессе профессионального становления личности. Реальное положение дел демонстрирует недостаточную результативность работы региональной системы профессиональной ориентации. Так, по результатам исследований, проводившихся в Самарской области¹⁸, до 40% учащихся заканчивают школу, не сделав свой профессиональный выбор; 45% абитуриентов профшколы не уверены, что выбор их правильный. Около 40% выпускников системы профессионального образования не намерены работать по полученной специальности, до 20% по окончании учебных заведений заявляют, что их представления о выбранной профессии не оправдались. Сегодня молодые люди больше ориентированы на получение образования как такового, без учета профессии.

Сложившаяся ситуация вызывает необходимость более детального изучения как самой системы профориентационной работы, так и непосредственных участников данного процесса. Наиболее актуальным нам представляется исследование уровня профессионального самоопределения старшеклассников. Понимание механизмов формирования профессиональных предпочтений, факторов, влияющих на выбор той или

¹⁸ Социологические исследования «Оценка ситуации на рынке труда выпускниками начального, среднего и высшего профессионального образования и сравнительный анализ конкурентоспособности», «Анализ трудовых биографий выпускников системы начального профессионального образования: 1,5 года после выпуска», ЦПО Самарской области, 2011 год. Исследование «Мониторинг качества предоставления услуг по профориентации среди учащихся и родителей», Самарский центр профориентации, 2011 год.

иной профессиональной деятельности, позволит оценить эффективность форм профессиональной ориентации.

Дизайн исследования

Одной из основных задач современной школы является формирование у учащихся адекватных представлений о профессиональной деятельности, избираемой профессии и собственных возможностях, активного развития их, формирования потребности и умения включаться в экономическую деятельность и социально-трудовые отношения.

Предполагается, что к окончанию старшей ступени школьного обучения учащиеся должны иметь достаточно четкие ориентиры, касающиеся дальнейших профессиональных планов, определиться с профессиональной сферой, иметь представление о профессионально важных качествах в избранном виде деятельности, оценке и коррекции профессиональных планов, а также представлять способы достижения результатов в профессиональной деятельности, самоподготовки к избранной профессии.

Основной целью предпринятого социологического исследования является выявление профессиональных предпочтений учащихся 9-11 классов, мотивационной обоснованности и критериев, определяющих выбор профессии.

В исследовании применена выборка образовательных учреждений, стратифицированная по следующим параметрам:

1. пропорционально количеству школ в городских округах и сельских районах;
2. представлены различные типы образовательных учреждений.
3. пропорционально количеству школ в муниципальных образованиях региона.

Набор в страты производился простым случайным отбором (с использованием генератора случайных чисел). Объем рассчитанной теоретической выборки – 39 образовательных учреждений.

Представленность образовательных учреждений в выборке по типам школ выглядит следующим образом:

<i>Тип образовательного учреждения</i>	<i>Количество</i>
Лицей	2
Гимназия	1
Средняя общеобразовательная школа	26
Основная общеобразовательная школа	6
Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов	3

В отобранных школах проводился сплошной опрос всех учащихся 9-х и 11-х классов. Всего в исследовании приняло участие 2773 учащихся, из них 1675 – выпускники 9-х классов, 1098 – выпускники 11-х классов.

Принцип построения выборочной совокупности (отбора школ) и способ набора респондентов позволяет приравнять выборочную совокупность к случайной выборке. Таким образом, в исследовании была реализована стратифицированная гнездовая выборка. Предельная ошибка репрезентативности составила: 2,3% для массива опрошенных девятиклассников и 2,9% для опрошенных одиннадцатиклассников при уровне значимости 0,05 (т.е. с вероятностью 95%).

Одна из основных задач исследования – охарактеризовать систему профориентационной работы учреждений общего образования Самарской области. Система профориентации, как совокупность институций, за которыми закреплена функция профессиональной ориентации, включает в себя не только учреждения общего (основного и полного) образования, но и дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования школьников, различные курсы и кружки.

Профессиональная ориентация, результатом которой является социально-профессиональное самоопределение, трактуется как система равноправного взаимодействия личности и общества (различные социальные институты, ответственные за решение данной проблемы) на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая его личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах¹⁹.

Понять эффективность профориентационной работы возможно по результатам деятельности всей системы профориентации – «на выходе» – к моменту окончания общеобразовательной школы. Таким результатом в нашем исследовании выступает **профессиональное самоопределение** выпускников.

При проведении анализа мы попытаемся выстроить обобщенный показатель профессионального определения выпускников школ, позволяющий определить **уровень профессионального самоопределения**. Данный показатель призван оценить эффективность профориентационной работы в системе общего и дополнительного образования. Затем мы намерены выде-

¹⁹ Чистякова С.Н., Пряжников Н.С., Родичев Н.Ф. Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе. Источник: <http://proforientator.com.ua/stati/-vozmozhnjie-problemi-i-riski-svyazannie-s-poiskom-novih-putej-razvitiya-sistemi-proforientacii.html>

лить наиболее значимые факторы, влияющие на сформированность профессиональных намерений, для того чтобы понять роль форм и методов профориентационной работы, в частности, профильного обучения на старшей ступени общеобразовательной школы.

Под **профессиональным самоопределением** обычно понимается процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой сфере и способ его самореализации через согласование внутриличностных и социально-профессиональных потребностей²⁰, процесс принятия личностью решения о выборе будущей трудовой деятельности – кем стать, к какой социальной группе принадлежать, где и с кем работать²¹.

Применительно к нашему объекту изучения – выпускнику общеобразовательных школ – следует выделить два направления профессионального самоопределения: профессиональное образование и профессиональная деятельность. Самоопределение в сфере профессионального образования предполагает выбор учебного заведения и специальности обучения для продолжения образования. Самоопределение в профессиональной деятельности предполагает определение сферы (вида) деятельности и профессии /должности, по которой выпускник намерен работать.

Таблица № 43

Распределение ответов выпускников на вопрос
«Есть ли у Вас планы, касающиеся Вашей будущей профессиональной деятельности? (в % по столбцу*)»

	Выпускники 9-х классов	Выпускники 11-х классов
<i>Профессиональное образование</i>		
Выбрал учебное заведение , в которое буду поступать	41,9	56,3

²⁰ Российская педагогическая энциклопедия Под ред. В.Г. Панова, 1993 г. Источник: <http://didacts.ru/dictionary/1041/word/profesionalnoe-samopredelenie-molod-zhi>

²¹ Акмеологический словарь / Под общ. ред. А.А. Деркача – М.: Изд-во РАГС, 2004. Источник: <http://vocabulary.ru/dictionary/948/word/samopredelenie-profesionalnoe>

*

	Выпускники 9-х классов	Выпускники 11-х классов
Выбрал специальность профессионального обучения	12,6	17,3
<i>Профессиональная деятельность</i>		
Выбрал сферу деятельности , в которой буду работать	19,6	22,6
Выбрал профессию , по которой буду работать	15,9	13,8
<i>Пока не определился</i>	23,8	10,8

*сумма по столбцу превышает 100%, поскольку разрешался множественный выбор

Таблица показывает, что выпускники общеобразовательных школ чаще имеют определенное представление о месте получения профессионального образования, нежели о будущей профессиональной деятельности. В большинстве случаев самоопределение ограничивается выбором учебного заведения после окончания школы. Однако количество выпускников, сделавших выбор учебного заведения (41,9% девятиклассников и 56,3% одиннадцатиклассников), на наш взгляд, достаточно низко, поскольку на момент проведения опроса до выпускных испытаний оставалось немногим более месяца.

В целом, одиннадцатиклассники немного более конкретны в своем профессиональном выборе. Тем не менее, каждый десятый одиннадцатиклассник и почти каждый четвертый девятиклассник не определились ни в будущей профессиональной сфере, ни в сфере получения профессионального образования.

Схема дальнейшего анализа основана на определении степени сформированности предпочтений выпускников в профессиональной сфере и сфере профессионального образования. Теоретически были выделены 4 уровня профессионального самоопределения и предполагаемые периоды их достижения во время обучения в общеобразовательной школе.

Начальный (минимальный) уровень – **Общее представление о мире труда**. Достижение этого уровня профессионального самоопределения предполагает умение ориентироваться в «океане» профессий, различать различные типы трудовой деятельности, выделять отдельные профессиональные занятия. Эмоциональное отношение к различным видам трудовой деятельности проявляется в желании освоить ту или

иную сферу приложения труда в довольно широком спектре собственных профессиональных предпочтений. Знакомство с миром профессий начинается еще в дошкольном возрасте. В период обучения в школе освоение этого уровня самоопределения, по нашим представлениям, должно проходить на начальной ступени общеобразовательной школы и завершиться в младшем школьном возрасте.

Второй уровень – **Выбор профиля профессиональной деятельности**. Освоение учебной программы, дифференцированное отношение к различным учебным предметам, занятия в кружках формирует у школьников учебно-профессиональные намерения и профессионально ориентированные мечты. Эти ориентации способствуют развитию качеств, способностей, присущих представителям желаемых профессий. Перед школьниками не стоит проблема выбора профессии. Тем не менее, проявляются предпочтения в выборе сферы приложения своих сил, в выборе типа трудовой деятельности. Освоение данного этапа знаменуется осознанным выбором направления трудовой активности (например, техническое производство, работа с детьми, избавление от болезней, художественное творчество) и вида профессиональной деятельности (например, техник, инженер, квалифицированный рабочий). На наш взгляд, освоение этого уровня самоопределения соответствует времени обучения в среднем звене общеобразовательной школы.

Третий уровень – **Определение направления обучения и работы**. На этом уровне профессионального самоопределения ученик должен определиться с будущим видом экономической деятельности, уровнем и направлением профессиональной квалификации. Важно понимание необходимости профессионального обучения (профессионального образования, курсовой или иной подготовки) для избранного направления профессиональной деятельности. Соответственно, необходимо сделать выбор должного уровня профессионального образования (профподготовки), у учащегося должно сложиться представление о необходимом (выбранном) направлении дальнейшего профессионального образования. Освоение третьего уровня возможно в рамках предпрофильной подготовки в общеобразовательной школе. Достижение этого уровня необходимо для успешного (осознанного) выбора школьником профиля обучения в старшей школе.

Наивысший уровень – **Определение места обучения и рабочего места**. В предельном (идеальном!) случае выпускнику школы необходимо сделать профессиональный выбор, т.е. иметь четкое представление о конкретном предприятии (организации) и конкретном рабочем месте (профессии, должности) и/или конкретном учреждении

профессионального образования и конкретной специальности (профессии) обучения. Предполагается, что профессиональный выбор должен быть сделан на основе оценки своих способностей и возможностей, престижа профессии и ее содержания, а также социально-экономической ситуации. Для старших школьников актуальным является учебно-профессиональное самоопределение – осознанный выбор путей профессионального образования и профессиональной подготовки. Освоению наивысшего уровня профессионального самоопределения призвано профильное обучение на старшей ступени общеобразовательной школы. Однако в тех случаях, когда выпускники покидают школу после получения основного образования, задача достижения 4-ого уровня профессионального самоопределения должна решаться в рамках предпрофильной подготовки.

После окончания 9-ого класса выпускник школы, если продолжение обучения на старшей ступени не планируется, должен определиться в будущей профессиональной деятельности, либо выбрать траекторию получения профессионального образования. Если получение общего образования будет продолжено, то этот выбор может быть отложенным до окончания полной средней школы. Однако необходимость такого же (двунаправленного) выбора вновь актуализируется после окончания 11 класса. Таким образом, принципиальных различий в ситуации профессионально-образовательного самоопределения между выпускниками 11-х классов и теми выпускниками 9-х классов, которые покидают школу, нет. Поэтому момент «выхода» – завершения обучения в школе, будь то основная или полная общеобразовательная школа, и есть то время, когда следует замерить уровень профессионального самоопределения выпускника и оценить результат (эффективность) профориентационной работы.

Мы представили идеальную теоретическую модель процесса профессионального самоопределения в период обучения в общеобразовательной школе. Какова же реальность освоения выделенных уровней профессионального самоопределения выпускниками на выходе из стен образовательных учреждений Самарской области?

В качестве концептуального подхода для оценки направлений и уровня профессионального самоопределения школьников предлагается следующая содержательно-процессуальная модель анализа профессионального самоопределения. В основу модели положена идея о непрерывности (продолжительности во времени) процесса профессионального самоопределения: постепенном наращивании знаний о рынке труда, расширении возможностей самореализации личности и конкретизации планов о профессиональной карьере.

Схема № 1.



В представленном анализе **эмпирическими индикаторами уровня профессионального самоопределения** выступают зафиксированные в анкетах непротиворечивые (однозначные, логично выстроенные) наборы высказываний выпускников о выборе будущей профессии и месте профессионального обучения.

О достижении наивысшего (4) уровня профессионального самоопределения свидетельствуют определенные (конкретные) ответы на вопросы анкеты: «В какое учебное заведение Вы планируете поступать для получения профессионального образования?», «Выбрали ли Вы специальность для дальнейшего обучения после окончания школы?», «Выбрали ли Вы профессию, по которой собираетесь работать?», «Знаете ли Вы предприятия, организации, где можно работать по выбранной профессии?».

Освоение 3 уровня профессионального самоопределения фиксировалось по ответам на вопросы, предполагающие выбор из списка возможных вариантов: «После окончания школы, что Вы планируете делать?», «В какой отрасли Вы планируете работать?», «Скажите, кем Вы планируете работать?».

Овладение 2-м уровнем профессионального самоопределения в период школьного обучения контролировалось вопросами: «Каким видом деятельности Вы бы хотели заниматься?», «Кем Вы хотите стать?», предлагающими выбор укрупненных видов трудовой деятельности и профессионально-квалификационных групп.

Если на вопросы об освоении 2 уровня профессионального самоопределения однозначный ответ не получен или выбран вариант «пока не определился», считалось, что респондент находится на начальном уровне профессионального самоопределения (1 уровень).

Ответы респондентов на вопросы, свидетельствующие о достижении того или иного уровня профессионального самоопределения, контролируются по ответам на вопросы более низкого уровня самоопределения. Если обнаруживаются рассогласования между интерпретацией ответов на вопросы, относящиеся к разным уровням, освоенным считается более низкий уровень профессионального самоопределения.

**Оценка достигнутого уровня профессионального самоопределения
выпускниками девятых классов и одиннадцатых классов**

Уровень профессионального самоопределения	Выпускники 9-х классов		Выпускники 11-х классов	
	Профессиональное образование	Профессиональная деятельность	Профессиональное образование	Профессиональная деятельность
4. Определение места обучения и рабочего места	12,3%	16,9%	20%	26%
3. Определение направления обучения и работы	14,8%	18,9%	20%	8,3%
2. Выбор профиля профессиональной деятельности	23,8%		19%	
1. Общее представление о мире труда	13,3%		6,6%	
	<i>100%</i>		<i>100%</i>	

Итак, наиболее высокий – четвертый – уровень профессионального самоопределения зафиксирован в ответах 29,2% выпускников 9-х классов, из них 12,3% определились в сфере получения профессионального образования и 16,9% сделали однозначный выбор дальнейшей профессиональной карьеры. Столь же высокий уровень сформирован в сумме у 46% выпускников 11-х классов, из них у 20% – в плане профессионального образования и 26% – в будущей профессиональной деятельности. Полученные показатели свидетельствуют, что лишь около трети выпускников основной школы определились в своих профессиональных намерениях, и менее половины одиннадцатиклассников в полной мере представляют свое профессиональное будущее.

Оставшаяся часть выпускников находится на более низких уровнях профессионального самоопределения. Еще 33,7% девятиклассников и 28,3% выпускников 11-х классов представляют лишь широкое направление своей профессиональной карьеры после окончания школы. 23,8% девятиклассников и 19% одиннадцатиклассников высказывают какие-либо предпочтения в выборе направления профессиональной деятельности, которые по нашим представлениям, должны быть сформированы к окончанию 7 класса школы. У 13,3% выпускников 9-х классов и 6,6% выпускников 11-х классов представления о мире профессий не выходят за рамки общих представлений, которые формируются в начальных классах школы.

Отметим, что в логике представленного анализа самоопределение в профессиональной деятельности предполагает выстраивание определенной образовательной траектории, в то время как самоопределение в сфере профессионального образования еще не означает однозначного выбора профессии и возможных мест работы. В целом, уровень самоопределения выпускников общеобразовательных школ невысок.

Напомним, что здесь мы говорим лишь о количественном распределении сформированности профессиональных предпочтений выпускников общеобразовательных школ, и не можем судить о качестве профессионального выбора, о том, насколько профессионально-образовательные планы выпускников соответствуют их склонностям и возможностям самореализации личности, насколько профессиональные намерения соответствуют запросам работодателей, возможностям предоставления образовательных услуг и востребованности предпочитаемых квалификаций на рынке труда.

Какие факторы и как влияют на достижение того или иного уровня профессионального самоопределения выпускника? Попробуем объяснить, с чем связаны изменения уровня профессионального самоопределения у выпускников 9-х и 11-х классов.

Для оценки влияния различных факторов на уровень профессионального самоопределения была предпринята попытка построения множественной линейной регрессии. Регрессионная модель позволяет оценить, насколько хорошо можно объяснить зависимую переменную (уровень профессионального самоопределения), зная значения независимых переменных, а также попытаться выяснить, какой набор из используемых объясняющих переменных позволяет наиболее эффективно предсказать зависимую переменную.

Зависимой переменной выступала сконструированная нами и описанная выше переменная «Уровень профессионального самоопределения», имеющая 4 градации: 1 – низкий, 2 – средний, 3 – профильный, 4 – высший.

В качестве независимых переменных использовались:

Личностные характеристики учащегося и его семьи

- пол выпускника;
- возраст выпускника (в годах от 13 до 19 лет);
- состав семьи выпускника;
- количество членов семьи выпускника;
- уровень образования матери;
- уровень образования отца;
- оценка материального положения семьи выпускника.

Учебные достижения и внешкольная профориентационная активность выпускника

- успеваемость;
- интерес к учебе;
- посещение предпрофильных курсов в 9-м классе.

Участие в профориентационных мероприятиях

- консультации со школьным психологом по вопросам профориентации;
- беседы с классным руководителем по вопросам выбора профессии;
- встречи (беседы) с представителями различных предприятий
- уроки профориентации;
- экскурсии на предприятия;
- тренинги профориентации;
- встречи с преподавателями вузов, колледжей;
- посещение творческих объединений (кружков, секций, студий, клубов) внешкольных занятий;
- посещение профильных предметов в 10-11 классах – **в модели для выпускников 11-х классов;**
- изменение профильных предметов за время учебы в 10-11 классе – **в модели для выпускников 11-х классов.**

Характеристика учебного заведения (школы)

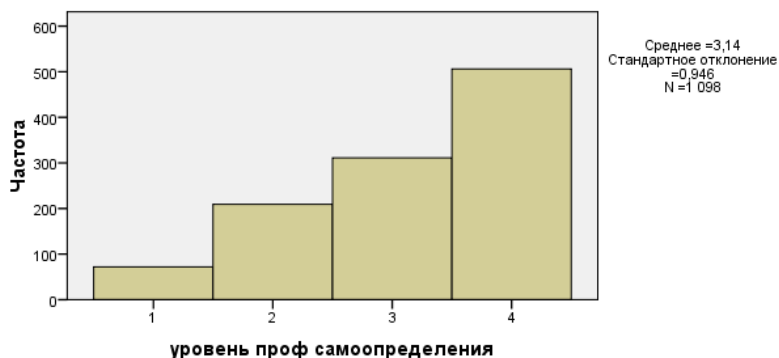
- тип поселения, где расположена школа (город – село);
- вид общеобразовательного учреждения (общеобразовательная школа, общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов, гимназия, лицей);

- ведение профильного обучения в учебном заведении;
- участие школы в эксперименте по введению профильного обучения в старших классах.

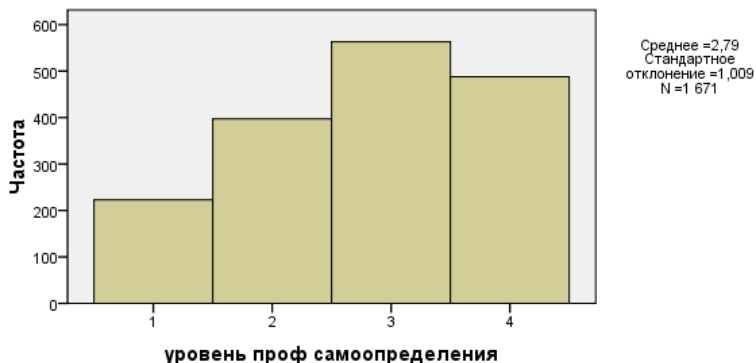
Зависимой переменной выступал сконструированный показатель **Уровень профессионального самоопределения**, который принимает значения от 1 (наиболее низкий уровень) до 4 (наивысший уровень профессионального самоопределения).

Распределение значений показателя
Уровень профессионального самоопределения
для выпускников 9-х и 11-х классов

для class= 11 класс



для class= 9 класс



Было сделано предположение, что на достижение того или иного уровня профессионального самоопределения в 9-ых классах и в 11-х классах оказывают влияние различные факторы. Поэтому регрессионные модели строились отдельно для выпускников 9-х классов и для выпускников 11-х классов.

Чтобы избежать мультиколлинеарности в обоих случаях, были проведены необходимые процедуры подгонки регрессионной модели уровня профессионального самоопределения. Каждая из коррелирующих между собой переменных включалась поочередно в модель множественной линейной регрессии. Во всех моделях использовался метод наименьших квадратов. Таким образом все переменные тестировались, в итоговую модель включен лучший вариант по критерию R².

Первоначально в модель были включены все независимые переменные, чтобы оценить характер их влияния на профессиональное самоопределение выпускников. Затем была проведена процедура пошагового исключения незначимых факторов. Поскольку нам важно было оценить влияние на профессиональное самоопределение школьников таких факторов как введение профильного обучения и эффективность профориентационных мероприятий, эти предикторы (факторы) были сохранены в итоговых моделях.

Выводы. Регрессионный анализ факторов, влияющих на уровень профессионального самоопределения выпускников **9-х классов**.

1. В зависимости от **половой принадлежности** девятиклассников достигнутый уровень профессионального самоопределения различается. Девочки чаще демонстрируют более высокие показатели профессионального самоопределения. **Возрастные различия** девятиклассников не влияют на процесс профессионального самоопределения, очевидно, в силу небольшой разницы в возрасте.

2. Такие **характеристики семьи** как: состав и количество членов семьи, уровень образования обоих родителей и материальное положение – не оказывают влияния на профессиональное самоопределение девятиклассников.

3. **Посещение предпрофильных курсов** в 9-м классе не дает прироста уровня профессионального самоопределения. На наш взгляд, в силу их слабой представленности в 9-х классах общеобразовательных школ области.

4. Среди проводимых профориентационных мероприятий в школах на повышение профориентации девятиклассников положительное влияние оказывают: **консультации со школьным психологом** по вопросам профориентации, **уроки профориентации, встречи (беседы)**

с представителями различных предприятий, встречи с преподавателями вузов, колледжей. Экскурсии на предприятия, как ни удивительно, отрицательно сказываются на уровне профориентации школьников, хотя значимость этого фактора и не велика, однако, возможно, это объясняется невысокими презентационными характеристиками предприятий, с одной стороны, а с другой – ориентацией выпускников на получение профессионального образования после окончания школы. *Беседы с классным руководителем* по вопросам выбора профессии и *тренинги профориентации* не оказывают существенного значения на уровень профессионального самоопределения выпускников 9-х классов.

5. Учебные достижения (*успеваемость, интерес к учебе*) и внешкольная активность выпускника (*посещение кружков, секций, студий, клубов вне школьных занятий*). То есть успехи/неудачи в освоении знаний по школьной программе не стимулируют профессиональные интересы школьников. Посещение учреждений дополнительного образования школьников не активизирует профориентацию девятиклассников.

6. Важное влияние на повышение интереса к профессиональной деятельности и большую определенность профессиональных устремлений оказывает *место расположения* учебного заведения: городские школьники чаще показывают более высокий уровень профессионального самоопределения. Более высокий *статус образовательного учреждения* также позитивно сказывается на уровне профессионального самоопределения своих воспитанников. А вот факт *участия школы в эксперименте по введению профильного обучения в старших классах* определяет более низкие уровни самоопределения девятиклассников (возможно, этот фактор будет работать именно на старшей ступени общеобразовательных школ).

7. Наибольший вклад в объяснение уровня профессионального самоопределения девятиклассников вносят тип поселения ($\beta=0,218$), консультации со школьным психологом ($\beta=0,116$) и пол выпускника ($\beta=-0,106$).

Аналогичная подгонка модели множественной линейной регрессии для показателя уровень профессионального самоопределения была проведена для массива опрошенных одиннадцатиклассников.

Выводы. Регрессионный анализ факторов, влияющих на уровень профессионального самоопределения выпускников **11-х классов**.

1. В отличие от девятиклассников *пол* одиннадцатиклассников не определяет уровень профессионального самоопределения. *Возрастные различия* девятиклассников также не влияют на процесс профессионального самоопределения, очевидно, в силу небольшой разницы в возрасте.

2. Исследуемые *характеристики семьи*: состав и количество членов семьи, уровень образования обоих родителей и материальное положение

– не оказывают влияния на профессиональное самоопределение девятиклассников.

3. **Посещение предпрофильных курсов** в 9-м классе позитивно и значимо влияет на рост уровня профессионального самоопределения выпускников 11-х классов. Избрание профиля обучения в старшей школе (**посещение профильных курсов**) обучение и **изменение профильных предметов за время учебы в 10-11 классе** не влияют на уровень профессионального самоопределения.

4. Среди проводимых профориентационных мероприятий в школах большинство из них не оказывают влияние на уровень профориентации одиннадцатиклассников: **уроки профориентации, беседы с классным руководителем, экскурсии на предприятия, консультации со школьным психологом** по вопросам профориентации, **встречи с преподавателями вузов, колледжей. встречи (беседы) с представителями различных предприятий**. Невелико и влияние фактора **тренинги профориентации**. Таким образом, профориентационные мероприятия в старших классах не оказывают сколь-либо существенного влияния на уровень профессионального самоопределения, или вообще не ведется.

5. **Интерес к учебе** и внешкольная активность выпускника (**посещение кружков, секций, студий, клубов вне школьных занятий**) не стимулируют профессиональные интересы школьников. В то же время **успеваемость** одиннадцатиклассников значимо влияет на уровень профориентации старших школьников. Однако, парадоксально, что успехи в освоении знаний по школьной программе снижают уровень профессионального самоопределения. То есть высокие школьные достижения, обеспечивая широкие возможности поступления в вузы, откладывают вопросы конкретизации профессионального выбора.

6. Важное влияние на повышение интереса к профессиональной деятельности и большую определенность профессиональных устремлений оказывает **место расположения** учебного заведения: городские школьники чаще показывают более высокий уровень профессионального самоопределения. Более высокий **статус образовательного учреждения** слабо, но позитивно сказывается на уровне профессионального самоопределения своих воспитанников. А вот факт **участия школы в эксперименте по введению профильного обучения в старших классах** определяет более низкие уровни самоопределения одиннадцатиклассников (хотя значимость этого фактора невысока).

7. Наибольший вклад в объяснение уровня профессионального самоопределения одиннадцатиклассников вносят школьная успеваемость ($\beta = 0,194$) и тип поселения ($\beta = 0,164$).

Социально-профессиональная адаптация студентов учреждений среднего профессионального образования Республики Марий Эл

Бурмистрова Е.В.,

*ведущий специалист-эксперт отдела профессионального образования
Министерства образования и науки
Республики Марий Эл, к.п.н.*

В условиях развития системы довузовского профессионального образования, ее ориентации на требования рынка труда, особую актуальность приобретает социально-профессиональная адаптация студентов, представляющая собой процесс вхождения индивида в сферу производственных отношений и неразрывно связанный с ним процесс самореализации индивида в социуме.

Социально-профессиональная адаптация будущего специалиста предусматривает активный характер его взаимодействия с социальной средой. В связи с этим она рассматривается не только как приспособление человека к новым функциям, но и как процесс выстраивания стратегии их преобразования в соответствии с собственным замыслом.

В системе профессионального образования Республики Марий Эл в рамках реализации республиканской целевой программы «Комплексное развитие профессионального образования в Республике Марий Эл на 2011-2014 годы» проводится целенаправленная и системная работа по социально-профессиональной адаптации студентов и трудоустройству выпускников учреждений:

- работает республиканский межведомственный совет по профессиональной ориентации;
- реализуется комплексный план профессиональной ориентации обучающихся и молодежи Республики Марий Эл;
- ежегодно проводится профориентационная акция «Сто дорог – одна твоя» для обучающихся общеобразовательных школ;
- в учреждениях профессионального образования осуществляется профессиональная подготовка старшеклассников;
- разработан и внедрен специальный информационный ресурс «Атлас профессий», содержащий перечень востребованных на рынке труда Республики Марий Эл профессий и специальностей;
- организовано повышение квалификации специалистов образовательных учреждений по программе «Планирование профессиональной карьеры»;

- с 2012 года в республике проводится комплексный мониторинг трудоустройства выпускников;

- более 90% учреждений профессионального образования имеют собственные службы содействия трудоустройству выпускников.

В рамках республиканской целевой программы «Содействие занятости населения Республики Марий Эл на 2012-2014 годы» выпускники учреждений среднего профессионального образования (далее – СПО) имеют возможность прохождения стажировки под руководством наставников.

В целях изучения проблемы социально-профессиональной адаптации студентов учреждений СПО нами проведено исследование, в котором приняли участие 170 студентов первых и последних курсов.

Анализ и обобщение полученных результатов позволили нам сделать вывод о том, что проблемой социально-профессиональной адаптации обучающихся необходимо заниматься еще в основной школе, в рамках предпрофильной подготовки. Продолжать - в учреждениях профессионального образования, сделав социально-профессиональную адаптацию системообразующим элементом образовательного процесса. И завершать - на предприятиях, обеспечив профессиональное становление молодых специалистов.

Сегодня нужна новая модель социально-профессиональной адаптации молодежи, основанная на взаимодействии разных социальных институтов, привлекающая новые формы и методы. Это имеет исключительно важное значение для практики профессионального образования и профессионального становления молодых специалистов.

Система работы Ресурсного центра г.о. Новокуйбышевск по сопровождению профессиональной карьеры обучающихся

Дахина Т.М.,

*руководитель отдела сопровождения профессиональной карьеры
ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр» г.о. Новокуйбышевск
Самарской области*

Ресурсный центр г.о. Новокуйбышевск (далее – РЦ) – крупнейшее инновационное сервисное учреждение Самарской области, созданное в 2002 году в рамках модернизации структуры управления системой образования Самарской области. За 10 лет учреждение прошло путь от становления до разворачивания широкого спектра услуг в целях обслуживания образовательной сети Поволжского управления – 98 образовательных учреждений и их структурных подразделений г.о. Новокуйбышевск и м.р. Волжский, в которых работают 2,5 тысячи педагогов.

Значимость проблемы профориентации поставила перед РЦ задачу создания системы сопровождения профессиональной карьеры учащихся в округе, которая сегодня представляет собой целый комплекс мер:

- повышение квалификации педагогов по вопросам профориентации учащихся;
- информационно-методическое сопровождение деятельности образовательных учреждений по профессиональному самоопределению учащейся молодежи;
- консалтинговое сопровождение профессиональной карьеры обучающихся;
- организация и координация мероприятий по профориентации в масштабах Поволжского управления;
- мониторинг деятельности образовательных учреждений по организации предпрофильной подготовки и профильного обучения школьников.

Эти функции осуществляет Отдел сопровождения профессиональной карьеры – созданное в 2003 году структурное подразделение Ресурсного центра.

Как учреждение дополнительного профессионального образования, мы уделяем большое внимание повышению квалификации педагогов в данном направлении, поскольку именно они являются проводниками профориентационных идей в школах. Этот процесс включает в себя: обучение по модульным образовательным программам, консультирование, издание методических пособий и рекомендаций, создание

условий для демонстрации педагогического опыта (конкурсы, ярмарки, конференции), создание и поддержка интернет-проектов.

Обучение консультантов предпрофильной подготовки и профильного обучения, педагогов начального, среднего и старшего звена школ осуществляется преимущественно силами РЦ. С 2009 года реализуются 6 авторских модульных программ (по 36 и 68 часов), две из них отмечены дипломами первой и второй степени на региональных конкурсах методических разработок по профориентации. Тематика курсов эксклюзивна.

50 % образовательных программ реализуются в дистанционном режиме, что позволяет педагогам учреждений Волжского района осваивать их непосредственно на своих рабочих местах, без дополнительных временных и материальных затрат. Благодаря этому, в 89 % школ Поволжского управления работают сертифицированные педагоги, обученные технологиям поддержки учащихся в профессиональном самоопределении.

РЦ оказывает педагогам информационно-методическую поддержку - методические рекомендации, информационные журналы, банки данных об учреждениях профобразования, диагностический инструментарий и материалы для коррекционной работы, справочная литература, статистика и др. находятся в свободном доступе.

В настоящее время специалисты РЦ развернули широкий спектр консалтинговых услуг. Наряду с очными консультациями наиболее перспективной формой является регулярное виртуальное консультирование не только педагогических работников, но и учащихся и их родителей.

Большим спросом пользуются интернет-ресурсы РЦ: сайт (<http://www.rc-volga.ru/>), консалт-портал (<http://rcospk.rusedu.net>), сообщество педагогов «Профессиональное самоопределение школьников» (<http://profshkolnik.rusedu.net>). По указанным интернет-адресам можно получить on line-консультацию специалистов РЦ по вопросам профориентации, выбору профессии, по работе с выпускниками и родителями, информацию о ситуации на рынке труда и др.

За 10 лет в РЦ сложился определенный подход к профориентации и психолого-педагогическому сопровождению учащейся молодежи округа. Масштабы этой работы значительны. Сотни школьников проходят профконсультирование с использованием компьютерной диагностики. Регулярно обновляются страницы интернет-проектов РЦ для оказания информационной помощи учащимся, родителям по вопросам профессионального самоопределения.

Ежегодно для старшеклассников и их родителей организуются такие массовые мероприятия, как: Дни учреждений профессионального образования города и области, Дни открытых дверей образовательных центров г.о. Новокуйбышевск. Традиционными стали территориальная ярмарка профессий «Образование и карьера», тематические очные и видеовстречи в рамках регионального проекта «Открытый урок». Их успешному проведению оказывают активное содействие наши социальные партнеры, с которыми сложились давние и прочные деловые отношения. Среди них учреждения общего, дополнительного и профобразования города и области, муниципальные предприятия и службы, Центр занятости населения города и района, Совет работающей молодежи г.о. Новокуйбышевск, СМИ.

Решением коллегии министерства образования и науки Самарской области от 23 ноября 2004 года №6/1 была принята Концепция региональной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения Самарской области. Данный документ явился основанием для создания системы управления профориентационной работой на территории г.о. Новокуйбышевск. На заседании Совета по кадровой политике при администрации города 10 марта 2005 года был создан Координационный совет по профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения, в который вошли представители городских предприятий, учреждений и организаций. С 2008 года его возглавляет руководитель Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области Сазонова Светлана Николаевна.

Координационный совет работает на базе Ресурсного центра и позволяет объединять усилия всех субъектов системы профессиональной ориентации для комплексного регулирования процесса профессионального самоопределения молодых жителей города.

Конечно, представленная система работы сложилась далеко не сразу. Постепенно растут виды и объемы деятельности. Чем больше мы решаем проблем, тем больше появляется новых.

Но об эффективности и положительных тенденциях в работе РЦ по сопровождению профессиональной карьеры обучающихся свидетельствуют:

- повышение профессионализма педагогов в вопросах профориентации учащейся молодежи (по итогам региональных конкурсов программ элективных курсов в системе профильного обучения и методических разработок по профориентации и планированию профессиональной карьеры в 2012 году 7 педагогов образовательных учреждений Поволжского округа стали победителями);

- положительная динамика обращений педагогов, учащихся и родителей за профориентационными ресурсами (в среднем от 80 обращений в 2003 году до 600 обращений в 2012 году);
- оперативность получения полезной информации через дистанционные формы работы (ежегодно в среднем на 40 % повышается посещаемость интернет-порталов РЦ, в 3 раза увеличивается география посетителей, в 1,5 раза – количество опубликованных материалов);
- высокая степень удовлетворенности услугами (100 %);
- расширение круга социальных партнеров (ежегодно инициируют заключение договоров о сотрудничестве с РЦ около 10 организаций/учреждений).

Опыт РЦ по сопровождению профессиональной карьеры обучающихся был представлен на региональном семинаре «Модели взаимодействия школы и социума в организации профильного обучения и профессионального самоопределения учащихся» в г.о. Кинель (2010 год), на заседаниях межведомственного Координационного совета по профориентации молодежи и взрослого населения г.о. Новокуйбышевск (ежегодно с 2005 года).

Результаты работы РЦ обсуждались участниками региональных интернет-конференций «Современные подходы в работе образовательных учреждений по обеспечению профессионального сопровождения обучающихся» (2010 год) и «Профессиональная ориентация в условиях современного образования» (2012 год).

В декабре 2012 года состоялась презентация итогов десятилетней деятельности Ресурсного центра в рамках юбилейных мероприятий с участием представителей министерства образования и науки Самарской области, коллег из Ресурсных служб области, представителей учреждений общего, дополнительного и профессионального образования города и соседних территорий.

**Формирование готовности к принятию решения
о профессиональном образовании
в процессе профессиональной ориентации**

Перелыгина Е.А.,

руководитель проектов АНО

«Лаборатория модернизации образовательных ресурсов».

Решение о продолжении образования определяет на длительный промежуток времени жизнь человека, когда бы человек ни принял такое решение – по окончании основной ступени общего образования или в предпенсионном возрасте. Поэтому к принятию такого решения необходимо относиться со всей ответственностью. Впервые решение о продолжении образования принимает подросток по окончании девятого класса – это принципиальное решение о возможности продолжить общее образование или получать профессиональное образование. Если девятиклассник решает покинуть стены школы, то ему приходится выбирать и то, какое именно профессиональное образование ему следует получать.

В настоящее время школа готовит девятиклассника к принятию этого важного решения в рамках предпрофильной подготовки. Предпрофильная подготовка – это образовательное пространство для осуществления предварительного самоопределения девятиклассников относительно дальнейшего продолжения образования. В Рекомендациях об организации предпрофильной подготовки учащихся основной школы в рамках эксперимента по введению профильного обучения учащихся в общеобразовательных учреждениях на 2003/2004 учебный год (Приложение к письму МО РФ от 20.08.2003 г.) предпрофильная подготовка определяется как «система педагогической, психологической, информационной и организационной поддержки учащихся основной школы, содействующей их самоопределению по завершению общего образования». «Создание образовательного пространства для осуществления предварительного самоопределения» – так сформулирована цель предпрофильной подготовки в документе «Основные принципы реализации предпрофильной подготовки на территории Самарской области», принятом в 2004 г. Согласно этому документу, предпрофильная подготовка представляет собой сочетание трех основных направлений работы:

1. Информационная работа.

В рамках этого направления учащиеся должны иметь возможность получить информацию о возможностях продолжения образования или трудоустройства, об учреждениях профессионального образования, о программах профильного обучения, реализуемых различными общеобразовательными учреждениями, о состоянии и прогнозах развития рынка труда территории.

Информационная работа организуется в образовательном учреждении и как работа обучающихся с письменными информационными источниками на бумажных и электронных носителях (стенды, электронные базы данных, листовки и брошюры, «визитки» различных образовательных учреждений и вспомогательных служб, которые могут организовать профориентационную помощь учащимся и пр.), и как система разнообразных мероприятий, в том числе визиты в образовательные учреждения, посещение ярмарок вакансий, различные презентации и пр. Обучающиеся самостоятельно принимают решения об участии в тех или иных мероприятиях по информированию.

В результате реализации данного направления учащиеся получают необходимые информационные ресурсы для планирования своего образовательного будущего и опыт работы с такого рода ресурсами.

2. Реализация содержания предпрофильных курсов, позволяющих учащемуся осуществить «пробу сил» в той или иной сфере человеческой деятельности.

Реализация данного направления предоставляет учащимся возможность получить опыт освоения способов деятельности, изучения и преобразования предметов и процессов, характерных для той или иной сферы человеческой деятельности, а также опыт осуществления ответственного выбора. В год обучающиеся осваивают от двух до четырех предпрофильных курсов (в зависимости от условий, предлагаемых общеобразовательным

учреждением), и основной целью этой «пробы сил» является предварительное самоопределение ученика относительно приоритетного для него вида деятельности (изобретательство, творчество, производство, управление \ обслуживание, исследование, проектирование) и объекта приложения этой деятельности (человек, материальный объект, художественный образ, знаковые системы, окружающая среда).

Образовательное учреждение предоставляет обучающемуся возможность выбора предпрофильных курсов из перечня, составленного с учетом запросов учащихся, особенностями местных рынков

труда, возможностей образовательного учреждения или сети, образовательного потенциала социокультурной среды. Образовательное учреждение должно предложить учащемуся исчерпывающий набор курсов, который определяется всеми возможными сочетаниями видов деятельности и объектов воздействия (их число избыточно по отношению к тем курсам, которые обязан освоить каждый учащийся).

3. Педагогическое сопровождение проектирования учащимся своей образовательной траектории, включающее консультирование по поводу осуществления выбора, мотивов для принятия решения относительно выбора предпрофильных курсов и (впоследствии) продолжения образования, мониторинг освоения предпрофильных курсов, организацию рефлексии полученного учащимися опыта, их самопознания, соотнесение полученной информации и предпочтений учащихся.

В результате реализации данного направления учащиеся принимают принципиальное решение о своем дальнейшем образовании (профессиональном или общем) или трудовой деятельности.

Из описанной структуры предпрофильной подготовки видно, что собственно профессиональное самоопределение, т.е. выбор будущей профессии, целью предпрофильной подготовки не является.

Общеобразовательные учреждения заинтересованы в таких партнерах, как учреждения довузовского профессионального образования, для организации информационной работы в рамках предпрофильной подготовки. Информация, предоставляемая такими партнерами, необходима для полноты формируемой у обучающихся картины о возможностях продолжения образования в территории.

Такое сотрудничество может строиться в рамках специально организованных мероприятий на территории учреждения довузовского образования (например, дни открытых дверей) или в рамках участия в таких школьных мероприятиях, как презентации нескольких учреждений профессионального образования. Наконец, общеобразовательные учреждения могут разместить у себя письменную информацию об учреждении – на бумажных и/или электронных носителях.

Традиционно профориентационная деятельность учреждения профессионального образования ориентирована на обрисовку перспектив трудоустройства выпускников учреждения по окончании обучения: возможности трудоустройства в территории проживания, в том числе при содействии учреждения профобразования, востребованность профессии на рынке труда, перспективы в заработной плате и пр. Эту цель

профориентации нельзя упускать из виду. Однако эффективность профориентационной деятельности конкретного образовательного учреждения зависит от успешности его взаимодействия с девятиклассниками в рамках системы координат, заданных в общеобразовательном учреждении – сейчас это рамки, заданные предпрофильной подготовкой. Так, подростки ориентированы на то, что выбор профессии они обосновывают принадлежностью профессии приемлемому для них виду человеческой деятельности и работой с подходящим объектом воздействия. Именно на этом, как мы видели, построено и предложение предпрофильных курсов, и педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки. Оценка возможности получения девятиклассником той или иной профессии при условии успешного участия в предпрофильной подготовке основана именно на том, какие в профессии ведущие вид

(иди виды) деятельности и объект (объекты) воздействия. Но не для всех выпускников основной школы такая оценка легка в силу того, что они не могут быстро сориентироваться в особенностях той или иной профессии, в частности, оперативно определить ведущие виды деятельности и объекты воздействия, значит, подростки могут отказаться от рассмотрения интересного варианта только по причине отсутствия готовой информации в рамках имеющейся у них системы координат и неумения / неготовности / отсутствии мотивации эту информацию добыть.

Учреждения довузовского образования могут учесть в своей деятельности особенности системы предпрофильной подготовки, предоставляя информацию о профессиях, которые можно приобрести в этих учреждениях, в форме, которая привычна обучающимся, т.е. давая необходимые разъяснения и приводя примеры относительно ведущих в той или иной профессии видов деятельности и объектов воздействия.

Описанный подход к профессиональной ориентации со стороны учреждений довузовского образования может быть высоко оценен общеобразовательными учреждениями, т.к. существенно детализирует представление обучающихся о видах и сферах человеческой деятельности, а значит, приблизит к получению основного образовательного результата предпрофильной подготовки – формированию готовности к принятию решения о профессиональном образовании. Учреждения довузовского образования, в свою очередь, получают абитуриентов,ходящих осознанно к поступлению в учреждение профессионального образования.

Динамика трудовых ориентаций выпускников начального профессионального образования 1998-2009

Репринцева Е. Г.,

*начальник отдела исследовательских работ
Центра профессионального образования Самарской области*

С 1998 года в режиме мониторинговых обследований в Самарской области проводятся репрезентативные опросы учащихся и выпускников региональной системы начального профессионального образования (НПО). Одной из задач исследований является изучение жизненных ориентаций, включая образовательные, профессиональные и миграционные планы.

Концепция модернизации системы профессионального образования ставит перед учебными заведениями ряд задач, в том числе: дать учащимся профессиональные навыки, которые позволяют быть востребованным на рынке труда, психологически подготовить к началу профессиональной карьеры в условиях конкурентной среды. Поэтому изучение профессиональных и образовательных настроений представляется важным для понимания, насколько планы выпускников соответствуют профилю полученных профессиональных навыков.

Информация, собранная в ходе исследования, позволяет охарактеризовать наиболее общие тенденции формирования образовательных и профессиональных намерений социальной группы выпускников профессиональных училищ и лицеев. К моменту окончания учебного заведения выпускники оказываются в ситуации выбора дальнейшего жизненного пути. Тем более что границы индивидуального выбора, который открывается сегодня перед выпускниками учреждений НПО, значительно расширились. Традиционно считалось, что получение диплома о начальном профессиональном образовании предполагает для большинства их владельцев включение в производственную деятельность. Однако планы выпускников гораздо разнообразнее, чем можно было бы предположить.

Как показывают мониторинговые данные, работать (без продолжения обучения) после окончания учебного заведения системы НПО выражают желание около 40%, и этот показатель относительно стабилен на протяжении всего периода исследований.

Совмещать работу с учебой планирует все большее количество выпускников начальной профессиональной школы. С 1998 года наблюдается постоянный рост доли респондентов, желающих и работать, и учиться. Значительное увеличение количества предполагающих после

окончания училища (лицея, колледжа) совмещать работу с обучением происходило с 1998 по 2002 год (с 18% до 33%, соответственно). В целом, на работу, не предполагающую учебу либо совмещающую с учебой, ориентирована большая часть выпускников региональной системы НПО (в среднем, около 70%). В то же время продолжение образования (если учитывать и тех, кто намерен учиться по очной форме, и тех, кто хотел бы совмещать работу с учебой) планирует также значительная часть респондентов (около 50%).

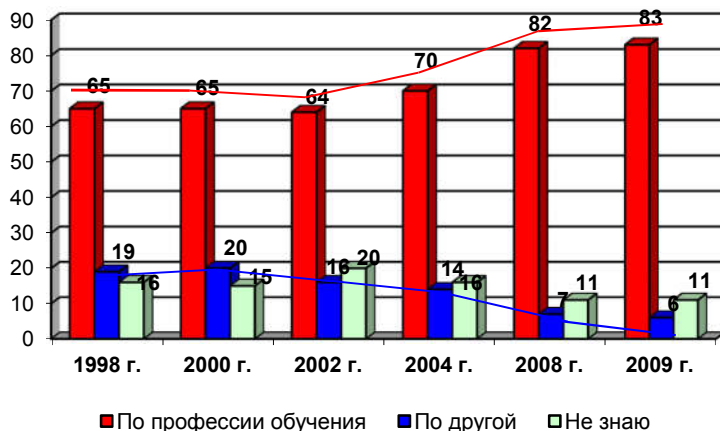
Продолжать профессиональное обучение в очной форме на разных ступенях образования (среднее и высшее профессиональное) предполагает каждый 5-й выпускник начальной профессиональной школы. В 1998 году количество респондентов, выразивших подобное желание, было немногим больше (25%). Вариант совмещения обучения с работой становится более предпочтительным для выпускников, возможно, из-за стремления приобрести материальную самостоятельность и использовать приобретенные профессиональные знания, как на рабочем месте, так и в процессе обучения на следующей ступени профессионального образования.

Приведенные данные позволяют предположить, что среди молодежи идет осознание значимости образования для повышения конкурентоспособности при трудоустройстве, социального продвижения и изменения уровня материального благосостояния. Рост образовательного уровня для молодых людей становится внутренним ресурсом своего будущего профессионального самоопределения и жизнеобеспечения. В этом случае получение начального профессионального образования рассматривается как некая ступень для выстраивания дальнейшей профессиональной и образовательной карьеры.

Существует определенная гендерная специфика планирования жизненных траекторий. Если рассматривать образовательные планы, то стратегия совмещения учебы с работой чаще характерна для девушек, чем для юношей. Интересен тот факт, что доля девушек, желающих работать после окончания учебного заведения (в совокупности с теми, кто намерен совмещать работу с учебой), гораздо больше, чем юношей. Можно предположить, что выпускницы 9-х классов общеобразовательных школ, которые продолжают образование в системе НПО, более ориентированы на получение профессии, чем на повышение уровня образования. Если же девушки делают ставку на образование, скорее всего, они выбирают иные образовательные стратегии (например, продолжение образования в школе для последующего поступления в высшие учебные заведения). Данная тенденция сохраняется на протяжении периода мониторинга.

Как отмечалось, около 70% выпускников системы НПО после окончания учебного заведения планируют начать трудовую деятельность (совмещая ее с продолжением образования или нет). На протяжении всех этапов мониторинга исследовался вопрос, по какой профессии молодые люди собираются работать, насколько их профессиональный выбор совпадает с профессией, которую они приобретают в учебном заведении.

Планируемая работа после окончания учебного заведения
(в % к числу ответивших)



За прошедшее десятилетие доля выпускников, намеренных трудоустроиться по профессии обучения, увеличилась с 65% до 83%. Соответственно, сократилось количество желающих сменить направление профессиональной деятельности (с 19% в 1998 году до 6% в 2009 году). Несмотря на сохраняющуюся неопределенность профессиональных планов среди части выпускников, доля затруднившихся ответить на вопрос о предполагаемой профессии сократилась и составила 11% в 2009 году.

Анализ данных мониторинговых замеров позволяет сделать следующий вывод. На момент окончания начальной профессиональной школы у большинства выпускников уровень профессионального самоопределения достаточно высок, профессиональные намерения – более сформированы и ориентированы на рынок труда, и в то же время нацелены на повышение образовательного уровня.

На этапе окончания учебного заведения большинство выпускников могут оценить свои возможности трудоустройства. Эти представления молодых людей основываются на оценке уровня профессиональной подготовки в стенах учебного заведения.

С 2004 года количество выпускников, оценивающих полученное образование достаточно высоко, увеличилось с 34% до 40%. Однако в 2009 году произошло снижение доли респондентов, уверенных в том, что качество подготовки позволит выбрать лучшее место работы. Практически не меняется доля молодых людей, считающих, что после окончания учебного заведения они имеют ограниченный выбор мест трудоустройства – каждый третий придерживается мнения «работать буду там, где возьмут».

Материалы социологических исследований позволяют детализировать, в чем именно заключается отсутствие перспектив трудоустройства, как это, скорее всего, будет проявляться. Поэтому наряду с анализом профессиональных предпочтений учащихся в ходе опроса выяснялись возможные, с точки зрения выпускников, трудности, с которыми они могут столкнуться при поиске работы. На протяжении всего периода исследований результаты демонстрируют достаточно высокую степень информированности выпускников о ситуации на рынке труда, о возможностях трудоустройства после окончания учебного заведения.

В период с 2002 по 2008 год каждый пятый выпускник считал, что по выбранной профессии легко устроиться на работу. В отмеченный период трудоустройство по рабочим профессиям действительно не представляло серьезных сложностей. В 2009 году частота выбора данного мотива несколько снизилась и достигла уровня 2000 года (16%). Отчасти это объясняется изменениями экономической ситуации, сложившейся после кризисов 1998 и 2008 гг.

Представления выпускников 2009 года о возможных трудностях, с которыми они могут столкнуться при поиске работы, основываются на адекватных оценках экономической ситуации, складывающейся в регионе. Начавшееся с середины 2008 года сокращение производства повлекло массовое высвобождение работников, что, в свою очередь, создало дополнительную напряженность на рынке труда. Во многом этим объясняются изменения представлений выпускников о предстоящих трудностях, с которыми они могут столкнуться. Тревожность по поводу будущего трудоустройства выпускников выросла по сравнению с результатами опроса 2008 года. Если до 2008 г. доля молодых людей, считающих, что проблем с трудоустройством у них не будет, составляла 40%, то в 2009 году – лишь 27%. Увеличилась доля вы-

пускников, по мнению которых недостаток мест трудоустройства является наиболее распространенной проблемой при трудоустройстве в 2009 году.

Необходимо отметить, что за десятилетний период почти в 2 раза сократилась доля выпускников, считающих, что при трудоустройстве они могут столкнуться с такими проблемами, как низкий уровень профессиональной квалификации и необходимость дополнительных знаний и умений. Этот факт подтверждает вывод о росте оценки выпускниками полученного ими профессионального образования.

Оценивая свои шансы на трудоустройство после окончания учебного заведения, выпускники принимали во внимание и ситуацию на рынке труда, и оценку качества полученной профессиональной подготовки.

За последние пять лет мы наблюдаем значительные изменения во взглядах выпускников на оценку шансов трудоустройства по профессии обучения. Во многом это обусловлено произошедшими социально-экономическими переменами. Если до 2008 года, в период экономической стабильности, росло количество выпускников, считающих, что трудоустроиться по профессии обучения достаточно легко (в 2008 году подобного мнения придерживался каждый второй респондент), то данные 2009 года демонстрируют высокую степень тревожности выпускников по этому поводу и сокращение подобных высказываний почти в 2 раза. Соответственно, возрастает доля выпускников, предполагающих, что трудоустройство по профессии обучения будет достаточно сложным по причине высокой конкуренции на региональном рынке труда.

Снижение уверенности в успешности будущего трудоустройства в 2009 году подтверждается тем, что к концу обучения каждый пятый выпускник не знает ни одного предприятия, на которое он мог бы трудоустроиться (в 2008 году – лишь 12%). По сравнению с 2008 годом произошло сокращение доли респондентов, «имеющих в запасе» несколько вариантов мест будущего трудоустройства (с 73% до 62%).

Итак, анализ данных мониторинговых замеров позволяет сделать следующий вывод. Выпускники стали более осознанно подходить к вопросам трудоустройства, их мнения основываются на адекватных оценках ситуации на рынке труда. Молодые люди все чаще ориентированы на трудоустройство по профессии обучения, реально оценивают свои шансы и готовы к преодолению трудностей, которые могут возникнуть как в профессиональной сфере, так и в других жизненных ситуациях.

Профильное обучение в старших классах: мотивация выбора

Репринцева Е. Г.,

*начальник отдела исследовательских работ
Центра профессионального образования Самарской области*

В настоящее время разрабатываются различные подходы к обучению, ориентированные на индивидуализацию профессионального и личностного самоопределения учащихся. Один из таких подходов - профильное обучение.

Начиная с 2001 года в документах, отражающих развитие российской системы образования, организация профильного обучения в 10-11 классах выделено как направление модернизации общеобразовательной школы²². Основной целью введения профильного обучения является создание условий для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования.

С 2003 года Самарская область в качестве пилотного региона включена в эксперимент по введению профильного обучения. В ряде школ по отдельным предметам (математика, физика, история) в учебный план включены образовательные программы профильного уровня (организованы профильные классы). С 2006 года в Самарской области принимается ряд нормативных документов, направленных на реализацию Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования²³. В 2012 году в эксперименте принимало участие 119 общеобразовательных учреждений области.

²² Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2001 г. № 1756-р). Раздел 3 «Основные направления, этапы и меры реализации образовательной политики» в части обновления содержания образования, и совершенствование механизмов контроля за его качеством одно из необходимых требований является создание условий для введения профильного обучения на старшей ступени общеобразовательной школы.

²³ Утверждены «Основные принципы реализации Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования на территории Самарской области» (Приложение к решению коллегии министерства образования и науки Самарской области от 31.05.2006 № 3/3). Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 355 «О проведении в 2009 — 2011 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области».

Одной из задач профильного обучения является «обеспечение профессиональной ориентации и самоопределения учащихся с учетом индивидуальных склонностей и потребностей»²⁴. Результаты некоторых исследований²⁵ показывают, что профильное обучение не влияет на профессиональное самоопределение старшеклассников. Эффект введения профильного обучения зачастую оценивается лишь по образовательным результатам, а именно - через результат, полученный учащими при сдаче единого государственного экзамена учащимися общеобразовательных и профильных классов.

В апреле-мае 2012 года было проведено социологическое исследование, посвященное изучению профессиональных предпочтений учащихся 9-11 классов общеобразовательных школ Самарской области. В исследовании реализована стратифицированная выборка, репрезентирующая учащихся старших классов. Общий объем выборки был набран пропорционально числу различных типов образовательных учреждений в сельской местности и городских поселениях. Всего в исследовании приняло участие 2773 учащихся, из них 1675 – выпускники 9-х классов, 1098 – выпускники 11-х классов. Предельная ошибка репрезентативности 2,3% для массива опрошенных девятиклассников и 2,9% для опрошенных одиннадцатиклассников при уровне значимости 0,05.

Профессиональное самоопределение современных старшеклассников происходит в условиях профильного обучения. Такое обучение ставит одной из своих задач – помощь в профессиональном самоопределении школьников.

Основная проблема профильного обучения состоит в том, что учащиеся часто осуществляют выбор профиля дальнейшего образования, не имея при этом сколь-либо устойчивых мотивов. Зачастую совершают его интуитивно, без какой-либо предварительной работы над собой, под влиянием случайных факторов.

Для понимания ситуации профессионального самоопределения старшеклассников мы задавали ряд вопросов, затрагивающих образовательный процесс: посещение профильных курсов, мотивы выбора профиля обучения, какие именно профили выбирают учащиеся.

Распределение ответов на вопрос

²⁴ Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена 18.07.2002 г. приказом Минобразования РФ № 2783).

²⁵ Оникко А. А. Противоречия профильного обучения как фактора, влияющего на профессиональное самоопределение старшеклассников. <http://msu-research.ru/index.php/sociology/128-socmolodej/2513-profobuchenie>

«Посещали ли Вы предпрофильные курсы в 9-м классе?»
(в % от числа опрошенных)

	учащиеся 9-х классов	учащиеся 11-х классов
Да, посещал	90,9	83,9
Нет, не посещал	7,7	11,6
Не было профиль- ных курсов	1,4	4,5
N=	1675	1098

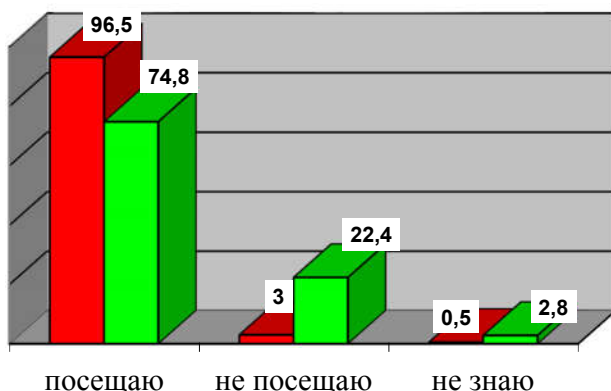
Как показывают данные, подавляющее большинство опрошенных старшеклассников посещали предпрофильные курсы в 9-м классе. Меньшее количество одиннадцатиклассников, ответивших, что посещали подобные курсы отчасти можно объяснить ситуацией становления системы предпрофильной подготовки, т.к. 9-й класс они заканчивали несколько лет назад, в период активной отработки форм и компонентов системы профильного обучения.

Таким образом, мы можем говорить о том, что по окончании основной средней школы учащиеся имеют определенный опыт профессионально-образовательного выбора (выбор предпрофильных курсов), который позволяет более осознанно определиться с выбором профиля дальнейшего обучения.

В исследовании одиннадцатиклассникам задавался вопрос о посещении профильных предметов.

86,7% выпускников старшей ступени общеобразовательных школ области посещают профильные предметы.

Распределение ответов на вопрос
«Посещаете ли Вы профильные предметы?»
 (% от опрошенных одиннадцатиклассников, N=1098)



■ школа принимает участие в эксперименте

■ школа не принимает участие в эксперименте

Большинство выпускников школ отметили, что посещают профильные предметы. Результаты исследования показали, что существует зависимость ответов на вопрос о посещении профильных предметов от участия школы в эксперименте по введению профильного обучения. Так, одиннадцатиклассники – выпускники экспериментальных школ чаще указывали на наличие профильных предметов в образовательной программе. Почти каждый пятый старшеклассник, заканчивающий школу, не принимающую участия в эксперименте, отметил, что не посещает профильные предметы.

Следует отметить, что до сих пор понятия «профильное обучение», «профиль», «профильные предметы» недостаточно четко определены. Если в школах, участвующих в эксперименте по введению профильного обучения, «профиль обучения является индивидуальной образовательной траекторией учащегося, построенной на основе его выбора», то «профильные предметы» в других общеобразовательных учреждениях отражают уровень реализации общеобразовательной программы (наряду с базовым и углубленным). В проведенном исследовании мы интересовались, в целом, о наличии и посещаемости старшеклассниками профильных предметов.

Для обеих групп выпускников задавался вопрос о том, какие именно профили обучения они выбрали (для девятиклассников формулировался проективный вопрос «Какое направление профиля обучения вы планируете выбрать?»).

Распределение на вопрос «**Какое направление профиля обучения Вы выбрали (планируете выбрать)?**» (в % к числу ответивших)

	Выпускники 9-х классов	Выпускники 11-х классов
Физико-математическое	18,6	42,1
Социально-гуманитарное	19,2	24,2
Социально-экономическое	12,5	20,8
Химико-биологическое	4,2	5,2
Инженерно-технологическое	9,1	1,8
Филологическое	2,4	1,8
Пока не определился	26,2	<i>ответ не предлагался</i>
Другое	5,8	4,1
Нет профильного обучения	2,0	<i>ответ не предлагался</i>
N=	1671	1098

Наиболее часто выбираемым направлением профиля обучения для одиннадцатиклассников является физико-математический (42,1%). Каждый четвертый выбрал профиль социально-гуманитарной направленности и каждый пятый – социально-экономической.

Как показывают данные, рейтинг предполагаемого выбора профиля обучения для девятиклассников аналогичен. Выпускники девятых классов чаще предполагают выбрать профили социально-гуманитарной и физико-математической направленности. Хотя следует отметить тот факт, что каждый десятый выпускник 9-х классов планирует выбрать инженерно-технологический профиль обучения, тогда как лишь 2% одиннадцатиклассников получили знания по предметам данного профиля.

Необходимо отметить, что по окончании общей школы, каждый четвертый девятиклассник еще не сделал свой выбор, что говорит об отсутствии каких-либо образовательно ориентированных, и тем более профессиональных планов.

В исследовании мы выделили группу девятиклассников, не определившихся с выбором профиля дальнейшего обучения. Ее отличительными характеристиками являются следующие. Это молодые люди, не проявляющие особого интереса к учебе, учатся в основном на «тройки» - 52,6% (против 24% среди остальных девятиклассников). Они чаще отмечают, что не посещали предпрофильные курсы. 40% из них отметили, что не посещают никакие секции, кружки (среди других девятиклассников – 25%). Эти выпускники чаще планируют поступать в учебные заведения среднего профессионального образования – 43% (среди остальных – 23,2%), они в меньшей степени ориентированы на получение высшего профессионального образования – лишь 20% предполагают поступать в вузы, тогда как подобные планы имеют 49% девятиклассников, определившихся с профилем обучения на старшей ступени. При этом для них чаще не актуализированы вопросы предполагаемой специальности обучения (61% ответили, что пока не определились с выбором) и будущей профессии: 60% не смогли назвать предполагаемую профессию, тогда как среди остальных девятиклассников затруднились 43%.

Одной из задач исследования являлось выявление мотивов выбора старшеклассниками того или иного профиля обучения. Исходя из оснований выбора, нами были выделены следующие модели выбора профиля.

1. *Выбор из прошлого.* Здесь критерием выбора является успех/неуспех по предметам, представленным в том или ином профиле обучения. Выбор основывается на уже существующем опыте. Примеры ответов: «я хорошо учусь по этим предметам».
2. *Выбор из будущего.* В этом случае основанием выбора является возможность достижения цели, находящейся в будущем. И уже вслед за этим принимается решение о выборе. Примеры ответов: «собираюсь поступать в учебное заведение, где нужно сдавать предметы из этого профиля», «предметы, которые изучаются в этом профиле, наиболее активно развиваются в настоящее время», «мне нужно подтянуть предметы из этого профиля».
3. *Выбор из настоящего.* Критерием выбора является наличие интереса, потребности в его удовлетворении. Здесь процесс выбора отталкивается от существующий на данный момент ситуации. В нашем случае, перспектива будущего у подростка не выходит за пределы двух

последующих лет обучения. Пример ответа: «мне интересны предметы из этого профиля».

4. *Формально осуществленный выбор.* Основанием выбора профиля является ориентация на других людей. Примеры таких ответов: «эти предметы выбрали мои друзья», «родители, педагоги посоветовали выбрать эти предметы».

Как показывают данные, одним из критериев выбора того или иного направления профиля для старшеклассников является предположение о том, что выбранные предметы необходимы для получения будущей профессии. Что демонстрирует наличие определенного представления о связи образовательного выбора (предметов обучения) с предполагаемым профессиональным выбором.

Распределение ответов на вопрос «**Почему Вы выбрали (планируете выбрать) эти профильные предметы?**» (% к числу определившихся с выбором девятиклассников и ответивших одиннадцатиклассников*)

	9-классники	11-классники
Мне интересны эти предметы	62,0	49,3
Я собираюсь поступать в учебное заведение, где нужно сдавать эти предметы	50,3	65,2
Выбранные предметы необходимо знать для получения будущей профессии.	38,7	33,8
По этим предметам я планирую сдавать ЕГЭ	27,2	59,5
Я хорошо учусь по этим предметам	17,8	9,9
Эти предметы активно развиваются в настоящее время.	14,9	11,7
Родители посоветовали	13,2	5,9
Хочу подтянуть знания по этим предметам	11,2	7,0
Эти предметы выбрали мои друзья, и я сними.	4,7	3,0
Эти предметы ведут учителя, которые мне нравятся	4,1	4,4
Педагоги посоветовали выбрать мне эти предметы.	3,4	4,2
N=	1183	952

*сумма превышает 100%, т.к. предполагался множественный выбор

Для обеих групп выпускников наиболее распространенной моделью выбора профиля является «выбор из будущего» - ориентация на достижение цели (поступление в профессиональное учебное заведение, сдача экзаменов). Однако доля девятиклассников, придерживающихся данной модели, значительно меньше. Среди выпускников 9-х классов чаще распространена модель «выбор из настоящего» - 62% выбирают профиль, исходя из соображений, что данные предметы им интересны. Среди одиннадцатиклассников подобного мнения придерживаются 49,3%, что говорит об их большей ориентации на реализацию образовательных планов. Выбор профиля выпускников 9-х классов чаще основывается на существующем опыте (мотивом выбора является хорошая успеваемость по предметам выбранного профиля), также в данной группе более распространен формальный подход. В свою очередь, выпускники 11-классов при выборе профиля обучения в меньшей степени ориентированы на «прошлый опыт» и формальный подход.

Профильное обучение предоставляет старшеклассникам возможность смены выбранного профиля. В исследовании мы попытались выяснить, насколько распространена подобная практика в школах. Подавляющее большинство опрошенных одиннадцатиклассников (81,2%) ответили, что не меняли профильные предметы за время учебы в старших классах, и 18,8% респондентов имели подобный опыт.

Распределение ответов выпускников 11-х классов на вопрос «Почему Вы меняли профильные предметы?» (% к числу опрошенных)

Определился с будущей профессией и новые предметы необходимо знать для ее получения	38,5
Выбрал специальность и при поступлении нужно сдавать эти предметы	37,4
Сложно учиться, большая нагрузка	13,4
Хотелось попробовать свои силы в разных направлениях	10,6
Они мне стали неинтересны	7,8
Настояли родители	1,7
Мои друзья поменяли и я с ними	0,6
Преподаватели посоветовали мне другие профильные предметы	0,6
N=	179

Основными мотивами смены профильных предметов являются осознание старшеклассниками своих профессиональных и образовательных планов. Так, 38,5% отметили, что за время учебы определились с будущей профессией и поменяли профильные предметы на другие, необходимые в дальнейшем. 37,4% определились с будущей специальностью, что, в свою очередь, повлияло на принятие решения о смене профильных предметов. Для 13,4% одиннадцатиклассников выбранные предметы оказались сложными для изучения, 10,6% решили попробовать свои силы в разных направлениях.

Осознанность выбора профиля обучения, т.е. первого профессионального выбора, является одним из наиболее важных условий успешной профессиональной реализации в будущем. Для того чтобы учащиеся смогли сделать действительно самостоятельный и независимый выбор, необходима определенная профориентационная, опережающая работа. Результаты исследования демонстрируют определенные недостатки в данной области, т.к. каждый четвертый девятиклассник еще не сделал свой выбор, что говорит об отсутствии каких-либо образовательных, а тем более профессиональных планов. Возможно, проводимая предпрофильная подготовка в 9-х классах в недостаточной степени способствует формированию механизма принятия самостоятельного решения, и как следствие, выстраиванию индивидуальной образовательной и профессиональной траектории.

Создание карьерообразующей среды на территории Самарской области

Четверикова Т.Н.,

*начальник отдела Центр планирования профессиональной карьеры
Центра профессионального образования Самарской области;*

Пасечникова Т.В.,

*методист отдела Центр планирования профессиональной карьеры
Центра профессионального образования Самарской области.*

В настоящее время в российском обществе отмечается рост интереса к проблеме планирования и сопровождения профессиональной карьеры. Более 20 лет действует рыночная экономика, которая создает благоприятные условия для выстраивания человеком профессиональной карьеры.

Если в советское время стремление человека построить собственную карьеру часто отождествлялось с карьеризмом – беспринципной погоней за продвижением по службе, то сейчас карьерное продвижение – важный показатель становления профессиональной компетентности, повышения уровня профессионализма. Карьера сегодня – не только процесс целенаправленного и последовательного профессионального развития, роста авторитета, статуса, продвижения по ступеням должностной иерархии (вертикальная карьера), но и процесс построения целостного образа «Я», как компетентного и компетентностного профессионала (горизонтальная карьера).

В современном российском обществе зарождается потребность в целенаправленной системе обучения планированию профессиональной карьеры, в комплексном сопровождении профессионального становления и развития. Однако следует констатировать наличие проблемных зон в этой области, как на региональном, так и на федеральном уровнях.

Реальное положение дел свидетельствует о том, что до 40% учащихся заканчивают школу, не сделав свой профессиональный выбор, а 45% абитуриентов учреждений профессионального образования не уверены, что их выбор правильный. Около 40% выпускников системы профессионального образования не намерены работать по полученной специальности, и до 20% по окончании учебных заведений заявляют, что их представления о выбранной профессии не оправдались.

У большинства учащихся общеобразовательных учреждений, студентов и выпускников учреждений профессионального образования

представление о планировании собственной профессиональной карьеры либо полностью отсутствует, либо реализуется лишь интуитивно.

Согласно исследованиям²⁶, 21% обучающихся учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования Самарской области не имеют проекта профессионального будущего. Молодые люди больше ориентированы на получение образования как такового, без учета профессии.

Решение этих проблем затруднено в силу того, что в современных научных концепциях и подходах к исследованию профессиональной карьеры акцент, как правило, ставится на этапах профессиональной деятельности и почти полностью игнорируются этапы выбора профессии и профессиональной подготовки.

Фактически профориентация и сопровождение профессионального самоопределения являются подготовительным этапом к планированию профессиональной карьеры при условии, что в качестве конечной цели указанной деятельности подразумевается не просто выбор учреждения профессионального образования или места работы, а определенный план профессиональной карьеры, образ профессионального будущего²⁷.

Вышесказанное обуславливает острую необходимость *создания карьерообразующей среды* – комплекса условий, способствующих личностному и профессиональному развитию обучающихся: ценностно-мотивационных, организационно-педагогических и технологических²⁸.

Для создания *ценностно-мотивационных условий* личностного и профессионального развития обучающихся в Самарской области ежегодно организуются: ярмарки-фестивали профессий и учреждений профессионального образования; ярмарки-выставки творческих работ и

²⁶ Социологические исследования «Оценка ситуации на рынке труда выпускниками начального, среднего и высшего профессионального образования и сравнительный анализ конкурентоспособности», «Анализ трудовых биографий выпускников системы начального профессионального образования: 1,5 года после выпуска», ЦПО Самарской области, 2011 год. Исследование «Мониторинг качества предоставления услуг по профориентации среди учащихся и родителей», Самарский центр профориентации, 2011 год.

²⁷ Идзиковски Б. Формирование ценностных ориентаций, влияющих на жизненную и профессиональную карьеру молодежи в Польше [Текст]: Автореф. дис. д-ра пед. наук / Б. Идзиковски. – М.: Ин-т общего среднего образования РАО, 1997. – 32 с.

²⁸ Кутняк С.В. Становление карьеры будущего учителя в процессе профессиональной подготовки // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – №125.

выступления творческих коллективов; профориентационные экскурсии; конкурсы профессионального мастерства среди обучающихся учреждений довузовского профессионального образования; совместные мероприятия школьников и студентов: спортивные соревнования, конкурсы, деловые игры, викторины; встречи с носителями профессий, с работодателями; профессиональные пробы; выступления агитбригад; научно-практические конференции, форумы, конкурсы проектов и пр.

Ярким примером деятельности, способствующей повышению мотивации к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, осознанию ценностей профессии, повышению ее престижа, является «День профессии», в рамках которого для группы школьников в один день организуются экскурсии на предприятие и в профильное учреждение профессионального образования. Мероприятие завершается круглым столом, в котором принимают участие сами школьники, студенты учреждения профобразования, топ-менеджеры предприятия, представители учебного заведения. В ходе обсуждения содержания и условий трудовой деятельности у школьников формируется реалистичное представление о профессиях и специальностях, востребованных реальным сектором экономики региона. Подобные формы работы способствуют также вторичной профориентации обучающихся системы довузовского профессионального образования, ориентируя их на планирование профессионального будущего в рамках получаемой профессии или специальности.

Организационно-педагогические условия личностного и профессионального развития обучающихся, как важного компонента карьерообразующей среды, формируются самой структурой деятельности учреждений, осуществляющих сопровождение профессионального самоопределения обучающихся.

В Самарской области профориентационная работа не ограничивается рамками общеобразовательных учреждений. Начиная с 2001 года, в регионе формировалась сеть Центров планирования профессиональной карьеры (далее – ЦППК), расположенных во всех территориальных управлениях министерства образования и науки Самарской области.

На данный момент в Самарской области действуют 14 ЦППК, в функции которых входит оказание квалифицированной помощи в профессиональном самоопределении, планировании и психологическом сопровождении профессиональной карьеры.

На основании результатов мониторингов, проводимых в области, ведется работа по оптимизации инфраструктуры региональной системы профориентации. Примером тому служит реорганизация в 2012

году Центра профессионального образования Самарской области путем присоединения к нему Самарского областного центра профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения Самарской области, что позволило обеспечить интеграцию и концентрацию деятельности по профориентации, планированию профессиональной карьеры и профессиональному образованию в рамках единого центра.

Создание организационно-педагогических условий личностного и профессионального развития обучающихся невозможно без нормативно-правового обеспечения.

В 2004 году решением коллегии министерства образования и науки Самарской области принята «Концепция региональной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения Самарской области в современных социально-экономических условиях»²⁹ (далее – Концепция), определившая в качестве главной цели деятельности системы - ресурсное обеспечение процесса эффективного профессионального самоопределения молодежи и взрослого населения Самарской области в целях удовлетворения интересов личности, общества и потребностей социально-экономического развития региона.

В соответствии с Концепцией, субъектами региональной системы профориентации молодежи и взрослого населения сегодня выступают: министерство образования и науки Самарской области, министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области, образовательные учреждения общего и профессионального образования, производственные предприятия и организации (работодатели), Центр профессионального образования Самарской области, учреждения дополнительного образования детей, Центр социопсихологических исследований, ресурсные центры территориальных управлений.

В 2009 году создана рабочая группа по организации межведомственной координации профориентационной деятельности субъектов регионального рынка труда и рынка образовательных услуг при действующем Региональном совете по кадровой политике при Правительстве Самарской области³⁰.

Для создания *технологических условий* профессионального самоопределения и планирования профессиональной карьеры молодежи

²⁹ Решение коллегии министерства образования и науки Самарской области от 23.11.2004 г. № 6/1.

³⁰ Постановление от 14 июля 2004 г. №39 Правительства Самарской области «Об образовании Регионального совета по кадровой политике при Правительстве Самарской области».

и взрослого населения в Самарской области используются различные формы и методы работы.

Специалистами-профориентаторами разрабатывается методическая продукция, ориентированная на различные целевые аудитории: рабочая тетрадь «Планирование профессиональной карьеры» с методическими рекомендациями, методическое пособие «Путеводитель по современному рынку труда. Правила поведения», компьютерная профориентационная игра-трилогия «На перекрестке трех дорог» и др. Значительное внимание уделяется активизирующим методам профориентационной работы - тренингам, деловым играм, презентациям, мастер-классам и пр.

С сентября 2008 года на территории Самарской области реализуется проект «Открытый урок». Вideoконференции и встречи, в основе которых прямой диалог школьников с работодателями, использование популярных в молодежной среде коммуникационных возможностей сети Интернет, привлечение к решению проблем родительской ответственности, властных структур, бизнеса уже начали давать положительный результат. Будущие выпускники начинают ориентироваться на получение профессий и специальностей, востребованных реальным сектором экономики региона.

Существенную помощь в этом оказывает организация в общеобразовательных учреждениях предпрофильной подготовки и профильного обучения старшеклассников. Целью последнего является создание условий для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями.

Эффективность деятельности региональной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения Самарской области невозможна без некоего интегрирующего ресурса, коим в ближайшее время выступит раздел «Нетворкинг» на сайте Центра профессионального образования Самарской области. Эта виртуальная площадка для обмена опытом, новостями, выстраивания социальных связей и поиска социальных партнеров станет также важным ресурсом развития карьерообразующей среды Самарской области.

III. УПО, ОЦЕНКА КАЧЕСТВА

Особенности функциональной роли руководителя учреждения НПО и СПО в изменившихся условиях работы

Васильева Л.Г.,

*ст. преподаватель кафедры профессионального
образования и экономики образования
ОГАОУ ДПО «Иркутский ИПКРО»*

Развитие системы профессионального образования – один из центральных приоритетов образовательной политики современной России.

В Послании Федеральному собранию (2008 г.) Президент Российской Федерации Д.А. Медведев признал: «Решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров должно сыграть возрождение российской образовательной системы. Ее прежние успехи были признаны во всем мире. Сегодня, несмотря на некоторые позитивные сдвиги, положение дел в образовании оставляет желать лучшего. Надо прямо сказать: с передовых позиций мы уже «откатились». И это становится самой серьезной угрозой нашей конкурентоспособности». Выступая через год на парламентских слушаниях, председатель Комитета Совета Федерации по науке и образованию Х. Чеченов был еще категоричнее: «Ситуация с профессиональным образованием внушает тревогу, а иногда просто вызывает возмущение. Дефицит рабочих кадров, квалифицированных специалистов рабочих и инженерных специальностей таков, что есть основания ставить вопрос об угрозе национальной безопасности. Ведь никакой инновационный прорыв, переход экономики на прогрессивные инновационные рельсы невозможен без квалифицированных рабочих рук».

Следует отметить и то, что сегодня рынок труда предъявляет требования не только к уровню развития профессиональных компетенций потенциального работника, но и к той степени ответственности и коммуникабельности, которую он может продемонстрировать. Формируются современные представления о фундаментальности образования – это такое образование, получив которое человек способен самостоятельно работать, учиться и переучиваться.

На решение поставленных задач направлен современный этап комплексной модернизации системы начального и среднего профессионального образования (далее – НПО и СПО) страны,

реализуемый как ряд взаимосвязанных новшеств: переход на новые ФГОС, основанные на модульно-компетентностном подходе; реструктуризация сети учреждений НПО и СПО с учетом процесса формирования территориально-отраслевых профессионально-образовательных кластеров; внедрение новых финансово-экономических механизмов, регулирующих деятельность образовательных учреждений.

Во многих субъектах Российской Федерации кадровый потенциал системы профессионального образования на протяжении последних двух десятилетий неуклонно снижается. Данный процесс проявляется в следующих негативных тенденциях:

- старение педагогического и инженерно-педагогического персонала учреждений педагогического образования;
- высокая текучесть педагогических и инженерно-педагогических кадров;
- утрата преподавателями и мастерами производственного обучения компетенций, связанных с работой в реальном секторе экономики, подготовку кадров для которого осуществляет данное учреждение.

Введение ФГОС НПО/СПО нового поколения, основанных на модульно-компетентностном подходе, требует взаимосвязанных качественных изменений во всех компонентах образовательной системы учреждения профессионального образования, требует необходимости системной модернизации, что потребует изменения функциональной роли директора учреждения профессионального образования.

В конце 2010 г. специалистами ФИРО был проведен мониторинг готовности учреждений НПО/СПО к введению ФГОС третьего поколения. В результате были получены сведения по 254 учреждениям НПО/СПО, представляющих 31 субъект РФ из 7 федеральных округов. Полученные данные позволяют сформировать объективное представление о степени готовности региональных систем профессионального образования к введению ФГОС нового поколения и о типичных проблемах; следовательно – сделать выводы о приоритетных направлениях деятельности директоров по повышению готовности своих образовательных учреждений к переходу на новые ФГОС.

Результаты обозначенного мониторинга показали следующее. Оценивая текущую ситуацию, представители учреждений НПО/СПО указывают на следующие две основные трудности, препятствующие их эффективной деятельности: 1) специфика контингента обучающихся (низкая учебная мотивация, слабый уровень школьной подготовки,

проблемы с набором и др.); 2) проблемы с ресурсным обеспечением (слабая материально-техническая база, низкая оплата труда персонала и пр.). По мнению руководителей и других работников учреждений НПО/СПО, заполнявших анкеты, главные трудности, препятствующие модернизации, являются внешними и мало зависят от их собственных усилий.

К аналогичным выводам приходят и другие исследователи. Так, в работе О.А. Бреус (2011) определены особенности отношения преподавателей учреждения СПО к введению ФГОС нового поколения. Показательно, что многие выделенные автором особенности прямо или косвенно связаны с отсутствием внутренней мотивации преподавателей к переходу на новые ФГОС, в том числе: «нет стремления: разобраться, осознать важность, определенность, провести переоценку и структурирование своей деятельности, найти себя как неотъемлемую часть ФГОС»; «направляют одного преподавателя на курсы освоения ФГОС с целью разработать максимальное количество модулей по принципу «один за всех»; «цель прохождения курсов <повышения квалификации> «ФГОС 3-го поколения» - это «корочки» к аттестации, а не знания и компетенции»; «мало ... педагогов со «свежим» взглядом на поставленные профессиональные задачи» и т.д. [1, с. 111-112].

Таким образом, на практике одними из основных барьеров, препятствующих процессам введения новых ФГОС и связанной с этим комплексной модернизации образовательного процесса, являются именно мотивационные и смысловые барьеры. Очевидно, что деятельность региональных органов управления образованием по созданию условий по введению новых ФГОС, а также руководителей учреждений профессионального образования (далее – УПО) по введению ФГОС должна быть направлена, прежде всего, на преодоление именно этих барьеров.

Разрешение обозначенной проблемы требует актуализации *мотивационно-целевой функции* профессиональной деятельности руководителя УПО, связанной со снятием психологических, и прежде всего мотивационных барьеров педагогических коллективов, препятствующих введению новых ФГОС. Адекватной данной задаче является концепция «организационной культуры», основные положения которой таковы.

1. «Понятие организационной культуры включает в себя набор представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писаных и неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и др., сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов организации»

[2, с. 63]. Организационная культура включает в себя, в том числе, представления о таких сторонах жизни организации, как: профессионализм педагога и способы его управленческой поддержки; уровень профессионального доверия; система вертикального и горизонтального контроля; способы проявления инициативы; способы решения проблем; источники профессиональной информации; поведение в условиях введения инноваций.

2. Успешность введение модернизационных изменений в УПО и характер этого введения (творческий или исполнительский; реальный или имитационный; систематический или эпизодический) определяются, прежде всего, именно характером господствующей в данном учреждении организационной культуры. Как указывает исследовавший данную проблему И.А Кондратьев, «введение педагогических новшеств во многом определяется поддержкой коллег и администрации, желанием понять сущность вводимого новшеств и не навязывать свою точку зрения... Существует достаточно жесткая связь между позицией коллег и эффективностью блокирования инновационной деятельности» [3].

3. Между системой управления организации и организационной культурой существует сложная взаимозависимость. С одной стороны, руководитель, имея наибольшие власть и свободу (с точки зрения своих сотрудников), обладает максимальными возможностями для воздействия на культуру возглавляемой им организации. Как подчеркивает по этому поводу В.И. Зверева, если руководителями образовательных учреждений «не будет реализован человекоцентристский принцип и не будут созданы условия, обеспечивающие развитие и саморазвитие личности каждого ученика и учителя в соответствии с их собственными потребностями, а также с потребностями развивающихся общества и школы, то ... сохраняющееся поныне <административно-командное, вертикальное> внутришкольное управление лишь усугубит положение дел в школе и станет сильнейшим тормозом на пути ... необходимых преобразований» [4, 12]. С другой стороны, система управления не инвариантна, она зависима от социокультурных особенностей той организации, где она используется, т.е. от менталитета и поведения людей, конкретных особенностей их культуры (Д. Хофстед).

Поэтому, как показано С.Ф. Хлебуновой, «эффективное управление зависит не столько от индивидуального стиля руководителя, сколько от двух других факторов: 1) доверия к руководителю, его компетентности, ответственности перед коллективом, порядочности, справедливости; 2) от создания

руководителем мотивационных и организационных условий для успешной деятельности учителя и коллектива в целом» [5, с. 148].

4. Культура организации обладает высокой инерцией и, соответственно, малой динамикой изменений. В связи с этим возникает один из феноменов организационной культуры, а именно, «сопротивление изменениям». Это нормальное явление, которое, однако, может поставить перед руководителем ряд проблем, связанных с невозможностью внедрить модернизационные изменения «в нужные сроки» и «с заданным качеством».

5. В то же время, в каждой организации существуют различные условные группы сотрудников, различающиеся своим отношением к изменениям. Так, К.М. Ушаков выделяет четыре таких группы: (1) сотрудники, которые согласны с принятым способом руководства, с методами решения проблем и доверяют руководителю; (2) сотрудники, которые не согласны с конкретным решением, но доверяют руководителю; (3) сотрудники, которые согласны, но не доверяют, являясь потенциальными союзниками и последователями руководителя; (4) сотрудники, которые не согласны и не доверяют, т.е. противники: а) объективные и б) «клинические» [2, с. 41].

С учетом выше сказанного, деятельность директора УПО в период введения ФГОС должна выступать как целостная система взаимосвязанных между собой компонентов и направлений управленческой деятельности, адекватная специфике организационной культуры коллектива, включая его инновационный потенциал. При этом:

- во-первых, совместная продуктивная деятельность коллектива является условием для реализации ФГОС, обеспечивая единство и целостность организационной культуры учреждения НПО/СПО и его управленческой системы, управленческой техники и управленческого искусства руководителя;

- во-вторых, сам процесс введения ФГОС в ситуации сотрудничества и сотворчества коллектива, во главе с руководителем, превращается в соорганизацию всех структурных, содержательных и психологических компонентов инновационной деятельности, что значительно ускоряет и раскрывает новые возможности процесса внедрения ФГОС нового поколения, с учетом уникальных и типологических особенностей УПО.

Как показывает практика, реализация мотивационно-целевой функции управления в условиях введения ФГОС нового поколения возможна при соблюдении следующего набора условий.

1. Достаточная выраженность *лидерских качеств* руководителя

учреждения НПО/СПО.

2. Наличие в системе управления УПО разработанной и принятой коллективом *системы стимулирования профессионального развития педагогических кадров*.

3. *Создание развивающей среды* в УПО, в целом, и, конкретно, на рабочем месте каждого педагога (мастера п/о).

4. *Совершенствование системы управления* УПО, отвечающее задачам модернизации и развития, включая создание новых подразделений, служб, управленческих должностей.

Наряду с реализацией мотивационно-ценностной функции управления, для успешного введения модернизационных изменений в образовательный процесс УПО не менее важной является операционная сторона, связанная с практическим освоением новых технологий. Таким образом, актуализируется *организационно-методическая функция* профессиональной деятельности руководителя УПО в процессе модернизации профессионального образования.

Анализ практики введения ФГОС нового поколения показал, что инженерно-педагогический персонал УПО испытывает значительные трудности, обусловленные невладеванием: 1) технологиями инновационной деятельности; 2) образовательными технологиями, применение которых предполагает ФГОС.

Вместе с тем, как отмечают педагоги, даже когда они на курсах повышения квалификации получают информацию о каких-то новых технологиях образования, эта информация дает лишь самые общие представления об этих технологиях. Она недостаточна для овладения ими. В связи с этим, как справедливо предостерегает Е.В. Блохина, «если процесс ведения ФГОС будет плохо ... обеспечен методически, возникнет соблазн (учитывая давление «сверху») свести дело введения новых стандартов к имитации» [1, с. 90].

Конкретные аспекты данной проблемы проявляются в следующих характеристиках отношения преподавателей УПО к введению ФГОС-3, выделенных О.А. Бреус: «не организуется коллективная работа по разработке модуля и созданию фонда практических заданий». «По старинке», в первую очередь, составляется учебный план и график работы образовательного учреждения. «На авось» раскидывают часы, и потом преподаватели вынуждены подстраиваться под расписание, разрабатывая модули и программы дисциплин». УПО «не в состоянии определиться, как проектировать учебную и производственную практику (берут часы из модулей)». «Неясно и нечетко формулируются цели и задачи программ обучения, соответствующие потребностям работодателей». «Разработали

программу модуля, а проводят типовые, традиционные занятия» и т.д. [1, с. 111-112].

Таким образом, в рамках реализации организационно-методической функции, руководителю УПО необходимо организовать в учреждении систему методической поддержки введения ФГОС нового поколения, с привлечением ресурсов региональных ИПКПРО и других необходимых ресурсов, которыми обладают учреждения-лидеры и работодатели-партнеры. При этом реализуется технология сетевого («горизонтального») сотрудничества учреждений НПО/СПО региона по внедрению ФГОС, координатором которой должно выступать региональное учреждение дополнительного профессионального образования (региональный ИПКПРО, либо научно-методический центр развития профессионального образования – в тех регионах, где он создан и налажено его эффективное функционирование).

Разработанный алгоритм «горизонтального» сотрудничества учреждений НПО, СПО и ДПО региона по внедрению ФГОС включает следующие этапы. 1. Выявление руководителем УПО (совместно с педагогическим коллективом) сильных сторон образовательной системы своего учреждения, на базе которых предполагается разработка одного из инновационных направлений работы в рамках модернизации профессионального образования. 2. Создание на базе данного УПО механизмов трансляции в форме «ресурсной площадки» (региональной экспериментальной площадки, стажировочной площадки, методического консультационного центра или др.) по данному направлению модернизации. 3. Сбор региональным учреждением ДПО – координатором процесса - информации о направлениях работы отдельных учреждений НПО/СПО региона в рамках модернизации и формирование базы данных. 4. Определение руководителем УПО (совместно с педагогическим коллективом) основных дефицитов по направлениям модернизации профессионального образования соответствующего запроса в учреждение ДПО, координирующее работу по методическому обеспечению модернизации. 5. Закрепление «дефицитных» учреждений НПО/СПО по заявленным ими направлениям за «ресурсными площадками» по соответствующим направлениям.

Таким образом, одно и то же УПО по одному направлению модернизации может выступать «ресурсной площадкой», а по другому – испытывать дефицит и быть прикреплено к другому учреждению, выполняющему, по отношению к нему, роль «ресурсной площадки».

Некоторые конкретные направления инновационной работы в

рамках введения новых ФГОС, по которым учреждения НПО/СПО могут испытывать особо острый дефицит и которые, соответственно, требуют создания ресурсных площадок, выявлены в ходе уже упоминавшегося мониторинга готовности учреждений НПО/СПО к введению ФГОС, проведенного специалистами ФИРО. В частности, в рамках данного мониторинга были выявлены актуальные дефициты в методическом обеспечении реализации ФГОС, среди них:

острый дефицит (обозначенный в анкетах более 50% опрошенных учреждений НПО/СПО) – технология реализации профессиональных модулей;

значительные дефициты (30-50%) – (1) взаимодействие с работодателями, (2) оценка общих компетенций, (3) оценка профессиональных компетенций;

дефициты средней значимости (15-30%) – (1) итоговая аттестация; (2) управление образовательным процессом в условиях введения ФГОС. (Не столь высокий уровень субъективной значимости дефицита «управление образовательным процессом в условиях ФГОС», на наш взгляд объясняется лишь недостатком понимания того, насколько существенными должны быть изменения в системе управления образовательным процессом УПО при переходе на ФГОС).

Таким образом, «незначимых» дефицитов на федеральном уровне нет. При этом наибольшее внимание в плане научно-методического обеспечения должно быть уделено технологии реализации профессиональных модулей, тем более что данный момент является ключевым при реализации в образовательном процессе модульно-компетентностного подхода.

Вполне очевидный вывод состоит в том, что по каждому из обозначенных дефицитов, по инициативе и при участии руководителей учреждений НПО/СПО, но при сохранении координирующей роли регионального учреждения ДПО, в регионах должны создаваться «ресурсные площадки».

Обозначенные позиции определяют содержание повышения квалификации руководителей и педагогических коллективов учреждений НПО/СПО по вопросам введения ФГОС нового поколения. Вместе с тем, при формировании такого содержания необходимо учитывать специфику процесса модернизации профессионального образования в данном регионе, а также уникальные особенности каждого образовательного учреждения - в противном случае заметно возрастает риск отчужденности директоров и педагогических коллективов от модернизационных процессов.

Таким образом, обе профессиональные функции руководителя УПО, актуализирующиеся в условиях введения новых ФГОС – мотивационно-целевая и организационно-методическая – должны быть реализованы сбалансированно.

Литература:

1. Инновационные процессы в образовании: стратегии, риски, перспективы: Сб. матер. Всеросс. научно-практ. конф., г. Новосибирск, 22-23 марта 2011 г. : В 3 тт. – Новосибирск, 2011. – Т.1.
2. Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией / Отв. ред. М.А. Ушакова. – М., 2000.
3. Кондратьев И.А. Психологические условия развития позитивного отношения учителя к инновационной деятельности: Дис. ... к. псих. н. – Курск, 2005.
4. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. – М., 1997.
5. Хлебунова С.Ф. Теория и практика дополнительного профессионального образования педагогических и управленческих кадров в условиях введения профильного обучения: Дис. ... д.п.н. – М., 2006.
6. Фадеева Е.И. Социально-психологические основы деятельности руководителя-лидера: Уч. пос. для слушателей системы доп. профес. пед. образования. – М, 2008.
7. Литвиненко Э.В. Квалиметрические модели и технология оценки управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений: Автореф. ... д.п.н. – Москва, 2005.

Автоматизированная информационная система разработки содержания ОПОП

Зацепин В.А., Нисман О.Ю.,

*ГБОУ СПО «Поволжский государственный колледж»,
г. Самара*

В настоящее время образовательные учреждения решают задачи по введению ФГОС СПО/НПО/ВПО третьего поколения. В ГБОУ СПО «Поволжский государственный колледж» данная деятельность осуществляется в рамках работы экспериментальной площадки ФГАУ «Федеральный институт развития образования» по теме «Разработка и апробация комплекта управленческой, нормативной и учебно-методической документации, обеспечивающей реализацию основных профессиональных образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО третьего поколения».

Суть работы заключается в:

- 1) модернизации структуры управления образовательным учреждением;
- 2) универсализации структуры нормативной и учебно-методической документации по организации образовательного процесса;
- 3) информатизации процесса профессиональной подготовки.

Говоря о введении ФГОС третьего поколения, нужно отчетливо понимать, что данный процесс неизбежно повлечёт за собой модернизацию структуры управления образовательным учреждением. Нам видится, что вся система управления будет разделена на два системных направления управления: внешнее и внутреннее.

В новых условиях многократно усиливается значимость внешнего управления, которое связано с установлением и развитием связей с работодателями по отработке, прежде всего, вариативной части основных профессиональных образовательных программ (далее - ОПОП), введения практики проведения сертификации квалификаций, организации производственных практик, привлечения представителей бизнеса к проведению итоговой аттестации по модулям, организации целевой подготовки.

Внутреннее управление должно быть чётко ориентировано на управление разработкой и своевременным изменением содержания ОПОП (адаптация образовательных программ к запросам рынка труда), повышение квалификации и переподготовку педагогического состава в соответствии с изменяющимися условиями.

Одним из первых шагов по модернизации структуры управления в колледже было введение новой организационной структуры - «Центра разработки инновационных учебно-методических комплексов».

Перед «Центром разработки инновационных учебно-методических комплексов» была поставлена задача по разработке автоматизированной информационной системы организационно-методического обеспечения ФГОС третьего поколения. Данная система направлена на решение задач по универсализации структуры, легкости внесения изменений и автоматизации использования информации разными категориями пользователей: администрацией, преподавателями, мастерами, учебной частью.

Универсализация структуры нормативной и учебно-методической документации образовательного учреждения связана с разработкой электронной структуры документов и типовых нормативных документов по организации образовательного процесса на основе модульной организации при внедрении ФГОС СПО третьего поколения.

При разработке автоматизированной системы возникла проблема установления внутренних и внешних многочисленных связей элементов ОПОП. Ядром системы были выбраны профессиональные компетенции (далее - ПК). Выделение ПК, как ядра системы, исходит из того, что профессиональные компетенции заложены в профессиональных модулях, в учебных дисциплинах: они указаны как ориентир для разработки содержания рабочих программ, и итоговая аттестация по модулю также учитывает результаты освоения ПК.

Анализ ФГОС в части содержания модуля показал, что отсутствуют прямые связи между ПК и конкретными дидактическими единицами. Вместе с тем, опыт разработки содержания ОПОП выявил, что при установлении связи дидактических единиц ОПОП с ФГОС были случаи:

- затруднений в выявлении умений по ПК;
- отсутствия конкретных знаниевых результатов по ПК;
- заявленные умения не соотносились ни с одной из ПК;
- некорректной формулировки умений.

Таким образом, деятельность по разработке рабочих программ профессиональных модулей проведена в прямом и обратном порядке. Оценка содержания показала, что ранее созданное содержание практик, видов лабораторных работ и тем, включенных в междисциплинарные курсы (далее - МДК), очень часто просто далеки от формирования конкретных компетенций. Большая часть теоретического материала дублирует содержание учебных дисциплин общепрофессионального цикла.

Итак, разработка содержания, необходимого для формирования профессиональных компетенций в профессиональном модуле (далее – ПМ), в итоге, приводит к формированию содержания всего ПМ. В результате проделанной работы мы по каждому модулю получаем комплексную картину результатов (опыта, умений, знаний) освоения компетенций и видов учебной деятельности их обеспечивающих (практика, лабораторные и практические работы и т.д.).

Разработанное таким образом содержание ПМ фиксируется в автоматизированной информационной системе для дальнейшего использования всеми разработчиками ОПОП.

Данный подход позволяет реализовать логику разработки ОПОП по специальностям, когда на основе разработанного содержания ПМ разрабатывается необходимое содержание рабочих программ учебных дисциплин общепрофессионального цикла, а также циклов ОГСЭ и ЕН.

Обобщая практическую значимость применения такой технологии разработки содержания рабочих программ ПМ, в частности, и всей ОПОП в целом, можно констатировать, что реализация предложенной технологии позволяет:

1. Исключить горизонтальное дублирование содержания в ПМ.
2. Исключить вертикальное дублирование между ПМ и учебными дисциплинами.
3. Обосновать последовательность изучения ПМ и учебных дисциплин при разработке учебных планов.
4. Обосновать необходимость и содержание вариативной части ОПОП.
5. Определить необходимый минимум в учебных дисциплинах для освоения ПК.

При данном подходе к разработке содержания модуля в случае неосвоения какой-либо компетенции, на итоговой аттестации по модулю можно проследить и выявить то «слабое» звено, которое явилось причиной «сбоя», чтобы произвести предметную актуализацию материала на основе анализа результатов освоения.

Часто, не опираясь на данную логику, преподаватель при разработке содержания учебной дисциплины может не включить какой-либо необходимый для освоения ПК учебный материал, либо его рассмотреть не в том объеме, который требуется затем как база для освоения модуля. Данная технология позволяет отследить и этот момент.

Разрабатываемая система также направлена на решение проблемы создания рабочего плана преподавателя и диспетчеризации учеб-

ного процесса. Для обеспечения этого процесса мы определяем необходимый уровень требований к преподавателям для того, чтобы закрепить за ними тот или иной МДК и/или ПМ. С этой целью определяются оптимальный и допустимый уровень требований и конкретные преподаватели, соответствующие тому или иному уровню. Требования, предъявляемые к преподавателям, связаны с видами учебной деятельности, что позволяет установить требования к мастеру при проведении практики, к преподавателям при ведении лабораторных, практических работ и/или теоретических занятий. Степени соответствия ранжируются от удовлетворительного до отличного. Установление такой закономерности позволяет принимать управленческие решения, связанные с направлением преподавателей на курсы повышения квалификации или переподготовку.

Развитием установления допустимых требований к преподавателям является автоматизация распределения педагогической нагрузки преподавателей в соответствии с их квалификацией. Данный процесс создает базу для успешной диспетчеризации учебного процесса.

Ещё один момент нам хотелось бы обратить внимание. Это решение проблемы актуализации учебного материала. Актуализировать программы ПМ и учебных дисциплин, а соответственно и учебные пособия, сопровождающие их реализацию, необходимо постоянно. Процессу актуализации предшествует детальный анализ требований работодателей, результатов производственных практик и итоговой аттестации по ПМ, проводимый образовательным учреждением в рамках внешнего управления. Итогом процесса актуализации становятся программы, адекватные установленным требованиям.

Очень важным моментом в этой работе является контроль актуализации учебного материала. Все мы в той или иной степени проводим актуализацию рабочих программ. Сложность этого процесса при внесении изменений в бумажные версии рабочих программ и, что немаловажно, сложность контроля за содержанием этих изменений, привели нас к необходимости автоматизации процесса актуализации. Использование автоматизированной системы позволяет качественно проследить содержание проведенной актуализации. В частности, мы можем сравнить исходный и измененный тексты, а также даты этих изменений. При существующей системе бумажной актуализации это невозможно.

Исходя из вышеизложенного, следует, что разработанное программное обеспечение позволяет:

- контролировать все этапы внедрения нового стандарта, отслеживать недостающие элементы и максимально оптимизировать процесс их формирования;

- систематизировать информацию. Гибкая настраиваемая система содержит в себе весь комплекс учебно-методического обеспечения ОПОП с удобным доступом. Система обеспечивает внесение изменений и автоматизацию использования информации разными категориями пользователей: администрацией, преподавателями, мастерами, учебной частью;

- обеспечивать аудит процесса. Система подготовки отчетов позволяет своевременно реагировать на проблемы и отслеживать актуализацию (отслеживать и процесс, и содержание). Использование автоматизированной системы позволяет исключить вертикальное (между модулями и дисциплинами) и горизонтальное дублирование (между модулями);

- обеспечивать диспетчеризацию. Информационная система позволяет максимально сократить время на распределение нагрузки (автоматически формируется личная педагогическая нагрузка преподавателя) и подготовки расписания с контролем степени готовности к ведению дисциплин и модулей.

Предложенный нами подход не претендует на полноту и бесспорность, но позволяет отчасти решить проблему по обеспечению готовности образовательного учреждения к введению ФГОС третьего поколения, обеспечить непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и, как следствие, инновационное развитие всего учреждения.

Оценка эффективности ресурсной модели управления колледжем

Гарифуллин Р.Г.,
*директор ГБОУ СПО Республики Марий Эл
«Строительно-промышленный колледж»*

Внедрение ресурсной модели управления колледжем обусловлено рядом обстоятельств. Это та ситуация, которая сложилась в системе профессионального образования и, прежде всего, его начального и среднего уровней. Она сегодня такова, что с передачей учебных заведений начального и среднего профессионального образования на уровень регионов начался процесс их сокращения за счет объединения учебных заведений, а порой и простой их ликвидации. Об остроте проблемы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена уже говорят на самом высшем уровне.

Резко возросло значение фактора управления конкретным учебным заведением с учетом его ресурсных возможностей. Отметим, что ресурсы (образовательные, кадровые, информационные, экономические) всегда играли важнейшую роль в управлении учреждением профессионального образования. Однако в современных условиях рыночного хозяйствования акцент на этой стороне управления приобретает, пожалуй, ключевое значение в развитии колледжа.

Известно, что в инновационной практике профессионального образования имеются модели подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена на базе ресурсных центров, центров квалификаций и т.д. Однако этот опыт еще недостаточно обобщен и осмыслен. В этой связи изучение вопросов, связанных с разработкой моделей управления учреждением профессионального образования, в основе которых лежит идея максимально эффективного использования ресурсного потенциала, становится крайне актуальным.

Нами разработана и внедрена ресурсная модель управления колледжем, построенная на разработке и реализации стратегии развития колледжа, создании условий, обеспечивающих достижение целей развития на основе оптимального использования ресурсов. При этом основным механизмом развития выступает анализ образовательным учреждением своих ресурсов по специально выделенным критериям.

Ресурсная модель предполагает, что ресурсы и возможности учреждения являются основой стратегии, которая должна позволять образовательному учреждению наилучшим образом реализовать свои за-

дачи. Важно, что ресурсная модель ориентирует колледж на использование сетевых форм взаимодействия колледжа и социальных партнеров.

Состав и качество ресурсов уникальны для каждого колледжа, поэтому необходимо моделировать их состав и взаимодействие в ресурсной модели. Ресурсы работают не каждый сам по себе, а во взаимодействии, влиянии одних на другие в системе, то есть, создавая дополнительные, синергетические эффекты. При этом система ресурсов должна быть сбалансирована, ресурсы должны соответствовать стратегии по количеству, качеству, производительным свойствам.

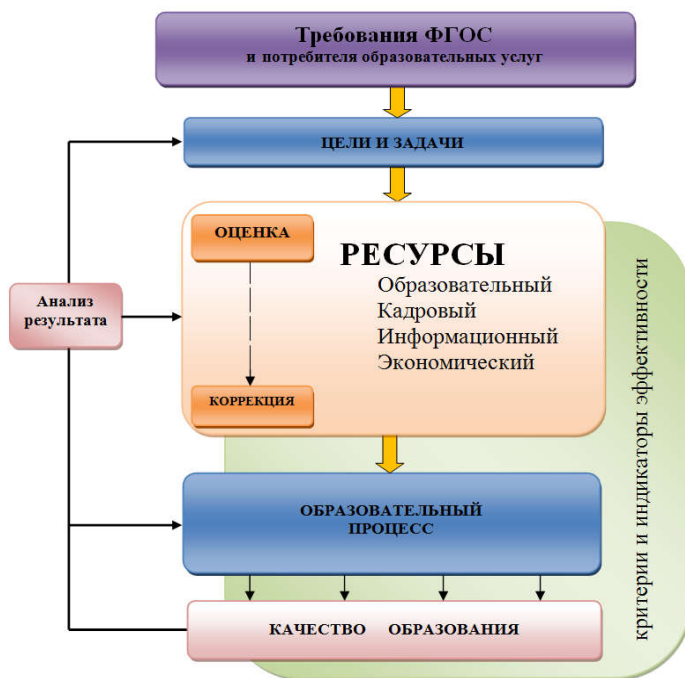


Рис. 1. Ресурсная модель управления колледжем

При построении модели (рис.1) мы исходили из общетеоретических основ моделирования. Ресурсная модель включает цель, задачи и механизмы управления; мониторинг условий и результатов деятельности, оценку запланированных и полученных результатов, эффективности деятельности колледжа.

Данная модель включает две области оценки: организации управленческой деятельности и непосредственно оценки ее результативности по критериям и индикаторам эффективности использования ресурсов.

Критерии оценки эффективности управления колледжем

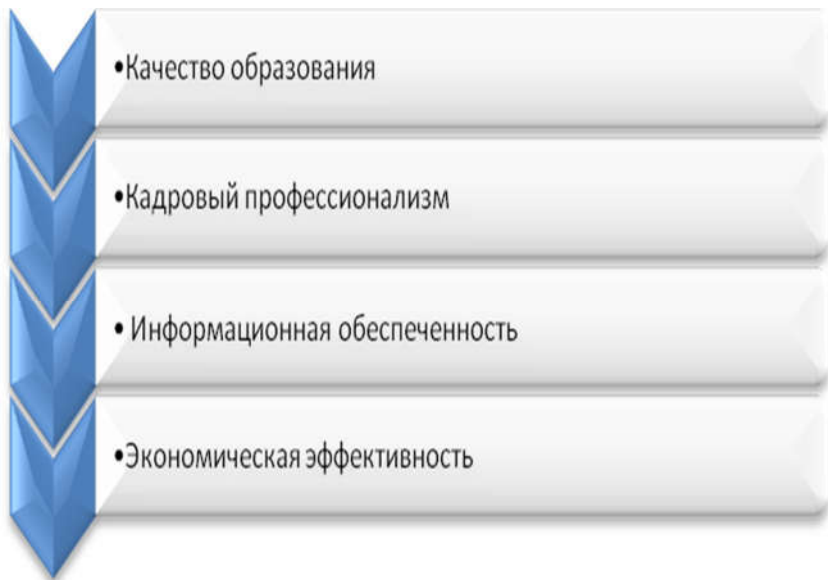


Рис.2. Критерии оценки эффективности управления колледжем

Критериями оценки эффективности реализации ресурсной модели выступают:

образовательного ресурса – качество образования, уровень реализуемых профессиональных программ, уровень методического сопровождения стандартов, обеспеченность образовательной среды информационными ресурсами, обновление содержания образования в соответствии с социальным заказом;

кадрового ресурса – уровень профессиональной компетенции педагогов, уровень диагностирования качества профессионального образования, уровень внедрения в практику преподавания современных образовательных технологий, уровень креативности коллектива, уровень формирования психологического климата коллектива;

информационного ресурса – динамика обновления информационно-коммуникационного оборудования, эффективность сетевого взаимодействия, управляемость и безопасность информационной среды, обеспеченность колледжа учебной литературой, доступность информационных ресурсов.

экономического ресурса – уровень соответствия материальной базы требованиям реализуемых федеральных государственных образовательных стандартов, эффективность дополнительных образовательных услуг, наличие нескольких источников финансирования, развитие учебно-производственной базы колледжа, модернизация материально-технической базы с участием работодателей.

Использование четких критериев оценки эффективности управления колледжем позволяет связать их с экономическими и прочими ресурсами, ввести рациональную группировку критериев, создать их иерархию. При этом большинство критериев должны быть ранжированы, что особенно важно: должна быть установлена корреляция между отдельными из них.

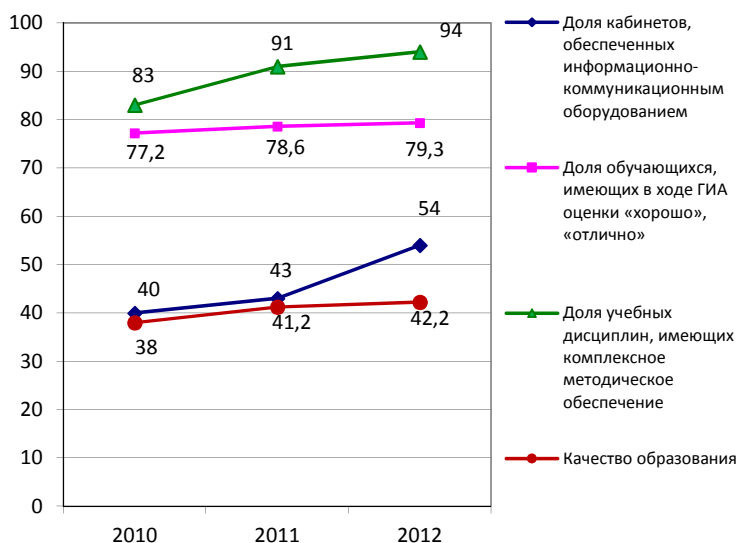


Рис. 3. Связь индикаторов эффективности работы колледжа

На основе результатов корреляционного анализа нами определена положительная связь качества профессионального образования, доля кабинетов, обеспеченных информационно-коммуникационным

оборудованием, доля обучающихся, имеющих в ходе государственной итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично», доля учебных дисциплин, имеющих комплексное методическое обеспечение.

Выявлена прямая зависимость и взаимосвязь таких характеристик, как: уровень квалификации преподавателей, методическое обеспечение учебного процесса и качество образования, итоговая государственная аттестация и их зависимость от экономических показателей работы колледжа.

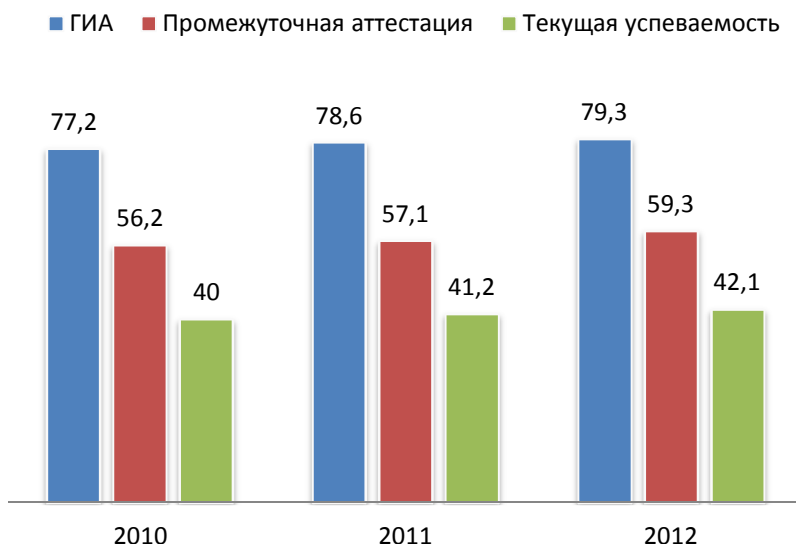


Рис. 4. Результаты текущего, рубежного и итогового контроля

Прямым индикатором оценки является качество образования, которое выросло с 38% (2010 г.) до 42,2% (2012 г.). На всех трех этапах междисциплинарного экзамена аттестация студентов имеет положительную динамику (рис.4). Количество выпускников, получивших диплом с отличием, увеличилось с 2 до 5%.

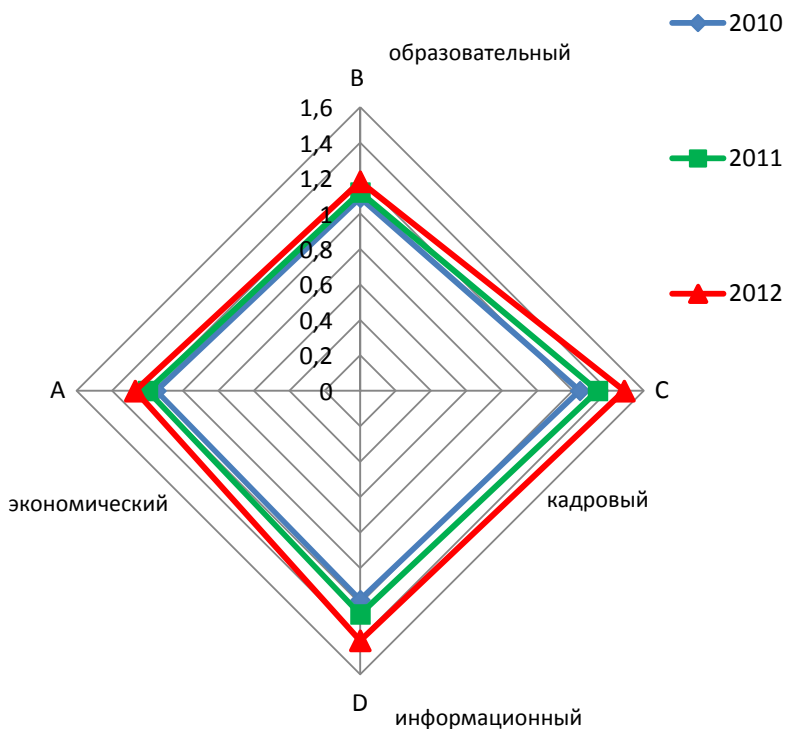


Рис. 5. Динамика развития ресурсов колледжа

Анализ радиальной диаграммы интегрированной оценки колледжа в макросреде свидетельствует, что деятельность колледжа находится в зоне равновесия, с некоторым смещением в зону сильных сторон (рис.5). Коэффициент эффективности – 0,76; коэффициент стабильности – 0,9.

Относительно высокие показатели эффективности и стабильности обеспечивают востребованность выпускников колледжа на рынке труда, способствуют их успешной адаптации и карьерному росту (рис.6)



Рис. 6. Динамика трудоустройства, адаптации и карьерного роста выпускников колледжа специальности 270802 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»

Разработанная система критериев, показателей и индикаторов позволяет дать объективный и всесторонний анализ развития колледжа.

Внедрение ресурсной модели управления колледжем позволило раскрыть инновационный потенциал педагогического коллектива, создать условия для наиболее полного освоения и развития материально-технической базы, повысить заинтересованность в результатах учебной деятельности всех участников образовательного процесса и работодателей, помочь молодежи обрести достойные цели, обеспечить ее саморазвитие и овладение в полной мере профессиональными компетенциями.

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в учреждениях профессионального образования

Горолатова Т.С.,

*ГБОУ СПО ТСЭК, РЦПО «Профессиональная и социальная
реабилитация лиц с ОВЗ», руководитель, к.п.н.*

Забота о реализации права обучающегося на развитие и получение качественного образования становится сегодня одной из важнейших задач деятельности любой образовательной системы.

Само понятие качества образования в общественном сознании тесно связывается с такими категориями, как здоровье, защищенность, самореализация и уважение. В связи с этим, необходимость формирования системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся в образовательном процессе становится все более очевидной.

Какой должна быть система психолого-педагогического сопровождения обучающихся в учреждениях профессионального образования, и при каких условиях она будет эффективной? Ответы на эти вопросы лежат не столько в плоскости теории, сколько в плоскости практики профессионального образования.

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся традиционно связывают с деятельностью педагога-психолога, осуществляемой в диагностических, адаптационных, реабилитационных и контрольных целях. Эта деятельность позволяет, с одной стороны, своевременно выявлять проблемные ситуации обучающихся и оказывать им незамедлительную помощь, с другой - решать задачи их профессионально-личностного развития.

Цель психолого-педагогического сопровождения обучающихся - создание в рамках объективно существующей социально-педагогической среды образовательного учреждения таких условий, при которых возможна самореализация личности и ее адаптация к меняющимся социальным условиям.

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся осуществляется на уровне учебной группы и на уровне образовательного учреждения.

На уровне учебной группы оно предполагает обеспечение необходимой педагогической поддержки обучающемуся в решении проблем межличностного взаимодействия, задач обучения, воспитания и развития. Ведущую роль при этом играют преподаватели и классный руководитель (куратор).

На уровне учреждения психолого-педагогическое сопровождение направлено на выявление проблем в развитии обучающихся, оказание первичной помощи в преодолении трудностей в обучении, взаимодействии с преподавателями, родителями, сверстниками, реализацию профилактических программ, осуществление экспертной, консультативной, просветительской работы с администрацией и преподавателями. Основными субъектами процесса психолого-педагогического сопровождения в этом случае выступают педагоги-психологи и социальные педагоги.

Основными принципами психолого-педагогического сопровождения обучающихся на обоих уровнях являются:

- принцип признания безусловной ценности внутреннего мира каждого обучающегося, приоритетность потребностей, целей и ценностей его развития;
- принцип непрерывности сопровождения обучающегося на протяжении всего периода его обучения в учреждении профессионального образования.

Функционирование и развитие системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся в учреждении профессионального образования возможно при выполнении ряда организационно-педагогических условий.

Первое условие связано с введением в структуру учреждения особой психолого-педагогической службы, которая входит в систему как самостоятельный научно-методический центр. Данная служба организует внутреннее и внешнее взаимодействие субъектов системы сопровождения. Субъектами внутреннего взаимодействия выступают кураторы, классные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, медицинские работники, преподаватели. К внешним субъектам психолого-педагогического сопровождения можно отнести психолого-педагогические и медико-социальные комиссии, независимые диагностические, реабилитационные и другие центры.

Вторым условием функционирования и развития системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся является программно-методическое обеспечение деятельности психолого-педагогической службы.

В практике работы психолого-педагогической службы существуют два основных вида программ сопровождения:

- системно-ориентированные, призванные способствовать предупреждению возникновения или решению проблемы в образовательном учреждении или образовательной системе в целом;

- индивидуально-ориентированные, направленные на помощь в решении проблем развития конкретного обучающегося.

Каждый вид программ включает в себя ряд подпрограмм, выстроенных в соответствии с особенностями возраста обучающихся и задачами системы психолого-педагогического сопровождения.

На первом курсе реализуется подпрограмма «Мы учимся жить в согласии», решающая задачи адаптации молодых людей к образовательному учреждению, формирования взаимоотношений в группе, пропаганды здорового жизни.

На втором курсе обучающиеся включены в подпрограммы «Психология общения» и «Как достичь успехов в учении, или как избежать ошибок», направленные на развитие психических познавательных процессов, навыков конструктивного общения, умений самоорганизации познавательной деятельности, познавательной активности и мотивации.

На третьем курсе реализуется подпрограмма «Деловое общение», обучающая подростков принятию решений, способам достижения успешности в референтных группах и коллективе.

На четвертом курсе учащиеся осваивают подпрограмму «Основы социально-коммуникативной деятельности», направленную на развитие социальной зрелости, социального интеллекта, социальной компетентности, как факторов успешности в социуме.

Все подпрограммы соотносятся с этапами учебной жизни, учитывают особенности подросткового и юношеского возрастов, ориентированы на объективные условия учебной жизни, а также на закономерности психологического развития молодого человека.

И, наконец, третьим условием функционирования и развития системы психолого-педагогического сопровождения является осуществление мониторинга процесса психолого-педагогического сопровождения, включающего систематическое отслеживание статусов обучающегося (психологического, социального, педагогического) и их развитие в ходе целенаправленного образовательно-воспитательного процесса.

Выполнение этих условий, а также следование выше описанным принципам психолого-педагогического сопровождения обучающихся позволит достигнуть качественно иного уровня дифференциации и индивидуализации образовательного процесса, самореализации обучающихся и их адаптации к меняющимся социальным условиям.

**Балльно-рейтинговая система
оценки образовательных результатов обучающихся
в ГАОУ СПО НГГТК**

Макаров А.С., к.п.н.,
*зам. директора по организации
образовательной деятельности ГАОУ СПО НГГТК, г. Новокуйбышевск*

Требования федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее - ФГОС СПО) предполагают обеспечение четкого понимания студентами результатов своего обучения, какими общими и профессиональными компетенциями они будут обладать по завершении основной профессиональной образовательной программы (далее - ОПОП).

При реализации ФГОС СПО администрация колледжа столкнулась с тем, что существующий формат учебных программ и их методическое сопровождение не позволяют проследить освоение всех образовательных результатов.

Согласно рекомендациям ФГАУ ФИРО, для оценки результатов освоения ОПОП целесообразно использовать накопительные и рейтинговые системы оценивания. В связи с этим, было принято решение о реализации балльно-рейтинговой системы; разработаны положение о балльно-рейтинговой системе оценки образовательных результатов обучающихся, макет балльно-рейтинговой карты, накопительная ведомость учета баллов обучающихся.

Целью разработки балльно-рейтинговой системы в колледже явилась комплексная оценка качества учебной работы обучающихся при освоении ими основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования (ОПОП СПО), а также проведение контроля и аудита результатов учебной деятельности внутри колледжа, совершенствование учебного процесса в соответствии с современными требованиями усиления прикладной и практической направленности обучения.

Реализация балльно-рейтинговой системы в колледже потребовала решения следующих задач:

- обеспечение качества обучения через определение промежуточных образовательных результатов и создание системы оценочных средств в соответствии с требованиями ФГОС;

- повышение качества образования за счет интенсификации учебного процесса, активизации работы преподавательского состава по

обновлению и совершенствованию методов обучения (применение интерактивных методов);

- осуществление регулярного контроля и рейтинговой оценки качества обучения обучающихся при освоении ОПОП;

- индивидуализация обучения, организация и стимулирование самостоятельной работы обучающихся;

- повышение мотивации обучающихся к освоению ОПОП путем более высокой дифференциации оценки их учебной деятельности;

- повышение уровня организации образовательного процесса в колледже;

- освоение обучающимися всех образовательных результатов согласно ФГОС;

- обеспечение осознанности обучения в течение всего срока обучения;

- обеспечение восприятия обучающимися оценивания их образовательных результатов как объективных;

- обеспечение эффективного управления обучающимися собственной образовательной деятельностью;

- обеспечение «прозрачности» обучения.

Балльно-рейтинговая система подготовки представляет собой систему организации процесса освоения учебных дисциплин и междисциплинарных курсов (далее – МДК), основанную на объединении изучаемого материала в учебные элементы. Учебный элемент представляет собой логически завершенную часть, формирующую определенную группу образовательных результатов. Изучение учебного элемента завершается контролем и оценкой освоенных образовательных результатов. Количество учебных элементов определяется в зависимости от содержания и трудоемкости учебной дисциплины и МДК.

Балльно-рейтинговая система предусматривает поощрение обучающихся за хорошую работу в течение семестра посредством накопления баллов и возможности получить семестровую оценку без сдачи экзамена или зачета. Кроме того, балльно-рейтинговая система позволяет проследить освоение обучающимися всех образовательных результатов.

Для эффективного внедрения ФГОС нами была разработана модель реализации балльно-рейтинговой системы (рис. 1).

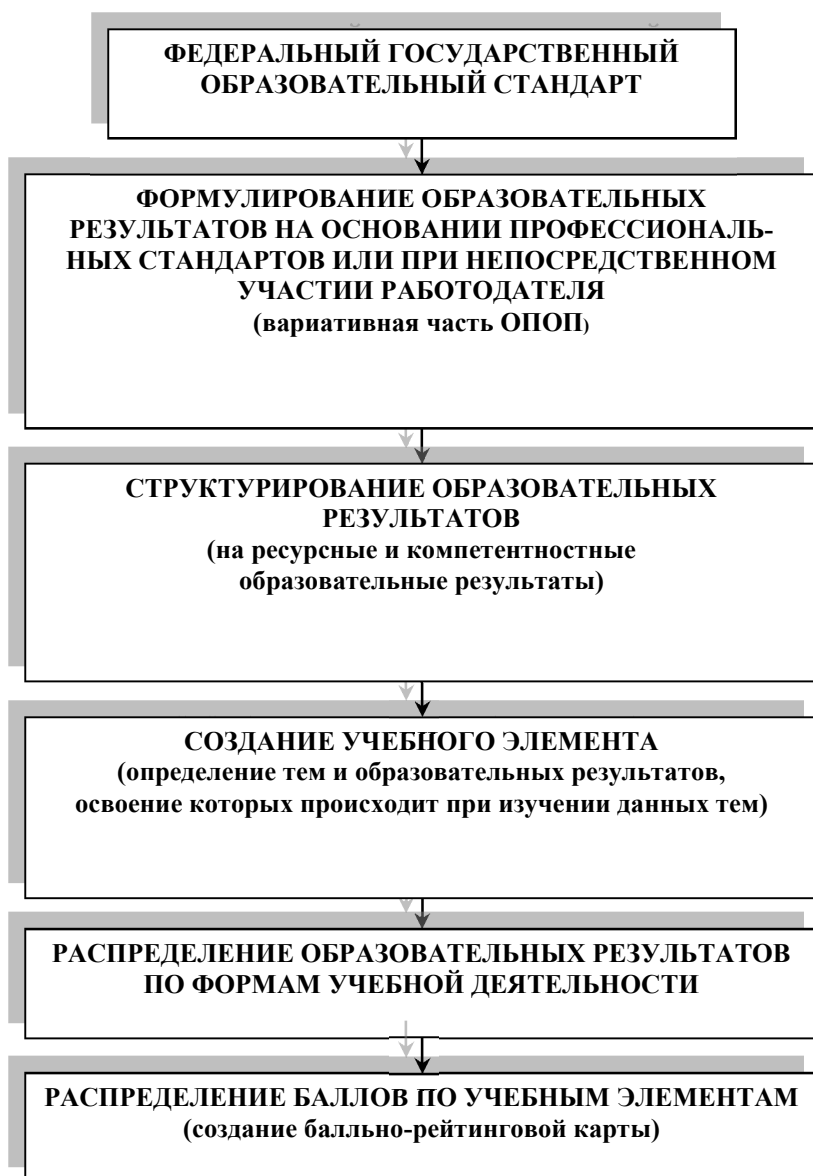


Рис. 1. Модель реализации балльно-рейтинговой системы

Балльно-рейтинговая карта учебной дисциплины составляется преподавателем, ведущим учебную дисциплину или МДК, и адресована обучающимся.

Разработанные балльно-рейтинговые карты утверждаются и предоставляются обучающимся в целях информирования о формируемых образовательных результатах, примерах заданий для текущего и промежуточного контроля по каждому учебному элементу и критериях оценки результатов.

Результаты всех видов учебной деятельности студентов оцениваются рейтинговыми баллами (в колледже используется 100-балльная рейтинговая система).

Балльно-рейтинговая система исключает возможность оценки каких-либо иных результатов, кроме заявленных в рабочей программе.

Преподаватели оценивают освоение образовательных результатов и выставляют количество баллов в накопительную ведомость.

Балльно-рейтинговая карта отражает все формы учебной работы обучающихся, в том числе контрольные точки, на которых проводится оценка компетентностных образовательных результатов.

Неоспоримое достоинство балльно-рейтинговой системы заключается в том, что она обеспечивает формирование у обучающихся конкретных и измеримых ресурсных и компетентностных образовательных результатов, усиливает практическую направленность образовательного процесса.

**Инновационные технологии оценки образовательных результатов
в условиях модульно-компетентностного подхода
(на примере подготовки специалистов медицинского профиля)**

**Пономарева Л.А., д.м.н., профессор,
Шигина Н.А., Бурлова Н.Г.,
ГБОУ СПО Сызранский медицинский колледж**

Реформирование системы образования, введение в действие федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения, стандартизация профессиональной деятельности привели к осознанию профессиональным сообществом необходимости изменения подходов к системе оценки образовательных результатов.

Это обусловлено еще и тем, что в профессиональной школе процесс контроля учебных результатов неизбежно принимает «деятельностную» форму - контролируется не столько уровень усвоения знаний, сколько процесс и результаты деятельности, выполняемой на их основе.

Традиционные системы оценки не позволяют оценить ни склонность к саморазвитию, ни сформированность у будущих специалистов коммуникативных навыков, ни их умение работать в команде. А именно эти качества, по мнению работодателей, являются наиболее значимыми для карьерного роста и успешности выпускника.

В целях обеспечения условий для формирования общих компетенций профессионала и реализации дополнительных возможностей для измерения и управления деятельностью образовательными результатами, с 2012 года колледжем реализуется балльно-рейтинговая система оценки. Ее основными задачами являются:

- мотивация активной и стабильной учебной работы студентов в течение семестра;
- повышение эффективности внеаудиторной самостоятельной работы студентов;
- усиление контроля освоения студентами основной профессиональной образовательной программы;
- формирование самодисциплины студентов и сокращение числа пропусков учебных занятий без уважительных причин;
- получение объективной оценки успеваемости и компетентности студентов.

В структуре комплексной оценки образовательных результатов студентов нами выделены следующие компоненты:

- профессионально-содержательный, который формируется на основе стартового, теоретического и практического рейтингов;

– профессионально-развивающий, в основе которого результаты творческого рейтинга.

Стартовый рейтинг служит для определения стартовой позиции студента, определяется на множестве ранее изученного материала.

Теоретический рейтинг формируется по результатам освоения теоретического курса и практических занятий (групповых и индивидуальных). Способом реализации данного вида рейтинга является аудиторная работа.

Практический рейтинг включает необходимый перечень умений и навыков специалиста по профессиональным модулям. Условием реализации практического рейтинга является демонстрация студентом практических навыков в присутствии преподавателя или руководителя практики.

Творческий рейтинг формируется на основании результатов всех видов учебной работы студента, выполняемой им сверх объема и содержания, предусмотренных учебным планом (программой) – научно-исследовательская работа студентов, олимпиады, конкурсы и т.д.

Рейтинговая система предусматривает непрерывный контроль на всех этапах обучения. Она включает в себя:

– рейтинг по учебной дисциплине / междисциплинарному курсу (далее – МДК), учитывающий текущую работу студента и ее результаты (зачет, дифференцированный зачет);

– суммарный рейтинг, отражающий успеваемость студента по всем дисциплинам / МДК, изучаемым в течение семестра;

– итоговый рейтинг, отражающий успеваемость студента в течение учебного года (и более).

Для оценки исходного уровня (стартовый рейтинг) первокурсников, обучающихся на базе основного общего образования, нами определены результаты вступительных испытаний по профильным дисциплинам, а для студентов, обучающихся на базе среднего (полного) общего образования, - результаты ЕГЭ по профильным дисциплинам. Стартовый рейтинг на всех последующих курсах складывается по результатам оценки «выживаемости» знаний и реализуется через выполнение специально разработанных тестовых заданий по ранее изученным дисциплинам / МДК.

Теоретический рейтинг по дисциплине / МДК состоит из нескольких этапов.

На этапе текущего контроля осуществляется оценка успеваемости на каждом практическом занятии. Максимальное количество баллов, которое может заработать студент, - 70.

Этап набора поощрительных баллов в ходе изучения дисциплины / МДК - за самостоятельную подготовку дополнительного материала, видеопрезентаций и т.д. (по усмотрению преподавателя), максимальное количество баллов - 10.

После освоения дисциплины / МДК на последнем в семестре практическом занятии, в качестве итогового контроля преподавателем оценивается качество оформления лекционного материала по дисциплине / МДК (максимальное количество баллов – 8), и проводится дифференцированный зачет, максимальное количество баллов - 12.

Таким образом, за каждую дисциплину / МДК студент может заработать не более 100 баллов.

Если студент пропускает занятия без уважительной причины, начисляются штрафные баллы.

При проведении теоретического рейтинга мы руководствуемся системой перевода 5-балльной системы оценки в баллы: «отлично» - 91 - 100 баллов; «хорошо» - 81 - 90 баллов; «удовлетворительно» - 70 - 80 баллов; «неудовлетворительно» - менее 70 баллов.

Пример заполнения теоретического рейтинга по дисциплине «Биология» (в журнале учета рейтинга студента) представлен в таблице 1.

Таблица 1

Пример начисления теоретического рейтинга по дисциплине
«Биология» (Журнал учета рейтинга студента)

Наименование учебной дисциплины / МДК	Аудиторная работа	Оформление лекций	Зачет /дифф. зачет	Поощрительные баллы	Штрафные баллы	Итог балл
	max 70 баллов	max 8 баллов	max 12 баллов	max 10 баллов	max 10 баллов	max 100 баллов
Биология	65,2	5	7,2	1	5	73,4

Практический рейтинг (сформированность практических умений, первоначальный опыт практической деятельности (учебная практика), сформированность общих и профессиональных компетенций, опыта практической деятельности (производственная практика) рассчитывается по 100-балльной системе с учетом:

– оценки руководителя практики («удовлетворительно» - 20-29 баллов; «хорошо» - 30-49 баллов; «отлично» - 50 баллов);

– оценки в характеристике студента с места прохождения практики («удовлетворительно» - 6-7 баллов; «хорошо» - 8-9 баллов; «отлично» - 10 баллов);

– оценки за оформление документации (дневника и истории болезни) («удовлетворительно» - 6-7 баллов; «хорошо» - 8-9 баллов; «отлично» - 10 баллов);

– оценки за защиту практики («удовлетворительно» - 15-19 баллов; «хорошо» - 20-29 баллов; отлично - 30 баллов).

Суммарный рейтинг оценки образовательных результатов студента за семестр рассчитывается по формуле:

$$R_{\text{суммар.}} = 0,1 * R_{\text{старт.}} + 0,3 * R_{\text{теорет.}} + 0,6 * R_{\text{практ.}}$$

Уточненный рейтинг за семестр складывается из суммарного и экзаменационного рейтингов. Однако необходимо учитывать следующее.

Набранная по результатам рейтинга в семестре оценка должна быть гарантирована студенту, поскольку, как показывает практика, объем и качество остаточных знаний студентов, добросовестно работавших в семестре и получивших «удовлетворительный» рейтинг, значительно выше, чем у студентов, лучше сдавших экзамен, но «не работавших» в семестре.

В связи с этим коэффициент систематической работы в семестре определен нами как $K = 0.8$, а коэффициент сданного экзамена - как $K_2 = 0.2$.

Формула уточненного рейтинга выглядит следующим образом:

$$R_{\text{уточн.}} = 0,8 * R_{\text{сумм.}} + 0,2 * R_{\text{экз.}}$$

Итоговый рейтинг студента рассчитывается по завершении учебного года как сумма уточненных рейтингов за два семестра и баллов, набранных в творческом рейтинге.

Студенты имеют возможность повысить семестровый рейтинг за счет поощрительных баллов (бонусов) за научно-исследовательскую деятельность, участие в студенческом самоуправлении, спортивных и культурно-массовых мероприятиях.

Формула расчета:

$$R_{\text{итог.}} = R_{\text{уточн. 1 (за семестр)}} + R_{\text{уточн. 2 (за семестр)}} + R_{\text{творч.}}$$

В период проведения промежуточной аттестации набранная студентом сумма баллов выставляется преподавателем в журнал учета рейтинга студента.

По окончании экзаменационной сессии на информационном стенде колледжа размещаются данные о последнем семестровом рейтинге каждого студента, а также его интегральный рейтинг за все пройденные семестры.

Эффективность использования балльно-рейтинговой системы оценки может быть доказана (или опровергнута) после завершения процесса обучения, т.е. как минимум через 2 года.

На данный момент в рамках реализуемой на базе колледжа экспериментальной деятельности мы можем констатировать следующие положительные результаты использования балльно-рейтинговой системы оценки: систематичность контроля знаний, умений, и опыта практической деятельности; индивидуальный подход к студенту в процессе обучения; рост познавательной активности студентов, «прозрачность» и объективность оценивания образовательных результатов; наличие обратной связи, что позволяет своевременно определять проблемы студентов и корректировать их деятельность в течение семестра; мотивация педагога к постоянному творческому поиску.

Ключевые компетенции как условие конвертируемости будущих педагогов на современном рынке труда

Севенюк С. А., к.п.н.,

*зав. кафедрой социальной педагогики, психологии и педагогики
начального образования ФГОУ ВПО ПГСГА*

При перестройке системы высшего педагогического образования на компетентностной основе приоритетным становится ориентация на такие векторы образования, как обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности, при этом в качестве инструментальных средств достижения этих целей выступают принципиально новые образовательные конструкты: компетенции и компетентности.

Современному педагогу необходимо овладеть определенными компетенциями, среди которых важное значение имеют коммуникативная и информационная компетенции.

Так, коммуникативная компетентность складывается из способностей: - социально-психологически программировать процесс общения, опираясь на специфику ситуации; осуществлять социально-психологическое управление процессами общения в коммуникативной ситуации; - давать социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться.

Составляющими характеристиками коммуникативной компетенции являются: - коммуникативно-диагностическая (диагностика социопсихологической ситуации и условий будущей коммуникативной деятельности, выявление возможных социальных, социально-психологических и других противоречий, с которыми, возможно, предстоит столкнуться личности в общении); - коммуникативно-прогностическая (оценка положительных и отрицательных сторон настоящего общения); - коммуникативно-программирующая (подготовка программы общения, выбор стиля, позиций и дистанции общения); - коммуникативно-организационная (организация внимания партнеров по общению, формирование их коммуникативной активности, управление процессом общения и т.д.); - коммуникативно-исполнительская (диагноз коммуникативной ситуации, в которой разворачивается общение личности, прогноз развития этой ситуации, осуществляемый по заранее индивидуальной программе общения).

В структуре категории «информационная компетентность» присутствуют следующие компоненты:

когнитивный: отражает процессы переработки информации (анализ поступающей информации, формализация, сравнение, обобщение, синтез с имеющимися базами знаний, разработка вариантов использования информации и прогнозирование последствий реализации решения проблемной ситуации);

ценностно-мотивационный: заключается в создании условий, которые способствуют вхождению студента в мир ценностей, оказывающих помощь при выборе важных ценностных ориентаций; характеризует степень мотивационных побуждений человека, влияющих на отношение индивидов к работе и к жизни в целом;

техничко-технологический: отражает понимание принципов работы, возможностей и ограничений технических устройств, предназначенных для автоматизированного поиска и обработки информации; технологические навыки и умения работы с информационными потоками (в частности, с помощью средств информационных технологий);

коммуникативный: отражает знание, понимание, применение языков (естественных, формальных и иных видов знаковых систем, технических средств коммуникаций в процессе передачи информации от одного человека к другому с помощью разнообразных форм и способов общения (вербальных, невербальных));

рефлексивный: заключается в осознании собственного уровня самореализации личности.

Для того чтобы вышел специалист с высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности, следует строить подготовку педагога в соответствии со структурой личности, а для этого в учебных планах, рабочих учебных программах и непосредственно в процессе обучения следует отражать основные жизненные и профессиональные ситуации, ценности общества, результаты, способствующие формированию компетентности, основой которой является личный опыт, профессионально важные качества и другие показатели образованности, которые нельзя сложить из набора знаний и умений. При этом предметное знание не исчезает из структуры образованности, а выполняет в ней подчиненную, ориентированную роль. Обусловлено это, прежде всего, тем, что обычное знание предназначено для запоминания или воспроизведения, в лучшем случае – для получения другого знания логическим или эмпирическим путём, а обучить компетентности студента нельзя. Таковым он может стать лишь сам, найдя и апробировав различные модели поведения в данной предметной области, выбрав из них те, которые в наибольшей степени соответствуют его стилю, притязаниям, эстетическому вкусу и нравственным ориентирам.

Кроме этого можно использовать комплекс таких стимулов, как:

1. Поиск «педагогического идеала». Эту деятельность можно организовать на семинарских и практических занятиях, целью которых будет восприятие, осмысление новой информации, тактических и стратегических задач обучения; упрочение полученных знаний, формирование авторской позиции, выработка личного отношения к изучаемой проблеме. Достижению этой цели будет способствовать чтение и обсуждение широкого круга научной литературы, периодичность печати, написание сочинений (например, на темы: «Размышление о настоящем учителе, воспитателе», «Мой любимый педагог», «Я – будущий педагог, воспитатель» и т.п.), сбор материала об инновационных образовательных учреждениях, возглавляемых мастерами педагогического труда, о педагогических системах, реализовать которые способны творчески мыслящие, высококомпетентные специалисты.

2. Эффект результативности, достигаемый при органичном включении студентов в поисковую деятельность, приобретающую субъективный инновационный характер. В данном случае возможна ориентация студентов не только на усвоение научно-педагогической информации в соответствии с ФГОС, но и на творческое применение полученных знаний на практике. При этом студентам можно предложить выполнение специальных творческо-поисковых заданий разного типа, побуждающих их к исследовательской деятельности по проверке результативности внедрения новой педагогической информации в образовательный процесс; применение нестандартных методов и приемов обучения и воспитания детей; анализ учебных планов, программ и учебников с позиции требований педагогической инноваций; использование новых информационных технологий; реализацию новых подходов к обучению и воспитанию подрастающего поколения.

Выполнение подобного рода форм и методов учебной работы позволяет расширить профессиональный кругозор студентов, погрузиться в творческую лабораторию педагога, осмыслить свой практический опыт, сформировать умение вступать в профессиональный диалог с мастерами педагогического труда, сформулировать педагогические идеи относительно переустройства профессионального образования и, главное, сформировать ценностное отношение к педагогической профессии и осознать свою субъективную позицию.

Материалы конференции

СИСТЕМНЫЕ РЕФОРМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

*Сборник материалов межрегиональной
научно-практической конференции
12-13 февраля 2013 г.*

*Подписано в печать 05. 02. 2013.
Формат 60 x 84/16. Бумага листовая для офисной техники.
Отпечатано на ризографе. Усл.-печ. л 9,53. Тираж 200 экз.*

*Изд-во ЦПО
443020, г. Самара, ул. В. Высоцкого, 10
Тел. (846): 332-22-55*

**Министерство образования и науки Самарской области
Центр профессионального образования Самарской области**

**СИСТЕМНЫЕ РЕФОРМЫ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ
В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

*Сборник материалов межрегиональной
научно-практической конференции
12-13 февраля 2013 г.*

**Самара
2013**