Профессиональное образование №12'2016

СТОЛИЦА. E-mail: profobr@mail.ru, сайт: http://www.m-profobr.com

стр. 2

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ: НА ПОРОГЕ ПЕРЕМЕН

стр. 26

стр. 32

стр. 40

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «БУДУЩИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ЛИДЕРЫ РОССИИ»

поможет сформировать резерв инженерных кадров

Участниками форума, прошедшего в Ярославле с 21 по 24 ноября, стали почти 500 детей и свыше 40 руководителей российских вузов и крупных компаний, которые будут помогать талантливой молодежи определиться с выбором будущей профессии. Ключевой повесткой форума стала подготовка кадров по инженерным направлениям для инновационных отечественных предприятий.

Дети — участники форума — это победители олимпиад и конкурсов из 85 субъектов РФ. Они получили возможность попробовать свои силы в рамках шести направлений: технологии здоровья, энергии, движения, космические и информационные технологии, а также технологии материалов. Лаборатории, в которых работали юные участники форума, были оснащены всем необходимым оборудованием, включая 3D-принтеры, болиды, электрокары, беспилотники, модели ракет и прочее. Часть из них — выставочные образцы партнеров мероприятия («Р-фарм», «Ростех», «Роснано», «Русгидро», РЖД).

Завершился форум беспрецедентной торжественной церемонией – ключевые партнеры форума наградили более 80 участников стипендиями, грантами, призами, ценными подарками и даже подписали 2 контракта на дальнейшее сотрудничество с одаренными детьми.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ №12 2016
СТОЛИЦА

Информационное, педагогическое, научно-методическое издание. Издается с 1996 года. Выходит ежемесячно с приложением.

Учредители:
Российская академия образования,
Департамент образования города Москвы,
Академия профессионального образования

Редакционный совет:
С.Н. Чистякова, академик РАО, д-р пед. наук, научный руководитель журнала (Москва);
Г.А. Бордовский, академик РАО, д-р физ.-мат. наук (Санкт-Петербург);
А.С. Гаязов, член-корр. РАО, д-р пед. наук (Уфа);
Л.Г. Грабарчук, главный редактор журнала (Москва);
В.М. Демин, д-р пед. наук (Красногорск);
С.В. Иванова, д-р философ. наук (Москва);
В.С. Лазарев, академик РАО, д-р психол. наук (Москва);
Н.Д. Никандров, академик РАО, д-р пед. наук (Москва);
М.В. Никитин, д-р пед. наук (Москва);
Н.Г. Ничкало, академик НАПН Украины, д-р пед. наук (Киев);
Т.С. Панина, д-р пед. наук (Кемерово);
Н.Д. Подуфалов, академик РАО, д-р физ.-мат. наук (Москва);
А.И. Рытов, д-р пед. наук (Москва);
В.С. Собкин, академик РАО, д-р психол. наук (Москва);
В.Э. Штейнберг, д-р пед. наук (Уфа);
В.А. Яровенко, канд. пед. наук (Ноябрьск).

Editorial Board:
SN Chistyakova, academician RAE, dr. pedagogical sciences, chief scientific of the magazine (Moscow);
GA Bordovskiy, academician RAE, dr. physical and mathematical sciences (St. Petersburg);
AS Gayazov, corresponding member RAE, dr. pedagogical sciences (Ufa);
LG Grabarchuk, chief editor (Moscow);
VM Demin, dr. pedagogical sciences (Krasnogorsk);
SV Ivanova, dr. philosophy (Moscow);
VS Lazarev, academician RAE, dr. psychology (Moscow);
ND Nikandrov, academician RAE, dr. pedagogical sciences (Moscow);
MV Nikitin, dr. pedagogical sciences (Moscow);
NG Nichkalo, academician NAPS of Ukraine, dr. pedagogical sciences (Kiev);
TS Panina, dr. pedagogical sciences (Kemerovo)
ND Podufalov, academician RAE, dr. physical and mathematical sciences (Moscow);
AI Rytov, dr. pedagogical sciences (Moscow);
VS Sobkin, academician RAE, dr. psychological sciences (Moscow);
VE Steinberg, dr. ped. sciences (Ufa);
VA Yarovenko, phd. pedagogical sciences (Noyabrsk).

Журнал включен в перечень рецензируемых научных изданий ВАК при Минобрнауки РФ.

Журнал входит в Российский индекс научного цитирования и зарегистрирован в Международном центре в Париже.

В НОМЕРЕ

В СОВЕТЕ ПО НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИЮ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2 Научно-техническое развитие России: на пороге перемен

В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

7 Правительство утвердило паспорта приоритетных проектов по направлению стратегического развития РФ «Образование»

НАУЧНЫЕ ДИСКУССИИ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

8 **Кязимов К.Г.** Теоретические и практические подходы к организации эффективной занятости мигрантов

КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

12 **Пахомова Е.А.** Результаты оценки качества профессионального образования (на примере образовательных организаций СПО Кемеровской области)

ЮБИЛЯРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

18 **Емелина А.С., Макогон Л.Т.** Возраст зрелости, время перемен

ПОРТФОЛИО АСПИРАНТА (ДОКТОРАНТА)

20 **Лебедева Н.В.** Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: андрагогические основы обучения

МОСКОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВАМ И МЕНЕДЖМЕНТА №23: БЕСКОНЕЧНОСТЬ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

23 **Наровский В.М.** З.Г. Данилова: «Современный директор — это стратег, видящий перспективу развития на несколько лет вперед»

25 **Лобов В.Г.** Управляющий Совет — «прививка» против излишнего консерватизма образовательной организации

26 **Прохорова А.А.** Колледж в движении Worldskills Russia

27 **Шостырь М.Н.** Абилимпикс — территория равных возможностей

28 **Семечева М.К.** Учебно-производственные объединения — механизм интеграции учреждений СПО

29 **Красноруцкая Ю.Г.** Профессиональное обучение — без границ

30 **Коган Л.А.** Дом добра и тепла

ПОРТФОЛИО АСПИРАНТА (ДОКТОРАНТА)

32 **Волохин А.В., Волохин Е.А.** Опережающая модернизация непрерывного профессионального образования — основное условие его развития

36 **Евтюхин Ю.А.** Недостатки локального регулирования учебного процесса в вузах

40 **Яровенко В.А., Малицкая Л.Р., Наконечная А.В.** Кейс практики по обеспечению деятельности Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий

47 **Стерхов А.А.** Инновации в социально-педагогическом сопровождении как инструмент духовно-нравственного развития обучающихся

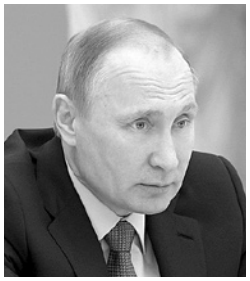
Информационные источники: *Навигатор образования (стр. 7, 31, 39, 46), Сайт Правительства РФ (стр. 7), ТАСС (стр. 17), izvestia.ru (стр. 19), РИА Новости (стр. 31), Учительская газета (стр. 31, 46, 50), Интефакс (стр. 39), Учеба.ру (стр. 46), Политсиб.ру (стр. 51), Пресс-служба администрации г. Красноярска (стр. 51)*

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ: НА ПОРОГЕ ПЕРЕМЕН

23 ноября под председательством Владимира Путина состоялось заседание Совета при Президенте по науке и образованию, в ходе которого обсуждался проект Стратегии научно-технологического развития России.

Поручение о разработке Стратегии было дано главой государства в июле 2015 года. Со стороны Правительства за подготовку документа отвечало Министерство образования и науки, аналитическое обеспечение осуществлялось Центром стратегических разработок.

Проект Стратегии создавался с привлечением представителей научного сообщества, бизнеса, институтов инновационного развития, гражданского общества, государственной власти. Непосредственно в его разработке принимали участие более 200 экспертов. Публикуем краткую стенограмму заседания Совета.



В.В. ПУТИН:

— Сегодня мы рассмотрим проект новой Стратегии научно-технологического развития. Хотел бы также услышать предметные предложения по ее практической реализации.

Правительство и Совет по науке и образованию подготовили обстоятельный взвешенный документ, над которым долго работали, провели большое количество встреч, обсуждений, совещаний. Учитывая решающую роль науки и технологий для страны, как вы знаете, ему придан особый статус: прямо в законе прописано, что он приравнен к Стратегии национальной безопасности.

Остановлюсь на некоторых ключевых моментах.

Первое. Следует сосредоточить повышенное внимание на развитии фундаментальной науки, нацелить ее на получение принципиально новых знаний, поиск ответов на так называемые большие вызовы завтрашнего дня.

Несмотря на непростую ситуацию, необходимо поддержать уровень расходов на фундаментальную науку в процентах от ВВП. Сэкономив здесь сегодня, мы будем, безусловно, безнадежно отставать завтра — и допустить этого не можем. Поэтому наряду с бюджетными средствами мы направим и внебюджетные, чтобы в целом сохранить объем финансирования фундаментальной науки в процентах от ВВП в ближайшие два-три года.

Второе. В результате широкого, открытого обсуждения Стратегии выработана консолидированная позиция ученых, государства, бизнеса относительно приоритетов для науки, сформулированы цели на ближайшую перспективу.

Нужно, прежде всего, создать мощную технологическую базу, чтобы обеспечить опережающий рост экономики и глобальную конкурентоспособность отечественных компаний, вывести на новое качество медицину и сельское хозяйство, ускорить освоение наших территорий, включая Арктику и Дальний Восток России.

Решить задачи такого уровня возможно только при концентрации бюджетных и частных ресурсов, при тесном взаимодействии между наукой, органами власти и отечественным бизнесом. В рамках Национальной технологической инициативы соответствующие инструменты уже созданы. Коллеги, работающие над проектом Национальной технологической инициативы, сегодня здесь присутствуют, и я просил бы их также поделиться своими оценками и своим опытом.

Третье. Надо раз и навсегда отказаться от практики размазывания бюджетных ресурсов тонким слоем между исследовательскими организациями. Деньги должны выделяться эффективным коллективам на основе конкурсного отбора с тем, чтобы мы рассчитывали на получение нужного нам конечного результата.

На этих принципах работают инструменты Российского научного фонда. Будем и дальше наращивать возможности этой структуры, как за счет средств государства, так и из внебюджетных источников. В следующем году бюджет фонда будет увеличен до 17,7 млрд рублей.

Наконец, учитывая масштаб целей, считаю необходимым выстроить современную систему управления научно-технологическим развитием, при этом исключить дублирование, когда схожими, а то и практически одинаковыми научными задачами занимаются разные министерства, ведомства, госкомпании, а то еще и дважды-трижды получают за один и тот же результат. Прошу Совет по науке и образованию совместно с Академией наук и Правительством в короткие сроки представить предложения и на этот счет.

Новые технологии создают ученые, исследователи. От их открытий, разработок в решающей степени зависит успех всех наших планов, поэтому и государству, и бизнесу необходимо направить дополнительные усилия, ресурсы на укрепление кадрового потенциала отечественной науки.

Сейчас вместе с нашими компаниями создаем механизм поддержки одаренных школьников, студентов, молодых исследователей. Считаю, нам нужно выстроить комплексную систему сбережения, развития талантов. Она должна охватывать, как я уже сказал, и молодых ученых.

Задача не только помочь молодым людям раскрыть свои способности, получить глубокие, качественные знания, хорошее образование — у молодежи должны быть стимулы, желание заниматься наукой именно в России, работать в интересах нашей экономики, в отечественных высокотехнологичных компаниях, исследовательских лабораториях. И для этого им нужно показать

обязательно перспективу по времени. Мы уже имеем такой опыт, когда люди подрастают, и мы видим, что у них очень хорошие перспективы, но им непонятно, где и как они будут работать. А у тех, кто хочет их забрать, особенно подальше от родных рубежей, — у них есть такое понимание, и их просто туда приглашают, и они часто туда уезжают.

Нам нужно показать им перспективу развития. И тоже хотелось бы ваши предложения на этот счет услышать.

Давайте перейдем к обсуждению.

А.А. ФУРСЕНКО, помощник Президента Российской Федерации (председатель президиума Совета, заместитель председателя Совета):

— Коротко остановлюсь на ключевых подходах и отличительных особенностях предлагаемого документа.

Первое. На горизонте 10–15 лет Россия будет сталкиваться с большими вызовами: совокупностью проблем, угроз, возможностей, сложностей, масштаб которых таков, что они не могут быть решены исключительно за счет увеличения финансирования или отдельных кадровых решений. Среди таких вызовов — необходимость диверсификации экономики, возникновение новых и возвращение старых инфекционных заболеваний, проблемы безопасности, обороноспособности. Перечень ключевых вызовов представлен в проекте документа.

Второе. Эффективный ответ на эти вызовы возможен только в случае глубоких структурных преобразований сектора исследований и разработок и перехода к качественно иному уровню его взаимодействия с социально-экономической сферой. Именно поэтому наука рассматривается Стратегией не как отдельный обособленный сектор, а как один из ключевых элементов развития общества и экономики страны. Хочу отметить, что странам-экономическим лидерам удалось добиться такого перехода, что существенным образом увеличило их конкурентные преимущества.

Третье. Стратегия ориентирует сектор исследований и разработок на достижение конкретных результатов. В этой логике предложены приоритеты научно-технологического развития, которые формулируются не как отдельные направления исследований, а как системы целей и требований к результатам, которых ожидает государство и общество от науки.

Стратегия формулирует общественный запрос на результаты исследований и разработок, ставит перед научным сообществом конкретные задачи, при этом сохраняет свободу научного поиска ученых, направленного на создание заделов для будущего. И в этой связи особое место в Стратегии отведено роли и значению фундаментальной науки.

Четвертое. При разработке документа мы исходили из национальных особенностей и конкурентных преимуществ России. Так, с учетом размеров нашей страны важная роль отведена необходимости рационального освоения пространства России, развитию транспорта, энергетической инфраструктуры, систем связи нового поколения. Добавлю, что при научно-техническом взаимодействии со всеми нашими зарубежными партнерами, международными организациями во главу угла мы также предлагаем поставить национальные задачи развития.

Реализация перечисленных подходов требует проведения соответствующей государственной политики в области научно-технологического развития. Ряд мер сформулирован в Стратегии. Среди них — создание условий для проведения исследований мирового уровня: это развитие современной исследовательской инфраструктуры; формирование новых организационных и финансовых инструментов; это приоритетная поддержка так называемых трансляционных исследований и организация технологического трансфера, обеспечивающих быстрый переход научных результатов в стадию практического применения; усиление взаимодействия науки, бизнеса и общества. Хочу сказать, что во всех обсуждениях на это обращали особое внимание практически все участники процесса, говоря, что это одно из ключевых узких мест, которые должны быть решены.

Для сохранения и приумножения потенциала нашей науки, решения перечисленных выше задач нам необходимо консолидировать усилия государства, научно-образовательного, предпринимательского сообщества, гражданского общества. Это требует адекватной масштабам задач системы управления научно-технологическим развитием.

На сегодняшний день основным источником финансирования науки в нашей стране является государство, в этих условиях оно не должно быть простым распределителем ресурсов. Чрезвычайно важно, чтобы органы государственной власти, государственные компании ставили науке конкретные задачи и оценивали полученные результаты, а не только соответствие хода расходования средств формальным требованиям. Важную роль в решении этого вопроса должны сыграть формируемые сегодня Правительством совместно с Российской академией наук советы по приоритетам научно-технологического развития. На эти советы будет возложена задача выявления, отбора, мониторинга реализации наиболее перспективных проектов и программ.

Владимир Владимирович, Вы упомянули вопросы необходимости, в первую очередь за счет бюджета, сохранения объема финансирования фундаментальных исследований. Не менее остро стоит вопрос финансирования сектора исследований и разработок в целом. В Стратегии предлагается довести уровень его финансирования до двух процентов от ВВП, включая в этот объем опережающий рост частных инвестиций, которые к 2035 году должны быть не ниже государственных. Сегодня, как мы знаем, у нас наука финансируется чуть не на 80% за счет бюджета. Это полностью противоречит международной практике и, в общем, не дает возможности развития науки в целом.

В.Е. ФОРТОВ, президент РАН:

— В целом обсуждаемая сегодня Стратегия, конечно, шаг в направлении консолидации наших общих усилий к одной цели.

Академия наук, как было сказано, активно участвовала в разработке Стратегии, предло-

жила свой вариант, некоторые элементы которого были учтены, но, конечно, далеко не все.

Что здесь стоило бы особо отметить?

Я убежден, что самый большой вызов, и он отсутствует в Стратегии как сформулированный вызов, предъявляет нам сама природа, а первостепенная задача науки состоит в ее изучении и разгадке природных тайн. И этот главный вызов возник уже с тех пор, как человек перестал ходить на четвереньках. Этот вызов будет стоять перед нами предстоящие десятки миллиардов лет, если, конечно, человечество до этого времени доживет, в результате расширения Вселенной. В этом основной смысл и миссия фундаментальной науки.

В своем вступительном слове, Владимир Владимирович, Вы четко сказали о приоритетах, и в первую очередь я бы поставил в безусловный приоритет фундаментальные исследования — наши конкурентные преимущества, визитная карточка нашей страны и нашей науки. Это основа и источник всех технологий и инноваций, существующих и будущих, это основной инструмент преобразования, парирование любых больших вызовов, там, где мы особенно сильны и где мы имеем все основания добиться реальных успехов. Здесь, за этим столом, сидят люди, которые получили в фундаментальных исследованиях первостепенные результаты.

Обсуждая механизм реализации Стратегии, необходимо ясно понимать, что механизмы утверждения целей для фундаментальных наук не будут годиться для прикладных работ, и наоборот. В частности, было бы ошибкой, как это предлагается, все программы исследований академических, вузовских и корпоративных, всех наук, и оборонной, конечно, решать в рамках одной для всех мегапрограммы, собрав туда все научные средства. Это слишком упрощенный подход. Мы убеждены с коллегами, что суперцентрализованная модель организации всей науки вряд ли будет жизнеспособна.

Во всем мире принята иная практика организации таких исследований — практика многоканального финансирования. За последний год у нас появились очень эффективные каналы финансирования — это и фонды, и разного рода конкурсы, и так далее. В России хорошо работает программа многоканальности. И у нас существует программа фундаментальных исследований — это программа госкорпораций, НИИ и так далее. Если говорить о программе фундаментальных исследований, то во всей стране за нее отвечает Академия наук.

Проблема не в том, как распределять финансы, а в том, чтобы исследования были хорошо координированы и коррелированны между собой по сути своей, по науке. Поэтому представляется, что предполагаемая программа, обсуждаемая программа должна носить не финансовый, а в первую очередь сущностный, координационный характер, то есть определять приоритеты, конкретные проекты, готовить предложения по кооперации и срокам, экспертизе полученных результатов, по многому другому, что необходимо сделать.

Третий пункт. Стратегия, безусловно, стратегический документ по определению, и она неизбежно нацелена на горизонтное видение науки. Но ее стратегические цели — ближайшие 20 лет. Достижение этих целей, как нам представляется, невозможно без критического анализа сегодняшних реалий. Качественное экспертно-аналитическое обеспечение, как нам кажется, является одним из обязательных условий успешной реализации Стратегии. Эта функция может быть поручена Академии наук, поскольку только в Академии собран полный корпус экспертов высшей квалификации по всем направлениям реализации Стратегии.

Д.Н. ПЕСКОВ, директор направления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов:

— В рамках реализации Национальной технологической инициативы мы, конечно, рассматриваем Стратегию научно-технологического развития как фундамент, но фундамент не для исследований, а для получения в итоге российскими компаниями конкурентного преимущества на новых рынках. Именно эта логика связывает НТИ и предлагаемую Стратегию.

Мы понимаем, что сегодня подлинные угрозы лежат не в распределении той или иной концентрации бюджетных средств, а эти угрозы внешние. Они внешние для страны, и мы видим сейчас три последовательно накатывающие на нас волны технологической революции, которые в значительной степени обнуляют наши предшествующие достижения, в том числе достижения, которые у нас есть в науке и образовании.

Если первая волна, которую мы переживаем сегодня, — это волна легкой цифровой экономики, IT, связь, банки, — то мы понимаем, что в 20-е — а у нас долгосрочная Стратегия — это вызов, которым мы должны будем перестроить образование, здравоохранение и промышленность. Вызов этой новой промышленности — то, что мы сегодня пытаемся ответить на него такими поисковыми исследованиями в рамках того, что называют TechNet, где у нас лидирует питерский политех, Сколтех и несколько структур Ростехнологии, в частности, НПО «Сатурн».

Следующая волна, еще более масштабная, — это уже то, чем занимается Михаил Валентинович Ковальчук. Это новая биология, новая этика, новая натурфилософия, то, чему мы еще даже названия не придумали. Но все эти угрозы абсолютно субстантивны, и они угрожают не только национальной безопасности и не только создают новые вызовы в сфере этики, но и создают прямые экономические вызовы существующему бюджету Российской Федерации, социальным обязательствам и, собственно говоря, основам для инвестиций в научные исследования, в научную деятельность. Эти экономические вызовы связаны с тем, что последовательно возникающие мыльные пузыри на инвестиционных рынках и на новых рынках, на которых мы работаем, рынках НТИ, не только создают добавленную стоимость где-то там, далеко, они забирают уже сегодня нашу с вами маржу с наших традиционных рынков, которые мы формируем в бюджет.

Поставленные в центр всего этого другие модели организации труда, организации исследований и организации продаж создают конкурентные преимущества сильнее нашего в десять и более раз. Цифры фантастические. Цифровая платформа Alibaba 16 ноября этого года продала товаров на 17,6 млрд долларов за

один день. Они научились проводить 140 тыс. сделок в одну секунду. Это реальность, когда можно продать на 1 млрд долларов цифровых продуктов за один день. Мы видим, что капитализация этих стартапов, того же Uber, сравнима с капитализацией компании «Роснефть». Мы видим, что они не остаются где-то там, они уже пришли и подрывают наши традиционные рынки. Рынок такси в Москве в значительной степени принадлежит им, они извлекают из него маржу. И в этом смысле — это технологии, которые на английском называются destruction technologies, а в русском — подрывные, разрушительные технологии. И в этом смысле они нацелены на то, чтобы подорвать существующую конкурентоспособность большого количества национальных моделей. В этом смысле — это аналог «Интернационала» XIX века: «Весь мир насилья мы разрушим до основанья, а затем…» И это серьезная одновременно и идеологическая, и экономическая, и фундаментальная угроза.

Считаем, что Стратегия — как раз в логике ответа на большие вызовы — способна ответить на эти угрозы. Она про это, а не про то, как оптимизировать существующие финансовые процессы.

Глубоко убежден, что ответ лежит на стыке фундаментальных исследований, рыночных технологий и фундаментальных ценностей, обращенных в будущее. Не соединив эти, казалось бы, несовместимые вещи, мы не найдем решения, которое позволит нам одновременно ответить на вопрос национальной безопасности и одновременно решить задачи экономики и финансирования фундаментальных исследований. В рамках НТИ мы экспериментируем вместе с Российской академией наук, с ведущими вузами над, такого рода, моделями.

Л.А. ВЕРБИЦКАЯ, президент РАО:

— Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации — прекрасный документ. Видно, какая огромная работа разного рода лежит за этим документом.

Вы хорошо знаете, что ведь вначале было слово, и при подготовке любой стратегии, в частности, такой, мы должны об этом помнить. Вы представляете себе, у нас есть закон о русском языке как государственном языке Российской Федерации, это прекрасно, но при этом мы должны понимать, что обеспечение этого закона практически отсутствует. Ведь нет у нас сегодня настоящего словаря, словаря XXI века, который бы давал нам возможность и был одновременно и толковым, и грамматическим, и произносительным, который давал бы нам возможность показать, какой же это государственный язык Российской Федерации. Это только определенная часть, определенная сфера этого языка.

О чем я хочу сказать? Ведь если мы обеспечим понимание и знание всеми, что же такое государственный язык Российской Федерации, у нас и все документы, которые готовятся, будут другого рода, не будет каких-то недопониманий и многих других вопросов, которые сейчас возникают.

Мы работаем с Российской академией наук очень тесно, и наши отчеты входят в состав общего отчета. Я была рада, что сегодня Владимир Евгеньевич [Фортов] сказал о приоритете гуманитарных исследований. Но мне кажется, что потенциал Российской академии образования должен быть гораздо более востребован. Ведь мы занимаемся фундаментальными исследованиями, связанными со здоровьем ребенка, а дети — наше будущее, с положением ребенка в обществе, с его настроениями. Я очень бы просила в дальнейших исследованиях больше опираться на тех членов Российской академии образования, которые, мне кажется, неплохо работают.

В.А. САДОВНИЧИЙ, ректор МГУ:

— Недавно у нас состоялся Совет Союза ректоров. Это сто ведущих ректоров России, они представляли результаты обсуждения по всем регионам нашей страны. В некотором смысле я скажу общее мнение ректорского корпуса, поскольку университеты — составляющая часть научных исследований и вообще научной деятельности нашей страны.

В целом мы считаем, что такая Стратегия очень нужна сейчас. Особенно мы понимаем, что могут быть и дефициты ресурсов, конечно, и геополитические вызовы, и мы должны быть готовы к этому.

Второе общее замечание, которое я хотел сказать, что на каждый приоритет, видимо, необходимо разработать программу. Эти программы должны учитывать, прежде всего, сценарий не догоняющий, а опережающий. То есть надо увидеть, особенно на первых этапах реализации программ, такие приоритеты и такие сценарии, которые будут опережать развитие науки и тем самым требовать меньше ресурсов, меньше сил и более реальной реализации.

Я поддерживаю все, что было сказано о фундаментальной науке и фундаментальных знаниях, которые мы должны передать во время обучения наших студентов, это наши конкурентные преимущества.

Предлагаю наряду с существующим Центром суперкомпьютерных технологий создать центр суперкомпьютерных технологий гражданского назначения. В частности, Московский университет способен довести мощность машин уже до экзафлопсной мощности, что будет, безусловно, конкурентоспособным решением в мире. Мы обсуждаем это с Академией наук, с другими центрами — Новосибирском, московским отделением Академии наук. Если бы мы объединились и создали такой центр, поставили задачу, над чем сейчас весь мир думает, не отстать в больших базах данных, особенно в подготовке математиков — там другая математика, то это было бы одним из приоритетов развития нашей страны.

Третье — это кадры. Действительно, поток уезжающих стал меньше. Сыграло то обстоятельство, что условия стали у нас неплохие. Появляется среда, потому что для ученого главное — это именно среда, это та школа, в которой он вырастает. Молодой ученый, прежде всего, ориентируется на эту школу, чтобы был учитель, ученик и так далее.

В целом наш Совет — Совет Союза ректоров — считает, что такая программа своевременна, и после ре-

дактирования ее, а надо обязательно провести хорошее редактирование перед утверждением, эта программа будет знаковой.

А.В. ДВОРКОВИЧ, заместитель Председателя Правительства РФ:

— Правительство и все ведомства принимали активное участие в разработке проекта Стратегии и в ближайшие недели должны подготовить также план мероприятий по реализации данной Стратегии. Это даже более сложный документ, чем сама Стратегия, поскольку должен содержать в себе уже конкретные инструменты решения поставленных задач. Мы рассчитываем на поддержку всех членов Совета, будем вместе работать над этим документом.

Сама Стратегия, с нашей точки зрения, требует дополнительного уточнения в основном редакционного характера, тем не менее, важного. Речь идет о терминологии, которая используется. Прежде всего, недостаточно четко определены такие термины, как независимость России в сфере научно-технологического развития, само научно-технологическое развитие, ряд других терминов. Также ряд приоритетов требует более четких формулировок, с тем чтобы было понятно, что именно мы хотим делать в той или иной сфере, что именно мы хотим обеспечить: не просто развитие транспортной системы, а какое это должно быть развитие, на чем оно должно быть основано, не просто повышение эффективности, а повышение эффективности, основанное на чем-то конкретном. Иначе эти слова так и останутся лозунгами, не будут привлечены в конкретные действия.

Поддерживаю и гуманитарную составляющую, здесь она также сформулирована довольно наукообразно — это возможность эффективного управления социотехническими системами. При неплохом образовании, которое я получил в Московском государственном университете, тем не менее, я не сразу понял, что это такое. Думаю, что далеко не все читатели смогут этот термин правильно понять. Если коллеги имеют в виду просто управление обществом — так и надо писать, но я не уверен, что мы имеем в виду именно управление обществом, которое является все-таки более широким институтом, чем даже само государство.

А.Л. КУДРИН, председатель Совета фонда «Центр стратегических разработок»:

— Центр стратегических разработок участвовал в подготовке этой стратегии. Я поддерживаю ее положения и считаю, что это одна из основных стратегий, которая сегодня может определять развитие страны. Собственно, в ней определяется то, что это стратегия научно-технологического развития именно страны и конкурентоспособность страны. Здесь справедливо говорилось о необходимости захвата рынков, об усилении технологического экспорта.

В этом смысле сегодняшнее обсуждение Стратегии действительно может стать поворотным этапом в научно-технологическом развитии страны, а может и не стать. Вообще-то, создав основы рынка, Россия попыталась и сейчас пытается перезапустить технологический процесс.

Владимир Евгеньевич [Фортов] сказал, что все предыдущие стратегии в этой области не выполнены. Последняя КДР, концепция долгосрочного развития, поставила очень амбициозные цели –— к 2020 году выйти на долю инновационной продукции, долю технологических разработок в промышленности, в экспорте. Мы в самом лучшем варианте продвинулись по исполнению этих целевых показателей на 10%. Частично они тоже были в указах. Мы движемся где-то на уровне 50% в исполнении этих целей.

Эта Стратегия пытается создать новую парадигму увязки науки, НИОКР и экономики, выхода на результат. Об этом говорили участники. В этом смысле многое лежит за рамками этой Стратегии, а именно: выгодно ли в России осуществлять научно-технологический бизнес, то есть создавать компании, их реализовывать и продвигать? Сегодня однозначный ответ от большинства тех, кто попытался это сделать в России: это не выгодно, потому что риски в этом секторе намного выше и затраты для осуществления этих задач тоже выше. То есть мы не создали механизм адаптации этих технологических разработок.

Поэтому я считаю задачи, поставленные в Стратегии именно в таком контексте, верными, но реализация их лежит в создании механизмов увязки науки и рынка. Дмитрий Песков говорил ярко про вызовы, которые в этой сфере существуют. И если нам удастся переосмыслить все основные процессы, институциональные процессы в экономике, в том числе и работу министерств в достижении каждым в своей сфере этого, тогда, наверное, новый разворот произойдет. Без этого отсутствие этой увязки — экономики и технологий — приводит к тому, что производительность нашего капитала в целом в экономике сейчас снижается год за годом.

Выход на устойчивый темп экономического роста в 4%, по нашим оценкам (мы их делали в преддверии этой Стратегии) возможен, только если у нас производительность капитала в целом за счет внедрения новых технологий будет расти в год примерно по 4%. Сейчас это 1% в среднем за несколько последних лет — прирост производительности капитала экономики в нашей стране. Это главный вызов, который бы позволил в ближайшие 20 лет создать нам новую более производительную модель экономики. Собственно, этому и должны быть посвящены структурные реформы или институциональные, которые этот потенциал реализуют.

В.В. ПУТИН:

— Уважаемые коллеги, будем считать, что в этой части завершаем достаточно большой этап полуторагодовой работы, связанной с подготовкой Стратегии, но, безусловно, все, что было сегодня сказано дополнительно, должно быть учтено в окончательной редакции этого документа. Конечно, если присутствующие считают, что нужно небольшое время для того, чтобы все эти замечания внести, осмыслить и правильно сформулировать, то такое время будет, безусловно, предоставлено.

ПРАВИТЕЛЬСТВО УТВЕРДИЛО ПАСПОРТА ПРИОРИТЕТНЫХ ПРОЕКТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ «ОБРАЗОВАНИЕ»

На портале Правительства РФ опубликованы паспорта приоритетных проектов по основному направлению стратегического развития РФ «Образование». Речь идет о таких проектах, как «Создание современной образовательной среды для школьников», «Современная цифровая образовательная среда в РФ», «Рабочие кадры для передовых технологий» и «Вузы как центры пространства создания инноваций».

Так, приоритетный проект «Создание современной образовательной среды для школьников», руководителем которого является первый заместитель Министра образования и науки РФ Наталья Третьяк, призван обеспечить повышение доступности и качества общего образования в России за счет создания к 2025 году 6531,287 тыс. новых мест в школах регионов. Происходить это будет в том числе путем строительства объектов инфраструктуры общего образования с применением современных архитектурно-планировочных решений («Школ нового типа»). Также цель проекта — увеличение к 2025 году доли общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в одну смену в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, до 100%.

Руководитель приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в РФ» — Людмила Огородова, заместитель Министра образования и науки РФ. Цель проекта — создать к 2018 году условия для системного повышения качества и расширения возможностей непрерывного образования для всех категорий граждан за счет развития российского цифрового образовательного пространства и увеличения числа обучающихся образовательных организаций, освоивших онлайн-курсы до 11 млн человек к концу 2025 года.

Направление «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» или «Рабочие кадры для передовых технологий» также курирует Людмила Огородова. Проект утвержден для создания в России конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, обеспечив увеличение к концу 2020 года до 50 тыс. человек численности выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills Russia.

Наконец, цель проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций» обеспечить устойчивую глобальную конкурентоспособность в 2018 году не менее 5, а в 2025 году не менее 10 ведущих российских университетов; создать в субъектах Российской Федерации в 2018 году не менее 55, а в 2025 году не менее 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов.

НОВОСТИ

НА ПОДДЕРЖКУ ЛУЧШИХ ПЕДАГОГОВ ВЫДЕЛЕНО 200 МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ

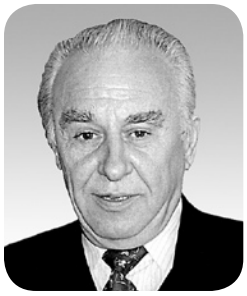
Российские власти намерены выделить в 2017 году 200 млн рублей на поощрение лучших учителей РФ. Об этом говорится в проекте федерального бюджета на 2017–2019 годы.

В пояснении к документу отмечается, что указанные средства будут направлены на реализацию профильной подпрограммы поощрения работников сферы образования за особые заслуги перед государством. В 2016 году на выполнение соответствующей подпрограммы было выделено 1,681 млрд рублей. В следующем году ее финансирование составит 1,922 млрд рублей.

Кроме того, на программу «Российская электронная школа» выделят в текущем году 600 млн рублей, а в 2018 году — еще 50 млн. Данный проект, стартовавший 5 октября текущего года, предусматривает формирование системы интерактивных видеоуроков по всем школьным дисциплинам. Их разработкой в соответствии с примерной программой и федеральными образовательными госстандартами занимались ведущие российские педагоги. Длительность курса достигает почти 12 тыс. часов.

Система будет оценивать выполнение школьниками учебных заданий в автоматическом режиме. Учителям предоставят конспекты занятий и варианты расписания уроков на год. Эта система будет играть роль методического пособия не только для молодых учителей, но и для педагогов со стажем.

В проекте будут учитываться проблемы учеников с ограниченными возможностями здоровья, а также тех, кто по каким-либо уважительным причинам не может полноценно участвовать в процессе обучения.



К.Г. КЯЗИМОВ, д-р пед. наук, профессор АТиСО, действительный член Академии профессионального образования, лауреат премии Президента РФ в области образования
e-mail:karl35@mail.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ МИГРАНТОВ

K.G. Kyasimov, dr. of pedagogical sciences, professor of Academy of Labour and Social Relations, the winner of the award of the Russian President in the field of education, Moscow

THEORETICAL AND PRACTICAL APPROACHES TO EFFECTIVE EMPLOYMENT OF MIGRANTS

В статье изложены теоретические и практические подходы к привлечению мигрантов и их эффективной занятости. Показано, что в трудодефицитных регионах страны встают проблемы осознания новых вызовов, сопряженных с притоком выходцев из иных социумов, с иными традициями и культурой межэтнических взаимодействий.

The article describes theoretical and practical approaches to the involvement of migrants and their effective employment. It is shown that in labor-deficit regions of the country the problems of awareness of the new challenges are arising, associated with the influx of immigrants from other societies, with different traditions and culture of interethnic interactions.

Основой государственной миграционной политики является «Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 года», утвержденная Президентом РФ в июле 2012 году. В концепции отмечается, что «переселение мигрантов на постоянное место жительства в РФ становится одним из источников увеличения численности населения страны в целом и ее регионов» [1].

В.В. Путин в своем предвыборном послании в 2012 году сообщил, что РФ нуждается в ежегодном приглашении 300 тыс. мигрантов, и поставил задачу, чтобы прибывающие в соответствии с установленным порядком мигранты, не имеющие профессии (специальности) и не владеющие русским языком, должны не только осваивать профессии, но и изучать русский язык.

Постановлением Правительства РФ в 2016 году потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, составляет 213 929 чел. (0,3% от численности ЭАН РФ).

Реализация потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, осуществляется в соответствии с распределением по приоритетным профессионально-квалификационным группам [2].

По прогнозу Федеральной службы статистики в 2010–2030 годах при сокращении численности населения на 2,8 млн чел. население в трудоспособном возрасте сократится по «среднему варианту», на 12,1 млн чел.

При самом благоприятном развитии событий в «высоком варианте» прогноза Росстата естественная убыль населения РФ в 2011–2030 годах составит 5 млн чел. [3]. Дефицит трудовых ресурсов (ТР) не может быть сглажен только мерами демографической политики, и единственным источником компенсации сокращения ТР на ближайшие десятилетия будет оставаться миграция.

По подсчетам экспертов только половина рабочих рук, потерянных из-за демографического кризиса и снижения доли трудоспособного населения, может быть восполнена за счет мобилизации внутренних ТР. Поэтому в РФ нужна грамотная миграционная политика, которая невозможна без оценки реальной потребности регионов в квалифицированных трудовых мигрантах [4].

Согласно прогнозу Росстата миграционный прирост в 2011–2030 годах составит 10,5 млн чел. по «высокому варианту» и 7 млн чел. по «среднему варианту», что существенно выше современных масштабов [5].

Если дефицит трудовых ресурсов может восполняться притоком временных трудовых мигрантов, то депопуляцию можно сгладить исключительно притоком иммигрантов, переселяющихся в РФ на постоянное жительство [3].

Перемещение рабочей силы между странами СНГ, обусловленное структурными сдвигами в экономике и переливами инвестиций, связывают национальные трудовые рынки в единый процесс, дополняя движение товаров и услуг в рамках общего экономического пространства [6]. В РФ уровень производительности труда уступает уровню развитых стран. Это означает, что качество рабочей силы и повышение производительности труда работников РФ, в том числе и иммигрантов, является важным условием их адаптации в российской экономике.

Важнейшим условием развития инновационной экономики является воспроизводство профессионально компетентных рабочих и специалистов, их распределение по территориям, отраслям и сферам деятельности, рациональное и эффективное использование, прежде всего, молодежи.

Эффективное воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, развитие всех

уровней профессионального образования, внутрифирменного обучения персонала, профессионального обучения, трудоустройства и эффективной занятости высвобождаемых работников, незанятого населения и трудовых иммигрантов возможны лишь на основе определения стратегии социально-экономического развития страны, соответствующих федеральных и региональных программ развития профессионального образования [7].

На этом этапе требуется разработка комплекса взаимосвязанных средств обучения, внедрение педагогических технологий, новых форм и методов обучения. Наиболее эффективной формой осуществления этих связей являются учебно-методические комплексы [8].

В настоящее время в трудодефицитных регионах страны встают проблемы четкого осознания новых вызовов, сопряженных с притоком выходцев из иных социумов, с иными традициями и культурой межэтнических взаимодействий.

Успешное решение этой важной проблемы с точки зрения социологии обусловливает необходимость осуществления следующих мероприятий.

1. Подготовка иммигрантов к успешной профессиональной деятельности. Это профессиональная консультация, профессиональная ориентация, профессиональное обучение (при необходимости) и трудоустройство иммигрантов. Такой подход особенно важен, так как, например, по данным Госстата за первую половину 2013 года в РФ было привлечено всего 11,6 тыс. высококвалифицированных работников, или 1,1% от общей численности привлеченных трудовых мигрантов. При этом большинство неквалифицированных мигрантов попадают в неформальный сектор.

2.Социализация. Период профессионального обучения иммигрантов — период наведения «мостов» между человеком и обществом, приобретения новых знакомств, выработка новых коммуникаций на различном уровне, установка контактов, которые будут полезны иммигрантам в будущем.

3. Социальная мобильность. Выработка социального лифта, позволяющая иммигрантам успешно трудоустроиться, эффективно трудиться и подниматься из своей социальной страты на более высокие этажи.

Развитие трудовых ресурсов из числа иммигрантов, переселяющихся в РФ на постоянное жительство, посредством формирования потребностей в иммигрантах, их обучения профессии (специальности), трудоустройства, занятости и оценки эффективности обучения является важным фактором совершенствования демографической ситуации в регионах страны.

Залогом успешного формирования заказа на профессиональное обучение иммигрантов является: анализ спроса на рабочую силу, профессионально-квалификационной структуры вакантных рабочих мест и основных факторов, определяющих требования работодателей к уровню квалификации и перечню профессий и специальностей для профессионального обучения иммигрантов.

Методологической основой профессионального обучения, трудоустройства и занятости иммигрантов является: определение спроса работодателей на трудовых иммигрантов, организация их обучения, формирование у них знаний, навыков умений, профессиональных и общекультурных компетенций, трудоустройство по полученной профессии, эффективная занятость и поэтапное достижение профессиональной компетентности.

Для успешного профессионального обучения, трудоустройства и эффективной занятости иммигрантов в учреждениях профессионального образования (УПО) или на предприятиях необходимо поэтапно реализовать следующие мероприятия.

1. Определить общую потребность в иммигрантах для предприятий и организаций региона (города), обосновать привлечение иммигрантов для конкретных предприятий в разрезе соответствующих профессий и специальностей.

2. Провести подготовительную работу по выявлению исходного уровня профессиональной подготовки иммигрантов, знание ими русского языка.

3. На основе обоснованной потребности провести отбор претендентов на вакантные рабочие места организаций, отдавая предпочтение лицам, имеющим соответствующие профессии (специальности) и владеющим русским языком.

4.Если не удается удовлетворить потребность за счет привлечения иммигрантов, имеющих соответствующие профессии (специальности) и владеющие русским языком, то необходимо определить количество лиц, нуждающихся в обучении.

5. Организовать обучение иммигрантов по одному из следующих вариантов:

— обучение лиц, не имеющих профессий, но владеющих русским языком;

— обучение лиц, имеющих профессии, но не владеющих русским языком;

— обучение мигрантов, не имеющих профессий и не владеющих русским языком.

6. Определить УПО или учебную сеть предприятий для заключения договора на обучение иммигрантов.

7. Осуществить трудоустройство и занятость иммигрантов по полученной профессии (специальности).

8. Обеспечить поэтапное формирование у иммигрантов знаний, навыков, умений, профессиональных компетенций и профессиональной компетентности.

9. Определить экономическую эффективность обучения и трудоустройства иммигрантов.

В сложившейся практике основным критерием эффективности обучения считается трудоустройство после профессионального обучения. Новые требования к работникам обуславливают необходимость формирования у них не только знаний, навыков и умений, но и профессиональных компетенций и компетентности.

На данном этапе осуществляется переход от традиционной знаниевой парадигмы к компетентностному подходу в определении целей образования, отбору содержания, организации образовательного процесса и оценки его результатов с позиций готовности

человека осуществлять осознанную, продуктивную деятельность в меняющихся условиях [9].

Профессиональное обучение в УПО или на предприятиях должно рассматриваться, как начальный этап формирования основ будущей профессиональной компетентности иммигрантов.

Модель формирования профессиональной компетентности трудовых иммигрантов включает два этапа и представляет собой сложную структуру, этапы и компоненты которой тесно взаимодействуют между собой, поскольку функционирование каждого из них является условием эффективного действия остальных компонентов и этапов (Схема1).

На первом этапе обучение иммигрантов в УПО или на предприятиях должно рассматриваться, как начальная стадия формирования основ их будущей профессиональной компетентности, освоение знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, гуманитарное развитие, ценностные установки, профессиональная и познавательная мотивация.

Природа компетентности работника такова, что она, являясь продуктом профессионального образования, не прямо вытекает из него, а является следствием дальнейшего саморазвития и опыта трудовой деятельности. Поэтому на втором этапе (эффективная занятость) для достижения профессиональной компетентности иммигрантов им необходимо успешно трудоустроиться, адаптироваться в организациях и прибрести творческий опыт трудовой деятельности по полученной специальности (профессии).

Отечественный психолог С.Л. Рубинштейн обосновал четыре стадии второго этапа формирования профессиональной компетентности работников: адаптации; самоактуализации в специальности (профессии); свободного владения специальностью (профессией) на уровне мастерства; свободного владения специальностью (профессией) на уровне творчества. Только при реализации этих стадий можно обеспечить формирование у трудовых мигрантов в процессе их дальнейшей

Схема 1

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ИММИГРАНТОВ

эффективной занятости профессиональную компетентность.

Исследования ученых показали необходимость применения комплексных подходов к оценке эффективности профессионального обучения. В международной практике существуют два подхода к оценке эффективности обучения — это разработки Дональда Киркпатрика и Джека Филипса.

Д. Киркпатрик предложил подход, выделив четыре уровня оценки обучения, каждый из которых влияет на следующий уровень.

1. Оценка реакции обучающихся на обучение.

2. Оценка уровня знаний, умений, компетенций, полученных участниками обучения.

3. Оценка поведения на рабочем месте.

4. Оценка влияния на результаты работы организации.

При переходе от уровня к уровню процесс оценки становится более трудным, но при этом он позволяет получить ценную информацию.

Д. Филипс взял за основу модель Д. Киркпатрика, снабдил инструментами каждый из четырех уровней, а также добавил пятый, в котором рассчитывается коэффициент возврата на инвестиции в обучение (Return of Investment — ROI), то есть прибыль организации от результатов, полученных после обучения сотрудников.

ROI = (Доход — Затраты)/(Затраты) * 100% (1).

При этом затраты на обучение принимаются за 100%. По опыту ведущих российских и зарубеж-

ных экспертов считается, что наиболее приемлемым является ROI в диапазоне от 100% до 700%. Коэффициент рассчитывается по формуле (1).

ROI = (доход от обучения — затраты на обучение)/(затраты на обучение) * 100%.

Для расчета коэффициента ROI определяются следующие показатели:

— количество мигрантов, привлекаемых к работе на предприятия региона;

— количество мигрантов, нуждающихся в освоении профессии (специальности);

— затраты на обучение мигрантов профессии (специальности);

— доходы, которые получат предприятия региона от работы мигрантов, трудоустроенных после обучения профессии (специальности).

Рассмотрим приближенный к практике вариант, когда предприятия региона ежегодно в установленном порядке приглашают на работу 1000 иммигрантов и примерно 20% из них не имеют соответствующие профессии (специальности). На основе вышеперечисленных показателей произведем оценку эффективности результатов обучения:

1. По результатам изучения исходного уровня знаний и умений приглашенных мигрантов выяснилось, что 20% из них, то есть 200 чел., нуждаются в обучении нужной профессии (специальности).

2. Обучение одного иммигранта профессии (специальности) обходится в среднем 8000 руб. в месяц (по данным практики).

3. Срок обучения составляет в среднем 3 месяца (по данным практики).

4. Опыт наиболее успешных зарубежных компаний показывает, что инвестиции в персонал дают быструю и высокую отдачу. Сегодня каждый $1, вложенный в развитие человеческих ресурсов, приносит от $3 до $8 дохода.

Для наших расчетов примем коэффициент примерно 4, в этом случае доход предприятий региона от работы одного обученного и трудоустроенного иммигранта составит примерно 30 тыс. руб. в месяц. Тогда:

Затраты на обучение профессии одного иммигранта за 3 месяца составят: 8000 * 3 = 24 000 руб.

Затраты на обучение профессии (специальности) 200 иммигрантов за 3 месяца составят: 24 000 * 200 = 4 800 000 руб.

Доходы предприятий от работы одного обученного иммигранта за 3 месяца составят: 30 000 * 3 = 90 000 руб.

Доходы предприятий от работы 200 обученных иммигрантов за 3 месяца составят: 90 000 * 200 = 18 000 000 руб.

Пользуясь формулой (1), получим:

ROI = (18 000 000 — 4 800 000)/(4 800 000) * 100 = 275%.

Полученный результат ROI = 275% — коэффициент возврата на инвестиции в обучение иммигрантов — находится в диапазоне до 700%, что показывает на эффективность профессионального обучения, является приемлемым и соответствует опыту ведущих российских и международных компаний.

Необходимо также учитывать, что в процессе трудовой деятельности иммигранты становятся налогоплательщиками. По данным ФМС России в 2015 году сумма поступившего налога на доходы физических лиц (мигрантов) в виде фиксированного авансового платежа составила 33,2 млрд руб.

Можно утверждать, что РФ до 2030 года обречена на постоянное привлечение иммигрантов со всеми плюсами и минусами. Чтобы этих минусов было как можно меньше, необходимо проводить активную миграционную политику, которая учитывала бы не только привлечение мигрантов, но и их распределение по профессиональному, отраслевому и территориальному признакам.

В целом политика регулирования трудовой иммиграции должна учитывать государственную политику занятости. Для удовлетворения потребностей регионов в квалифицированных кадрах необходимо: проведение прогнозирования спроса на них, совершенствование механизма формирования региональных заказов на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов по всем уровням профессионального образования, реализация региональных и отраслевых программ развития человеческих ресурсов, предусматривающих оптимальные пропорции подготовки кадров, в том числе из числа иммигрантов.

Библиографический список:

1. Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г., утвержденная Президентом РФ в июле 2012 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: garant.ru/products/ipo/prime/doc...

2. Постановление Правительства РФ от 12.12.2015 №1359 «Об определении потребности в привлечение в РФ иностранных работников, прибывающих в РФ на основе визы, в т.ч. по приоритетным профессионально-квалификационным группам [Электронный ресурс]. — Режим доступа: consultant. Ru /document/cons_doc_...

3. Предположительная численность населения РФ до 2030 г. [Электронный ресурс]. — М.: Федеральная служба государственной статистики, 2009. — Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/PA_I_0_S5/Documents/jsp/Detaildefault.jsp?category=1112178611292&elementId=1140095525812

4. Open economy. — Международное информационное агентство «Фергана», 2015.

5. Мукомель В.И. // Мир России. — 2011. — №1. — С. 34–50.

6. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. — М.: Экономика, 2004. — С. 85.

7. Кязимов К.Г. Воспроизводство квалифицированных кадров для инновационной экономики. — М.: АТиСО, 2014. — С. 10.

8. Кязимов К.Г. Формирование профессиональных компетенций. //Профессиональное образование. Столица. — 2008. — №5. — С. 10–11.

9. Кязимов К.Г. Компетентностный подход к подготовке квалифицированных кадров для инновационной экономики. Монография. — АТиСО, 2013. — С. 45.

Ключевые слова: миграционная политика, естественная убыль населения, миграционный прирост, депопуляция населения, иммигранты, модель формирования профессиональной компетентности мигрантов.

Keywords: migration policy, the natural population decline, net migration, depopulation, immigrants, the model of formation of professional competence of migrants.

Е.А. ПАХОМОВА, канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования Кузбасского регионального института развития профессионального образования, г. Кемерово
e-mail: pahom_ea@mail.ru

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (на примере образовательных организаций СПО Кемеровской области)

E.A. Pahomova, candidate of pedagogical science, associated professor of the department of Pedagogy and Psychology of Professional Education of Kuzbass Regional Institute of Vocational Education, Kemerovo

RESULTS OF QUALITY ASSESSMENT OF VOCATIONAL EDUCATION (on the example of educational institutions SPE Kemerovo region)

В статье представлены результаты апробации инструментария комплексной оценки качества профессионального образования в организациях среднего профессионального образования Кемеровской области, осуществляющих подготовку квалифицированных кадров для предприятий угольного кластера. Представленный инструментарий разработан в ходе внедрения и проверки результативности территориальной многоуровневой системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся.

The article presents the results of testing instruments of comprehensive assessment of the quality of vocational education in institutions of secondary professional education of the Kemerovo region, providing training of qualified personnel for enterprises of coal cluster. The presented tools has been developed during the implementation and verification of the effectiveness of territorial multilevel system of pedagogical support of professional self-determination of students.

Актуальность изучения проблемы организации эффективной системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях конкретного региона обусловлена структурой и особенностями рынка труда, его стратегическими потребностями, что предъявляет определенные требования к качеству профессионального образования в образовательных организациях и соответствия квалификации выпускников существующим требованиям. С другой стороны, для многих территорий сегодня остро обозначена проблема оттока кадров, особенно молодежи.

В связи с этим представляется важным выявление субъективных оценок условий и результатов обучения в организациях профессионального образования в рамках территориальной многоуровневой системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения, так как с одной стороны, оценки субъектами образовательных отношений образовательного процесса позволяют иметь данные, сопоставимые с объективными показателями образовательной организации, представляемыми в рейтинге. С другой стороны, данные оценки позволяют более точно определять «узкие места» в подготовке квалифицированных и высококвалифицированных кадров, связанные как с особенностями организации образовательного процесса в конкретной организации профессионального образования, так и с личностными характеристиками субъектов оценивания, их потребностями и мотивами [3, с. 281–303].

Третьим фактором в пользу анализа субъективных оценок образовательного процесса и результатов профессиональной подготовки (обучения) выступает возможность выведения интегративного показателя организации профессионального образования — показателя ее конкурентоспособности, который позволяет делать выводы о результативности территориальной многоуровневой системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, прежде всего на уровне территории (региона), то есть представить целостную картину при организации работы в об означенном аспекте.

Сочетание объективной и субъективной оценок позволяет избежать фрагментарности в оценке разных сторон деятельности организаций профессионального образования, включая педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся, а также нивелировать влияние ряда ограничений, возникающих при применении какого-либо одного способа оценки.

Основным механизмом изучения субъективных оценок качества среднего профессионального образования со стороны конкретных групп участников образовательных отношений являются социологические опросы [5, с. 146–148].

В рамках таких опросов возможно:

— изучение общего отношения респондентов к образовательной организации и качеству подготовки специалистов;

— определение отношения респондентов к образовательной деятельности (включая содержательную, организационную и социально-воспитательную составляющие);

— оценивание респондентами кадрового обеспечения образовательного процесса;

— изучение отношения респондентов к материально-технической базе образовательной организации;

— выявление мнения респондентов о финансово-экономическом обеспечении образовательной организации;

— оценивание респондентами качества подготовки и готовности выпускников к трудоустройству и работе по выбранной профессии/специальности.

Субъектами опроса (респондентами) становятся: обучающиеся организаций профессионального образования, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и представители работодателей-предприятий и организаций-социальных партнеров.

Особенностью методик, используемых для опроса представителей каждой из указанных групп респондентов, является сопоставимость позиций оценки между различными группами респондентов. Поскольку педагоги и обучающиеся наиболее информированы о положении дел в образовательной организации, методики их опроса предполагают детальную оценку качества предоставляемых образовательных услуг. Представители социальных партнеров образовательных организаций не обладают полнотой информации по большинству вопросов, связанных с содержанием и организацией образовательного процесса, однако они адекватнее других могут охарактеризовать уровень готовности выпускников к выполнению профессиональных функций [5, с. 254–268].

На этапе апробации заявленного метода оценки результативности территориальной многоуровневой системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в исследовании была реализована многоступенчатая выборка. На данном этапе отобраны «типичные единицы» сегмента системы среднего профессионального образования Кемеровской области, в рамках которого осуществляется подготовка квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для предприятий угольного кластера — организаций профессионального образования, имеющие указанную отраслевую ориентацию, а также устойчивые связи с крупными работодателями региона.

К таким образовательным организациям были отнесены:

— Кемеровской горнотехнический техникум,

— Ленинск-Кузнецкий горнотехнический техникум,

— Прокопьевский горнотехнический техникум им. В.П. Романова.

Выбор данных организаций СПО обусловлен не только соответствующим профилем предлагаемых ими образовательных услуг, но и их значимостью для областной системы профессионального образования — на их базе в настоящее время формируются многофункциональные центры профессиональных квалификаций. На последующем этапе были использованы детерминированные выборочные методы, специфичные для четырех групп респондентов каждой организации профессионального образования-участника исследования. Далее представлены параметры выборок по группам респондентам:

— обучающиеся — квотная выборка (объем — 250 человек на ПОО), квотируемые признаки — программа обучения, направление обучения, курс;

— родители — экспертный опрос (объем 100 человек на ПОО);

— педагоги — сплошной опрос;

— представители социальных партнеров ПОО — экспертный опрос (объем 20 человек на организацию среднего профессионального образования).

Таким образом, в опросе приняли участие:

— 690 обучающихся организаций среднего профессионального образования, готовящих кадры для угольного кластера;

— 269 родителей (законных представителей) обучающихся соответствующих образовательных организаций;

— 137 педагогических работников соответствующих образовательных организаций;

— 60 работодателей, представителей восьми предприятий угольного кластера, социальных партнеров образовательных организаций, участников опытно-экспериментальной работы.

В рамках блока общей оценки состояния ПОО респондентам предлагалось охарактеризовать:

— насколько они довольны выбором ПОО в качестве места учебы/работы;

— оценить качество подготовки (в целом) квалифицированных рабочих, служащих и специалистов в данной организации;

— динамику развития ПОО за прошедший год.

Исследование показало, что среди четырех групп респондентов родители обучающихся наиболее позитивно оценивают состояние профессиональной образовательной организации в целом, без детализации по конкретным аспектам его деятельности (4,3 балла из 5). Более низкую оценку состоянию профессиональной образовательной организации дали обучающиеся (3,9 балла). Наконец, педагоги и представители социальных партнеров образовательных организаций (потенциальных работодателей выпускников) дали наиболее низкие оценки — 3,7 и 3,6 балла соответственно (рис. 1).

Согласно данным опроса, респонденты в целом довольны тем, что выбрали данную организацию СПО в качестве места обучения. Так, 84% обучающихся ответили, что им нравится учиться в выбранной организации. При этом родители обучающихся выразили большее удовлетворение по отношению к обучению их детей в данной организации СПО (93%). 84% педагогов также дали утвердительный ответ на вопрос, нравится ли им работать в своей образовательной организации.

Вопрос о том, в каком направлении изменились условия учебы

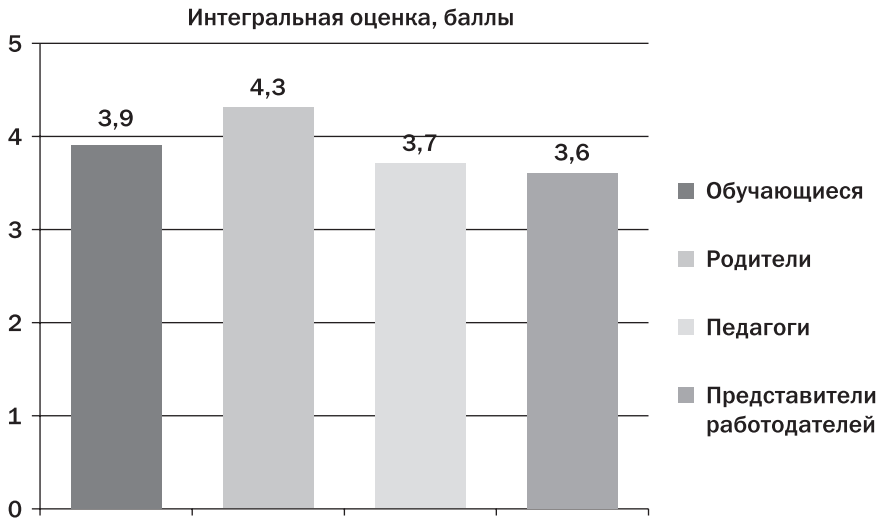


Рисунок 1. Общая оценка состояния организации СПО

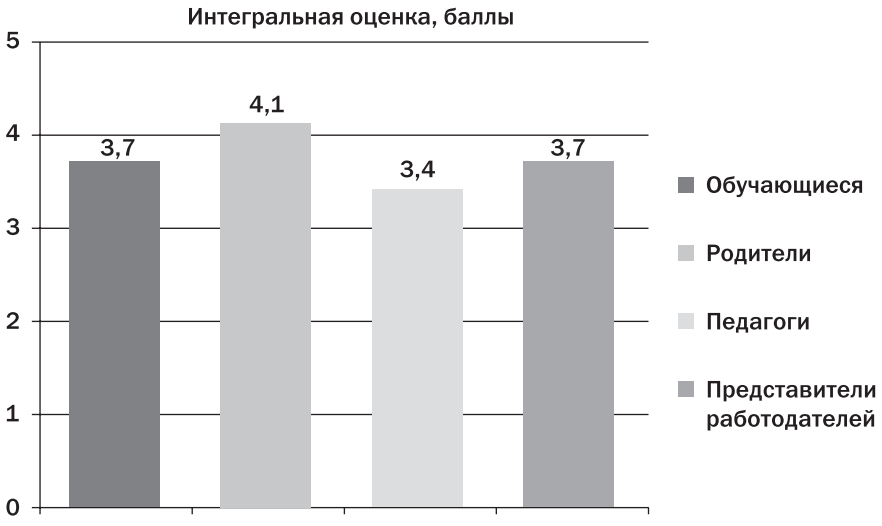


Рисунок 2. Оценка респондентами образовательной деятельности организации СПО

(работы) в организации профессионального образования за прошедший год, был задан обучающимся и педагогам как наиболее осведомленным о динамике развития организации. Согласно полученным данным, 65% обучающихся указывают на наличие позитивной динамики за прошедший год, в т.ч. 30% опрошенных считают, что имело место значительное улучшение условий учебы. На ухудшение условий обучения указали лишь 12% опрошенных обучающихся (в т.ч. на значительное ухудшение — 2%). Педагоги также отмечают наличие позитивной динамики в отношении условий их работы в образовательной организации за прошедший год. Так, более половины педагогов указали, что условия их работы улучшились. Однако по сравнению с обучающимися, среди которых значительная доля затруднившихся ответить или указавших на отсутствие значимых изменений, ухудшение условий обучения отметили 20% опрошенных педагогов, причем большая часть из них отметила значительное ухудшение. Существенной дифференциации в оценке динамики условий работы в зависимости от стажа работы педагога отмечено не было.

Таким образом, на основании полученных данных можно говорить об умеренно-позитивной динамике развития профессиональных образовательных организаций угольного кластера. Поскольку обучающиеся и педагоги склонны по-разному оценивать данные изменения, можно предположить, что изменения касаются преимущественно условий обучения студентов.

В рамках рассматриваемого исследования для комплексной оценки образовательной деятельности образовательных организаций СПО респондентам было предложено охарактеризовать свое отношение к трем ключевым ее аспектам:

— содержанию образования, оцениваемому через определение степени соответствия набора изучаемых дисциплин и модулей получаемой профессии (специальности), полезности получаемых знаний для профессиональной деятельности, сбалансированности соотношения теоретических и практических занятий и т.д.;

— организации образовательного процесса, включающей оценку удобства расписания занятий, сбалансированности аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, уровню организации производственной практики, уровню обеспеченности образовательного процесса учебно-методическими материалами и т.д.;

— социально-воспитательной составляющей образовательного процесса, в т.ч. оценку условий, созданных в образовательной организации для занятия творчеством, спортом, общественной работой, уровень воспитательной работы, комфортность психологического климата в процессе обучения и т.д.

Согласно результатам опроса, наиболее высоко качество образовательной деятельности оценили родители обучающихся — 4,1 балла из 5 возможных (рис. 2).

Интегральные оценки обучающихся и представителей работодателей составили 3,7 балла. Наиболее низкие оценки образовательной деятельности, общего состояния ПОО дали педагоги — 3,4 балла.

При рассмотрении оценок по трем ключевым аспектам качества образовательной деятельности можно отметить, что представители каждой группы респондентов по-разному оценивают состояние

образования по данным аспектам (рис. 3). В частности, обучающиеся среди трех аспектов наиболее высоко оценивают качество социально-воспитательной составляющей образовательного процесса (3,8 балла), представители работодателей — организацию образовательного процесса (4,0 балла), педагоги — социально-воспитательный и организационный аспекты одновременно (3,5 балла). Наиболее низкие оценки представители трех обозначенных групп респондентов дали содержанию образовательного процесса, индекс качества по группам составляет 3,3–3,6 балла.

Мнение родителей обучающихся несколько отличается от мнений указанных групп респондентов. Так, родители поставили одинаково высокие оценки содержательному и социально-воспитательному аспекту образовательной деятельности (4,2 балла), тогда как организация образовательного процесса была оценена ими лишь на 3,9 балла. В рамках исследования содержания образования более половины опрошенных во всех группах отметили, что набор дисциплин и модулей, изучаемых студентами, в целом соответствует получаемой ими профессии или специальности (табл. 1).

В рамках исследования обучающимся был задан вопрос, касающийся полезности получаемых ими знаний в будущей профессиональной деятельности. Показатель по данному ответу составляет 3,5 балла. Это означает, что около 70% опрошенных ребят считают, что все получаемые ими знания могут пригодиться им в дальнейшей профессиональной деятельности. Вместе с тем с повышением курса обучения наблюдается снижение данной оценки: первокурсники оценили полезность получаемых знаний на 3,7 балла, второкурсники и третьекурсники — на 3,4 балла, обучающиеся четвертого курса — лишь на 3,1 балла. Следует также отметить, что лишь около половины опрошенных обучающихся считают соотношение теоретических и практических занятий сбалансированным, оптимальным.

Среди педагогов на преобладание теоретического обучения над практико-ориентированным указали 17% опрошенных. Таким образом, по мнению респондентов, в ПОО угольного кластера обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена является недостаточно практико-ориентированным (табл. 2).

Представители работодателей не могут оценить соотношение теоретической и практической подготовки, соответствие образо-

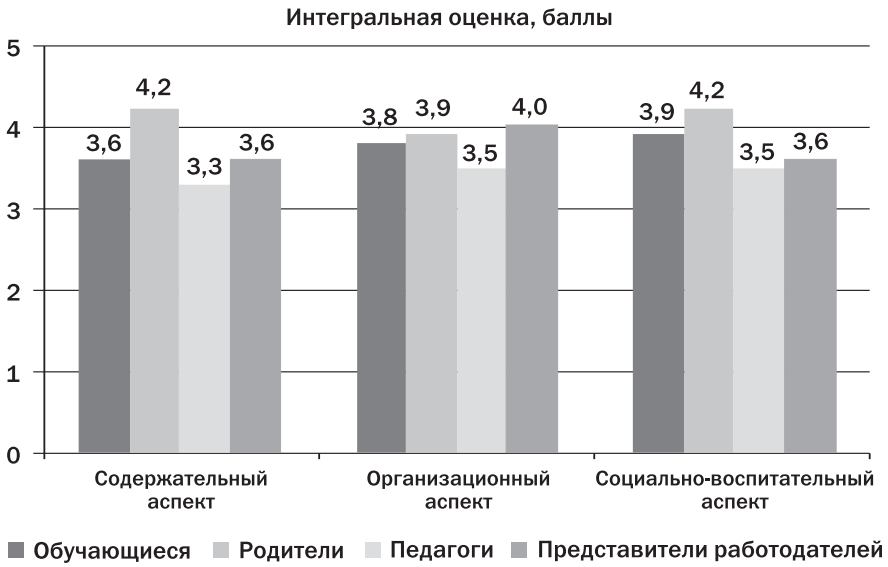


Рисунок 3. Оценка респондентами качества образовательной деятельности по трем ключевым аспектам

Таблица 1

ОЦЕНКА РЕСПОНДЕНТАМИ СТЕПЕНИ СООТВЕТСТВИЯ НАБОРА ИЗУЧАЕМЫХ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ) И ПОЛУЧАЕМОЙ ПРОФЕССИИ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ)

Соответствует ли набор дисциплин получаемой профессии	Группа респондентов			
	Обучающиеся	Родители	Педагоги	Представители работодателей
Да, соответствует	55	62	59	53
Скорее соответствует, чем нет	29	30	37	47
Скорее не соответствует, чем соответствует	8	1	2	0
Не соответствует	3	2	0	0
Затруднились ответить	5	6	2	0
Индекс	4,0	4,4	4,4	4,4

Таблица 2

ОЦЕНКА РЕСПОНДЕНТАМИ СООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ТЕОРЕТИЧЕСКИМИ И ПРАКТИЧЕСКИМИ ЗАНЯТИЯМИ

Как вы оцениваете соотношение между теоретическими и практическими занятиями?	Группы респондентов, % опрошенных по группе	
	Обучающиеся	Педагоги
Соотношение сбалансировано	49	55
Теоретических занятий слишком много, по сравнению с практическими	31	17
Практических занятий слишком много, по сравнению с теоретическими	4,5	11
Не могу сказать определенно	16	17

Таблица 3

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ВЫПУСКНИКОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

№ п/п	Качества выпускника	Оценка, баллов
1.	Общая эрудиция, способности	3,8
2.	Уровень теоретической подготовки по профессии (специальности)	3,8
3.	Степень готовности к выполнению профессиональных функций	3,6
4.	Умение и стремление учиться, развиваться, усваивать новые знания	3,9
5.	Умение работать в команде, сотрудничать, взаимодействовать	4,0
6.	Умение строить доброжелательные отношения с коллегами	4,1
7.	Умение рационально использовать рабочее время, оперативность	38
8.	Ораторский навык, умение излагать материал, дискутировать	3,4
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	4,1
10.	Интегральная оценка	3,8

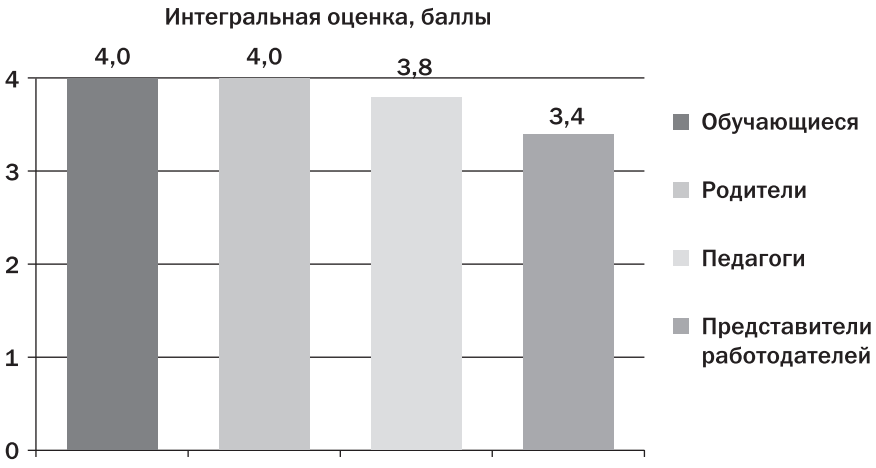


Рисунок 4. Оценка респондентами готовности выпускниковк трудовой деятельности по профессии/специальности

вательных программ требованиям стандартов и многие другие конкретные аспекты образовательной деятельности. Однако они хорошо осведомлены об уровне подготовки обучающихся, проходящих практику на их предприятии, что может с их стороны характеризовать содержательный аспект образования.

Согласно полученным данным, большинство опрошенных считают уровень подготовки высоким (31%) или приемлемым (36%), но при этом более 20% опрошенных представителей работодателей отметили, что обучающиеся демонстрируют невысокий уровень подготовки. Средняя оценка подготовки обучающихся по профессии равна 3,5 балла. Более значимым индикатором качества образовательного процесса в организации профессионального образования, который могут оценить представители работодателей, является уровень профессиональных компетенций и профессионально важных качеств у выпускников. В рамках опроса им предлагалось оценить качества выпускников также по 5-балльной шкале, полученные результаты представлены в табл. 3.

Заключительные вопросы анкет были посвящены деятельности ПОО на рынке труда, включая такие социологические индикаторы, как готовность выпускников к трудовой деятельности по профессии/специальности после завершения обучения, вероятность успешного трудоустройства и т.д.

Согласно результатам опроса, обучающиеся и их родители достаточно высоко оценивают готовность выпускников к трудовой деятельности по профессии/специальности после завершения обучения (4,0 балла). Педагоги не столь уверены в полной готовности выпускников к работе и оценивают ее на 3,8 балла. В свою очередь представители работодателей, наиболее компетентные в данном вопросе среди всех остальных групп респондентов, не считают готовность выпускников к работе по профессии/специальности высокой, оценивая ее лишь на 3,4 балла (рис. 4).

Вместе с тем представители всех опрошенных групп респондентов считают вероятность трудоустройства выпускников на предприятиях угольного кластера весьма высокой — 70–75%. Работодатели отмечают, что выпускники организаций СПО угольного кластера являются в целом достаточно востребованными на рынке труда региона.

Наконец, по результатам представленного опроса рассчитаны субъективные оценки качества профессионального образования, представляющие собой интегральную оценку профессиональной образовательной организации конкретной группой респондентов. Можно отметить, что качество профессионального образования в организациях СПО, осуществляющих подготовку кадров для угольного кластера Кемеровской области наиболее высоко оценивают родители обучающихся — индекс качества для этой группы респондентов составляет 4,0 балла из максимума в 5 баллов, т.е. 80% опрошенных родителей отметили полную удовлетворенность качеством получаемых их семьями образовательных услуг (рис. 5).

Сами обучающиеся дают более сдержанные оценки — 3,8 балла. Представители социальных партнеров образовательных организаций-участников опроса также оценили качество профессионального образования на 3,8 балла. При этом наиболее низкую оценку деятельности дали педагоги: индекс качества для этой группы респондентов составил 3,5 балла — это фактически означает, что только 70% педагогов удовлетворены положением дел в своих образовательных организациях.

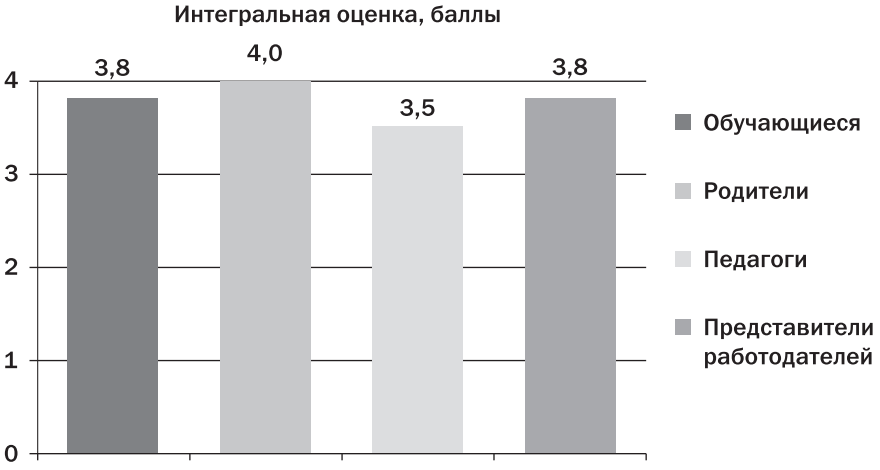


Рисунок 5. Субъективные оценки качества профессионального образования

Таким образом, субъективные оценки участников образовательных отношений в рамках территориальной многоуровневой системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся позволяют образовательным организациям лучше понимать запросы работодателей региона, выполнять их требования при организации образовательного процесса и в большей степени стремиться превзойти их ожидания, а с другой стороны — учитывать профессионально-образовательные потребности обучающихся как субъектов профессионального самоопределения.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.2016).

2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Текст]: утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 12.2011 №2227-р // Администратор образования. — 2012. — №3. — С. 14–25.

3. Костюк Н.В. Формирование готовности выпускников учреждений профессионального образования к инновационной деятельности [Текст]: диссертация ... доктора педагогических наук: 13.00.08; [Место защиты: Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого]. — Великий Новгород, 2013. — 425 с.

4. Павельева Н.В. Обеспечение качества профессионального образования в информационном обществе [Текст] / Н.В. Павельева, Т.С. Панина, Н.В. Костюк// Развитие единой образовательной информационной среды: сетевые образовательные ресурсы и программы [Текст]: Материалы XIII Международной научно-практической конференции (г. Томск, 18–20 сентября 2014 года). — Томск: Изд-во Томского университета, 2014. — С. 76–78.

5. Пахомова Е.А. Теория и практика оценки качества профессионального образования: региональный аспект [Текст]: монография / Е.А. Пахомова, Т.А. Бельчик, Ю.В. Клецов и др. / отв. ред. Е.А. Морозова; науч. ред. О.И. Лузгарева. — Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО», 2015. — 270 с.

Ключевые слова: территориальная многоуровневая система, педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся, профессиональное образование, стратегические потребности рынка труда, участники образовательных отношений, субъективные и объективные оценки качества профессионального образования.

Keywords: territorial multilevel system, pedagogical support of professional self-determination of students, professional education, strategic labor market needs, participants of educational relations, subjective and objective evaluation of the quality of vocational education.

НОВОСТИ

ВАСИЛЬЕВА СЧИТАЕТ, ЧТО НЕОБХОДИМО ВЕРНУТЬ ПРОФОРИЕНТАЦИЮ В ШКОЛЫ

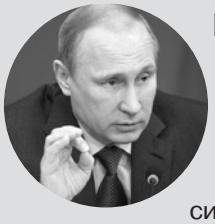
Глава Минобрнауки РФ отметила, что не всегда у школьника имеется четкое понимание своего профессионального будущего. «Необходимо вернуть профессиональную ориентацию в школы», — заявила глава Минобрнауки РФ Ольга Васильева на сессии федерального учебно-методического объединения укрупненной группы направлений подготовки «Политические науки и регионоведения» в МГИМО.

«Я глубоко убеждена, что нужно вернуть в школы ориентацию на профессию, это необходимо», — сказала министр.

По ее мнению, нынешняя система ЕГЭ дает возможность подавать документы на многие факультеты и специальности, но при этом не всегда у школьника имеется четкое понимание своего профессионального будущего.

«Хотела бы обратить внимание на задачу по повышению у вчерашних школьников и будущих студентов профильной мотивации при определении профессии», — подчеркнула Васильева.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



В.В. ПУТИН:

«Будем и дальше настраивать наше профобразование на текущие и перспективные потребности экономики, формировать такую систему компетенций, которая будет восприимчива к появлению новых и новейших, перспективных технологий».

Д.А. МЕДВЕДЕВ:

«Модернизация среднего профессионального образования — это одно из направлений, на которых необходимо сконцентрироваться, чтобы получить качественную образовательную сферу».

А.С. ЕМЕЛИНА, Заслуженный учитель РФ, преподаватель спецдисциплин

Л.Т. МАКОГОН, Заслуженный учитель РФ, преподаватель спецдисциплин

БПОУ ОО
ОМСКИЙ ТЕХНИКУМ МЯСНОЙ И МОЛОЧНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ВОЗРАСТ ЗРЕЛОСТИ, ВРЕМЯ ПЕРЕМЕН

Омскому техникуму мясной и молочной промышленности — 55 лет. Это возраст зрелости, мудрости, профессионализма

Недостаточное количество кадров в нашем регионе для предприятий мясной и молочной промышленности вызвало необходимость создания техникума в городе Омске, который и был основан в далеком 1960 году 30 декабря на базе Омской школы мастеров маслоделия по инициативе заместителя председателя Омского Совнархоза В.Н. Сирик. Техникумом пройден большой и непростой путь, но он, как всякая длинная дорога, начинался с первого шага. В 1961 году открываются две специальности — «Технология молока и молочных продуктов» и «Технология мяса и мясных продуктов». В 1962 году появляется специальность «Оборудование предприятий мясной и молочной промышленности».

У истоков этих специальностей стояли: Л.Л. Келюшко, В.К. Грищенко, К.В. Глаголевская, Л.П. Светозарова, М.Н. Фалалеева, И.В. Брыль, Г.Н. Шафирова, З.С. Шадрина, А.Д. Шефер, В.А. Волкова, Н.В. Верещагина, М.И. Грищенко. Эти люди восхищали и удивляли невероятной трудоспособностью, любовью и беззаветной преданностью своему делу; уважением, требовательностью и бережным отношением к студентам и огромное желание воспитать и выпустить в жизнь знающих специалистов и порядочных людей. Работать в те годы было не просто. Дефицит, а часто и отсутствие учебников, учебных пособий, методических разработок, наглядных пособий заставляли более глубоко и объемно прорабатывать материал и работать над созданием учебно-методической базы, указаний к расчетам по цехам, программ по практическому обучению по всем производствам. При этом межпредметные связи и связь с производством были совершенно естественными.

В 1972 году на Левобережье сдается в эксплуатацию новый просторный, светлый, видный издалека учебный комплекс техникума на 960 мест единовременного пребывания студентов. В новом комплексе техникума большой объем работы по организации кабинетов и лабораторий для подготовки специалистов отрасли был выполнен преподавателями спецдисциплин: А.С. Емелиной, которая работает в техникуме с 15 августа 1969 года; Т.И. Мачулиной, Н.Н. Можаровой, Л.А. Остроумовой, Т.Г. Суворовой, В.В. Гыдовым, В.П. Жидковым, Г.И. Латкиным, М.Н. Крупиной. В 1972 году открывается специальность «Экономика, бухгалтерский учет (по отраслям)», а в 1979 году — специальность «Холодильно-компрессорные машины и установки».

Созидательным направляющим звеном, возглавляющим коллектив в разные годы были: П.М. Переверзев, Л.П. Светозарова, З.С. Шадрина, А.Н. Колозов, Ю.Г. Скрягина, Л.Н. Постевой, Л.Т. Макогон, а в настоящее время

руководит учебным заведением В.А. Ревякина.

БПОУ ОО «ОТММП» является современным образовательным учреждением. В 2013 году техникум успешно прошел процедуру государственной аккредитации, что свидетельствует о соответствии качества подготовки студентов требованиям Федерального государственного образовательного стандарта. Реализация образовательных программ осуществляется в учебном заведении с использованием новейших образовательных технологий. Кабинеты и лаборатории оснащены интерактивными досками, компьютерами, проекторами, другим учебным оборудованием.

Ныне работающие в техникуме преподаватели — трудолюбивые, талантливые, изобретательные, творческие, мужественные люди. При этом одна треть педагогического коллектива — выпускники техникума. Все педагоги имеют высшее образование, многим присвоены высшая и первая квалификационные категории. Преподаватели и мастера производственного обучеия повышают свой профессиональный уровень, стажируясь на ведущих предприятиях Омской области.

Преподаватели и сегодня принимают активное участие в техникумовских, городских, региональных конференциях и конкурсах. Для должной подготовки специалистов техникум заключает договоры с передовыми предприятиями агропромышленного комплекса не только города Омска и Омской области, но и регионов от Урала до Алтая. Руководители предприятий-партнеров обеспечивают прохождение студентами учебной и производственной практики, а также их трудоустройство.

В настоящее время все выпускники нашего учебного заведения востребованы на производстве.

За годы своей работы техникум осуществил 50 выпусков — специалистов разных направлений пищевой промышленности заочной и дневной форм обучения.

Конкурентоспособность предприятий пищевой промышленности сегодня, как никогда, зависит от того, есть ли в коллективе креативномыслящие специалисты, способные генерировать новые идеи. Главные творцы всех успехов – кадры. От багажа их знаний и практических умений зависит успех не только отдельных предприятий, но и отрасли в целом. Поэтому работодатели все больший интерес проявляют к творческой молодежи, способной эффективно разрешать любые производственные ситуации, а техникум является надежным центром подготовки высококвалифицированных специалистов.

Все специальности техникума — яркие, интересные, перспективные, востребованы для трудовой деятельности.

НОВОСТИ

КОМУ ИЗ ПЕДАГОГОВ ПРЕДЛАГАЮТ САМУЮ ВЫСОКУЮ ЗАРПЛАТУ

Специалисты по подбору персонала проанализировали 800 вакансий учителей и выяснили, что больше всего зарабатывают педагоги, которые разбираются в основах программирования, 3D-моделировании, робототехнике, электронике. К самым востребованным уникальным компетенциям относятся также скорочтение, знание китайского языка, ментальной арифметики и умение вслепую набирать тексты.

В основном таких учителей ищут частные школы, коммерческие проекты детских клубов, реже — государственные лицеи и гимназии.

Сайт цитирует специалиста по подбору персонала Анну Кудрявцеву, которая рассказала, что в 2016–2017 учебном году спрос на педагогов, обладающих редкими знаниями и навыками, превысил предложение. Сроки закрытия таких вакансий составляют от двух месяцев и выше, а соискателям с нужными компетенциями предлагают оклад на 20–30% больше, чем в среднем по рынку.

В частности, по словам эксперта, средний по Москве для направления робототехники уровень заработной платы составляет 52–60 тыс. рублей при стандартной загрузке. Специалисты со стажем от трех лет могут рассчитывать на доход до 90 тыс. рублей.

В целом по России цифры ниже: среднее предложение по вакансиям составляет 18–24 тыс. рублей, а редкие специалисты с высокой квалификацией могут рассчитывать на 42–56 тыс. рублей в месяц.

Самыми высокооплачиваемыми в России, по данным агентства, являются педагоги, обладающие компетенциями International Baccalaureate (IB).

Н.В. ЛЕБЕДЕВА, заместитель директора по внебюджетной деятельности, ученый секретарь Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы г. Москвы
e-mail: lebedeva1512@yandex.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: АНДРАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ

N.V. Lebedeva, associate director for extra budgetary activities, scientific secretary of the Institute of Additional Professional Education of Social Workers, Moscow

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF SPECIALISTS OF SOCIAL SPHERE: ADRAGOGICAL BASICS OF TEACHING

Целью статьи является обоснование андрагогических основ обучения специалистов социальной сферы как важного фактора эффективного обучения слушателей в системе дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы. Представлен опыт внедрения андрагогических основ обучения в Институте дополнительного профессионального образования работников социальной сферы г. Москвы.

The aim of the article is justification of adragogical bases of training of social sphere specialists as an important factor in effective teaching of students in the system of additional professional education of social sphere specialists. The implementation experience of the adragogical basics of teaching at the Institute of Additional Professional Education of Social Workers is presented.

Современная ситуация социально-экономических преобразований, происходящая в российском обществе, предъявляет новые требования к российскому образованию в целом, и к дополнительному профессиональному образованию (ДПО) в частности. Данные реалии диктуют необходимость кардинального обновления системы переподготовки и повышения квалификации.

Сегодня в социальной сфере введены 9 профессиональных стандартов, что активизировало развитие ДПО. Социальный заказ отрасли в высококвалифицированных кадрах поставил задачу эффективного обучения специалистов социальной сферы. В чем особенность обучения взрослых в условиях ДПО? Каков новый вектор развития ДПО специалистов социальной сферы? Решению данных вопросов способствует внедрение в учебно-образовательный процесс ДПО андрагогических основ обучения специалистов социальной сферы [3, с. 45].

С.И. Змеев, основоположник отечественной андрагогики, выделяет основные положения, которыми руководствуется современная андрагогика:

— главенство самостоятельного обучения, когда именно самостоятельная деятельность обучающихся становится основным видом учебной работы взрослых;

— организация совместной работы, связанной с планированием, реализацией и оцениванием процесса обучения;

— опора на опыт обучающегося, который используется в качестве одного из источников обучения;

— индивидуализация обучения: каждый обучающийся совместно с преподавателем, а в некоторых случаях и со своими коллегами создает индивидуальную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и цели обучения и учитывающую опыт, уровень подготовки, психофизиологические, когнитивные особенности каждого;

— системность обучения, предполагающая соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов;

— контекстность обучения — в соответствии с этим принципом, обучение, с одной стороны, предполагает конкретные, жизненно важные для обучающегося цели, ориентированные на выполнение им социальных ролей, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых факторов (усилий);

— актуализация результатов обучения, предполагающая безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений, навыков, качеств;

— элективность обучения, означающее предоставление определенной свободы при выборе целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения и оценивания результатов;

— развитие образовательных потребностей — согласно этому принципу, оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления реальной степени освоения учебного материала и определения того минимума, без освоения которого невозможно достижение поставленной цели, а процесс обучения строится в целях формирования новых образо-

вательных потребностей, конкретизация которых осуществляется после достижения определенной цели [1, с. 43].

Для построения эффективной системы ДПО специалистов социальной сферы необходимо понимание ценности образования для взрослого человека, разработки не просто новых методик проведения занятий, а тех форм обучения, которые бы активизировали специалиста к постоянному профессионально-личностному развитию.

В решении данных вопросов помогут андрагогические основы обучения взрослых. ДПО специалистов социальной сферы оперативно переходит на новые формы обучения, центральное место которых составляют андрагогические основы обучения.

Рассматривая данные основы обучения, необходимо отметить, что специалист социальной сферы, работая в организации социального обслуживания населения, желает получить те знания, которые ему нужны в его практической деятельности и не в далекой перспективе, а в ближайшее время. Включаясь в учебно-образовательный процесс, слушатель занимает в нем активную позицию, он всегда внутренне реагирует на предлагаемое обучение (причем иногда негативно, вплоть до полного отказа). Как правило, слушатель курсов переподготовки или повышения квалификации не склонен имитировать интерес и включенность в занятие, если они отсутствуют. Напротив, часто он стремится публично выразить свое несогласие преподавателю и аудитории, так как заинтересован в качестве получаемой информации и занимает позицию требовательности и критически настроенного слушателя [5, с. 727].

Андрагогические основы обучения учитывают то, что взрослые обучающиеся испытывают глубокую потребность в самостоятельности, им принадлежит ведущая роль в процессе своего образования. Основной характеристикой обучения становится процесс самостоятельного поиска знаний, формирования умений и навыков.

Опыт работы Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы г. Москвы (ИДПО ДТСЗН) показывает, что слушателю сложно обучаться с отрывом от основной профессиональной деятельности, к тому же он имеет много социальных и семейных обязанностей. Все это создает определенные трудности.

Взрослый осваивает новые знания и навыки с разной скоростью, поэтому при работе с ним требуется уделять особое внимание индивидуализации обучения, повышать самооценку и чувство собственного достоинства каждого человека [2, с. 13].

В ИДПО меняется подход к образовательным технологиям. Все больше в учебно-образовательном процессе занимают активные формы обучения: семинары-практикумы, тренинги, квесты, практические занятия, дискуссии, деловые игры, кейсы, решение конкретных профессиональных задач и ситуаций. Меняется подход и к формам контроля: на первое место выходят написание проектов, прохождение тестирования, где задания представлены в формате ситуационных задач из практической деятельности специалистов социальной сферы.

Большой практический опыт специалистов социальной сферы, иногда специфика базового образования или какие-либо обстоятельства, заставившие их ранее углубленно изучить некоторые разделы курсов или отдельных тем, приводят к тому, что, например, знания некоторых слушателей в конкретных вопросах могут превосходить знания их преподавателей. Такое положение с точки зрения непрерывного образования взрослых является абсолютно нормальным и в таких случаях главное — правильно организовать трансляцию знаний от одного слушателя другим обучающимся.

Введение профессиональных стандартов в социальной сфере ставят перед ДПО задачи разработки новых дополнительных профессиональных программ переподготовки и повышения квалификации с учетом формирования профессиональных компетенций, согласно данным стандартам.

Так, с нового 2016–2017 учебного года в ИДПО реализуется новая дополнительная профессиональная программа переподготовки «Социальная реабилитация инвалидов», подготовленная в соответствии с:

— ФГОС ВПО по направлению подготовки 040400.62 Социальная работа, квалификация (степень) «бакалавр» (Приказ Министерства образования и науки РФ от 08.12.2009 №709);

— профессиональным стандартом «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере» (Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 18.11.2013 №681н).

Необходимо подчеркнуть, что по завершению обучения по этой программе слушатели получают квалификацию «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере».

Целью реализации данной программы является формирование и совершенствование у слушателей профессиональных компетенций, обеспечивающих выполнение нового вида профессиональной деятельности «Социальная реабилитация категорий граждан, которые находятся в ситуации социальной дезадаптации или в ситуации риска ограничения жизнедеятельности и нарушения продуктивного взаимодействия с социальной средой» по профилю «Социальная работа на предприятиях и фирмах различных видов деятельности, организационно-правовых форм и форм собственности» [6].

Помимо дополнительных профессиональных программ переподготовки активно разрабатываются и программы курсов повышения квалификации («Качество социальных услуг: пути и средства обеспечения», «Социальное сопровождение в деятельности организаций социального обслуживания семьи и детей», «Аутизм: диагностика и социально-педагогическое сопровождение»), а также семинаров-практикумов («Диагностика проблем человека в ситуации нуждаемости», «Специалист социальной организации в условиях перемен. Готовность к изменениям», «Практики по развитию когнитивных способностей пожилых людей») и др.

Проведение данных курсов повышения квалификации и семина-

ров-практикумов осуществляется с учетом андрагогических основ обучения специалистов социальной сферы, построенных на вышеуказанных принципах андрагогики.

Помимо указанных целей в соответствии с профессиональными стандартами специалистов социальной сферы, задачами обучения в ДПО является и профессионально-личностное развитие специалистов. Запуск внутренней активизации взрослых людей, побуждение к активной социальной позиции, прежде всего, способствует развитию профессиональных и личностных компетенций, что обеспечивает конкурентоспособность специалиста социальной сферы в рыночных условиях.

Применение андрагогических основ обучения позволяет учитывать особенности взрослой аудитории, дают возможность выстраивания новых партнерских взаимоотношений преподавателя и слушателя [3, с. 46].

По результатам опроса слушателей ИДПО, в котором приняли участие 217 специалистов социальной сферы, в возрасте от 19 до 68 лет, со стажем профессиональной деятельности от 1 до 25 лет, с целью определения приоритетных направлений развития ИДПО, следует отметить, что специалисты социальной сферы на первое место ставят такие ответы, как «возможность применения полученных знаний в ИДПО в своей практической деятельности», «взаимосвязь теории и практики социальной работы», «активные и интерактивные формы обучения», «получение “пошаговых инструкций” по разработке социальных проектов» и др.

Среди образовательных потребностей и собственных целей обучения в ДПО, слушатели отмечают: соответствие профессиональным стандартам, развитие профессионального и личностного уровня, изучение инновационных технологий социального обслуживания и др.

Использование андрагогических основ обучения в ИДПО позволяют учитывать мотивационные потребности слушателей, так как мотивы образовательной деятельности у специалистов социальной сферы содержат практическую составляющую с получением конкретного опыта и непосредственным воплощением его в свою профессиональную деятельность в самой ближайшей перспективе.

Опыт работы и наблюдения в учебно-образовательном процессе за обучением слушателей в ИДПО показывают, что:

— специалисты социальной сферы проходят обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации в системе ДПО с целью повышения своего профессионального уровня, а именно совершенствования навыков профессиональной деятельности, приобретения и пополнения практических знаний в области социальной работы, знакомства с инновационными технологиями социального обслуживания населения;

— слушатели ИДПО, для которых вопросы социально-экономического характера являются актуальными, желают по окончании обучения получить некую стабильность в виде сохранения рабочего места, а также повышения заработной платы и возможности карьерного роста;

— обучение слушателей в ИДПО способствует профессионально-личностному развитию специалистов социальной сферы.

Данный опыт учебно-образовательной деятельности ИДПО свидетельствует о том, что андрагогические основы обучения специалистов социальной сферы позволяют организовать учебно-образовательный процесс с наибольшей результативностью.

ДПО отрасли социальной защиты населения сегодня является двигателем, способным постоянно активизировать профессионально-личностное развитие специалистов социальной сферы [4, с. 7].

С учетом выше сказанного, можно констатировать тот факт, что организация учебно-образовательного процесса в ДПО должна иметь андрагогические основы обучения с учетом особенностей взрослой аудитории, наличия у слушателей профессионального и жизненного опыта, собственных убеждений и мнений, а также позиции активного участника обучения.

Сегодня в ИДПО учебно-образовательный процесс строится с учетом андрагогических основ обучения специалистов социальной сферы: группы слушателей формируются в зависимости от занимаемой должности и типа учреждения, где работают специалисты, учитываются образовательные запросы каждого слушателя, есть возможность выбора образовательных тем в вариативной части дополнительной профессиональной программы. Содержательно-технологическое обеспечение обучения в ИДПО учитывает принципы современной андрагогики.

Библиографический список:

1. Змеев С.И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых. — М.: Пер СЭ, 2007. — С. 43.

2. Лебедева Н.В. Обучение взрослых в системе переподготовки и повышения квалификации: монография. — М.: Перо, 2013. — С. 13.

3. Лебедева Н.В. Андрагогический подход к обучению специалистов социальной сферы // Профессиональное образование. Столица. — 2016. — №8. — С. 45–46.

4. Лебедева Н.В. Роль дополнительного образования в профессионально-личностном развитии специалистов по социальной работе. — Уфа: Инфинити, 2015. — С. 7.

5. Петрова А.С. Андрагогические подходы к обучению взрослого человека в системе дополнительного профессионального образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт» [Электронный ресурс]. — 2015. — Т. 13. — С. 727. — Режим доступа: http://e-koncept.ru/2015/85146.htm (дата обращения 19.10. 2016).

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 18.11.2013 №681н [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/ fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/03.007.pdf (дата обращения 11.11.2016).

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, андрагогические основы обучения, специалисты социальной сферы, профессиональные стандарты.

Keywords: additional professional education, adragogical the basics of learning the experts of the social sphere, professional standards.

Московский Колледж индустрии гостеприимства и менеджмента №23: БЕСКОНЕЧНОСТЬ ВОЗМОЖНОСТЕЙ!

З.Г. Данилова: «СОВРЕМЕННЫЙ ДИРЕКТОР — ЭТО СТРАТЕГ, ВИДЯЩИЙ ПЕРСПЕКТИВУ РАЗВИТИЯ НА НЕСКОЛЬКО ЛЕТ ВПЕРЕД»

Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Колледж индустрии гостеприимства и менеджмента №23» Зоя Георгиевна Данилова — доктор педагогических наук, заслуженный учитель Российской Федерации, возглавляет колледж, известный далеко за пределами московского региона

Когда в колледже закончились занятия, и студенты торопились домой, мы решили, что пора приступить к неформальной беседе с директором. Какие изменения ждут сегодня колледж и какие планы по его развитию уже выстроены? Что ожидать абитуриентам и с чем на рынке труда столкнутся выпускники колледжа? Об этом и многом другом мы побеседовали с Зоей Георгиевной.

Корреспондент:

— Что стало основным мотивом реформы столичных образовательных учреждений: их укрупнение, объединение. А может, что-то другое?

З.Г. Данилова:

— В единый комплекс объединяют не только несколько образовательных организаций (колледжей и школ), но и присоединяют к ним дошкольные учреждения. Таким образом, получается единый образовательный комплекс, который активно участвует в исследовании запросов городской индустрии и рынка труда, формировании образовательных стандартов и новых профессий. Структура образовательного комплекса в содержательном плане включает в себя центры реализации всех направлений подготовки: программы общего образования, основные профессиональные образовательные программы, программы дополнительного образования. В нее также входят ресурсные центры, представляющие собой инновационную инфраструктуру колледжа. Подразделения учебного заведения обеспечивают реализацию основополагающих принципов модернизации образования: эффективность, качество, открытость и доступность образования, обеспечение вариативности образовательных программ и индивидуальных образовательных траекторий.

Корреспондент:

— С чем связаны перспективы развития колледжа?

З.Г. Данилова:

— Колледж индустрии гостеприимства и менеджмента №23 — это многопрофильное образовательное учреждение, связывающее перспективы своего развития с расширением перечня образовательных услуг по подготовке рабочих и специалистов, занятых в таких стратегических сферах экономики Москвы как сфера услуг, жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ), транспорт и связь, информатизация, машиностроение. Деятельность образовательного учреждения направлена на обеспечение доступности качественного образования, отвечающего требованиям инновационного социально-ориентированного развития, нацеленная на массовую подготовку специалистов по востребованным и перспективным профессиям с единством управленческих и педагогических подходов.

Корреспондент:

— В чем главная миссия колледжа? Что способен обеспечить жителям Восточного административного округа КИГМ №23?

З.Г. Данилова:

— Миссия колледжа заключается в содействии росту социально-экономического потенциала столичного региона путем подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена и рабочих, востребованных рынком труда, готовых к обучению в течение всей жизни, личностному и профессиональному развитию. Колледж осуществляет профессиональную подготовку (достижение заданного уровня образования) мотивированных к обучению школьников, детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), школьников, показавших недостаточные успехи в учебе,

Сегодня у колледжа шесть учебных площадок, 185 педагогов объединенного коллектива, 1965 учащихся и студентов

а также профессиональную ориентацию учащихся школы (для осознанного выбора профессии).

Стратегической целью деятельности колледжа является его развитие в качестве Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения как самостоятельного полноправного субъекта социально-экономической сферы города посредством модернизации содержания профессионального образования при эффективном сотрудничестве с социальными партнерами в рамках кластерного взаимодействия.

Колледж представляет весь спектр услуг, который нужен потребителям: услуги по дополнительному образованию, обучение взрослых, работников хозяйственных служб (автошкола), услуги по пошиву изделий, озеленение дворов и участков, услуги по расселению (учебная гостиница). Главное преимущество колледжа в том, что он действительно позволяет обеспечить: очень широкий выбор профилей обучения учащихся школ района, включая редкие — востребованные сравнительно небольшим числом потребителей — профили и субпрофили; более высокое качество образования на всех ступенях; а также предоставить новые возможности для дополнительного образования.

Учеба в КИГМ №23 — это хороший старт для школьников различных категорий, которые хотят побыстрее вступить во взрослую жизнь, строить карьерную лестницу, получать достойную зарплату. Более того, рабочие кадры среднего звена сегодня востребованы среди работодателей как никогда.

Корреспондент:

— Директор колледжа — ключевая фигура в сфере профессионального образования, определяющая успешность реализации происходящих изменений в образовании. Это эффективный руководитель, обладающий такими качествами как компетентность, коммуникабельность, внимательное отношение к подчиненным, смелость в принятии решений, способность творчески решать проблемы. Какие из названных качеств Вам ближе всего?

З.Г. Данилова:

— Эффективный руководитель — это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед колледжем задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии; личность, постоянно работающая над собой, над своими профессиональными и личностными качествами; стратег, видящий перспективу развития своей образовательной организацией на несколько лет вперед.

Корреспондент:

— Зоя Георгиевна, сформулируйте, пожалуйста, коротко ваш основной жизненный принцип.

З.Г. Данилова:

— Все стараются двигаться от плохого к хорошему. А вот от хорошего к лучшему двигаются единицы, а если и двигаются, то очень медленными темпами. Так я и стараюсь поступать всю жизнь.

Корреспондент:

— Управленческая работа неотъемлемо связана с различными ситуативными проблемами и сложностями. Какие сегодня существуют проблемы и сложности в управлении колледжем?

З.Г. Данилова:

— Одна из основных проблем — старение педагогических кадров. Не все педагоги и мастера производственного обучения успевают идти в ногу со временем, впитывая новые педагогические и информационные технологии и новые технологии производства. Мне, как руководителю, носителю организационных перемен в колледже, приходится вырабатывать новые подходы к решению возникающих проблем, пропагандировать новые ценности среди сотрудников.

Корреспондент:

— Как вы понимаете сегодня тезис «Век живи — век учись»?

З.Г. Данилова:

— Причина, по которой управленец может заняться своим развитием, — это личная мотивация и осознание того, что пределов в развитии не существует. Я давно в своей педагогической и управленческой практике пришла к тому, что чем выше должность, тем больше усилий необходимо прикладывать, чтобы оставаться эффективным руководителем, а, следовательно, все время учиться.

Корреспондент:

— Как вам удается «заразить» обучением своих заместителей и сотрудников колледжа?

З.Г. Данилова:

— Когда руководитель колледжа чему-то обучается, он активно распространяет знания среди коллег и подчиненных. Например, изучила образовательный «Информационный менеджмент», «Управление финансово-хозяйственной деятельностью образовательных организаций» — и стала активно их внедрять. Поэтому опытному руководителю обучение, пожалуй, нужно даже больше, чем молодому, потому что пока молодой директор впитывает знания в себя, его опытный коллега уже отдает их своим подчиненным.

В.М. Наровский

УПРАВЛЯЮЩИЙ СОВЕТ — «ПРИВИВКА» ПРОТИВ ИЗЛИШНЕГО КОНСЕРВАТИЗМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В.Г. Лобов, председатель Управляющего Совета КИГМ №23, исполнительный директор Московского финансово-промышленного университета «Синергия», канд. экон. наук

Университет «Синергия» много лет сотрудничает с Колледжем индустрии гостеприимства и менеджмента №23. В Университете есть профильный факультет, где его выпускники могут продолжить обучение по программе высшего образования «Менеджмент в гостиничном и ресторанном бизнесе». Нас с колледжем объединяет одна цель: подготовка лучших в стране специалистов в области гостинично-ресторанной индустрии.

Поэтому одно из самых приоритетных направлений нашего сотрудничества с колледжем — реализация программ непрерывного образования, подготовка учащихся колледжа к поступлению на факультет Гостиничного и ресторанного бизнеса в Университет «Синергия». В колледже читают лекции университетские преподаватели, учащиеся с удовольствием посещают наши мастер-классы. Когда выпускники колледжа поступают в университет, они уже знакомы с его инфраструктурой, преподавательским составом, методиками обучения.

В этот процесс активно вовлекаются наши компании-работодатели: приглашают ребят на стажировки, организуют экскурсии на предприятия гостинично-ресторанной сферы. В результате студенты колледжа не только получают профильные знания, но и попадают под постоянный поток предложений о трудоустройстве от лидеров отрасли.

С 2015 года я выбран председателем Управляющего совета (УС) колледжа. Председатель — это главный помощник руководителя колледжа по стратегическому развитию, выработке видения приоритетных проектов. Не всегда у внутренних специалистов хватает на это компетенций и времени.

В колледже читают лекции университетские преподаватели, учащиеся с удовольствием посещают наши мастер-классы.

В Управляющем совете сформировано 11 комиссий по основным направлениям деятельности управляющего совета. На каждом заседании УС рассматриваются обращения от родителей. Представители родительского комитета возглавляют основные комиссии Совета: по работе с родителями и местным сообществом, по охране здоровья обучающихся, по контролю за питанием, по вопросам образования детей с ОВЗ. Родители активно участвуют в обсуждении и принятии решений по таким вопросам, как внесение изменений в учебный план, организация подготовки студентов к ГИА, рассмотрение персональных дел учащихся, формирование культуры здорового образа жизни, организация работы с одаренными детьми, утверждение стимулирующих выплат для сотрудников колледжа по результатам их профессиональной деятельности.

Ни одно обращение родителей не должно оставаться без внимания, поэтому мы разрабатываем новые методы взаимодействия между Управляющим советом и родительской общественностью. Так, в колледже организованы приемные дни председателя УС, в ходе которых я лично принимаю участие в разборе обращений от родителей. В октябре 2015 года состоялась родительская конференция, которую готовили и провели администрация колледжа совместно с Управляющим советом.

Управляющий совет заинтересован в том, чтобы привлечь дополнительные средства в колледж, это приоритетная линия развития. Здесь особую роль играет работа по участию в целевых образовательных программах, программах социального партнерства, грантах и тендерах.

Активное привлечение дополнительных средств в колледж происходит в рамках реализации программ частно-государственного партнерства в оснащении сети Ресурсных центров: индустрии чистоты, индустрии климата, информационных технологий, гостиничной индустрии, транспортного сервиса и машиностроения.

Управляющий совет выстроен по принципу форсайта и объединяет всех причастных к развитию колледжа: педагогов, родителей, работодателей, администрацию учебного заведения и, конечно, учащихся. Если учащийся замотивирован менять колледж к лучшему, если у него есть интересные идеи по совершенствованию учебного процесса, организации обучения — мы всегда рады поддержать его и кооптировать в Управляющий совет. Нам важны разные мнения и решения — в отличие от стандартных рабочих совещаний, на заседаниях Управляющего совета приветствуется максимальная открытость, нет жесткой повестки.

В наш Управляющий совет сейчас кооптированы трое обучающихся колледжа. Например, Ксения Груздева, студентка третьего курса, возглавляет комиссию по развитию молодежи. Именно по инициативе студентов была создана комиссия по контролю за качеством питания, внедрены рекомендации по улучшению качества обслуживания в столовой. Студенты, входящие в Управляющий совет, курируют вопросы трудоустройства выпускников и участвуют в выборе внеурочных образовательных программ: кружков, спортивных секций, волонтерских мероприятий.

Студенты — участники Управляющего совета — инициаторы таких событий, как «Марафон по профилактике правонарушений», Фестиваль «Праздник хлеба», а также организаторы мероприятий, инициированных Управляющим советом и администрацией: фестиваль ГТО, посвящение в студенты, мероприятия по профориентации «Профессиональные среды», «Дни открытых две-

рей». Еще одна очень важная студенческая инициатива — создание в колледже «Школы примирения», где разбираются сложные личные вопросы учащихся, конфликтные ситуации.

Управляющий совет в целом и каждый его участник индивидуально несут ответственность перед всеми участниками образовательного процесса. Наша главная цель — повышение эффективности работы образовательной организации и рациональное использование финансовых и материальных ресурсов.

Главное требование времени — аккредитация Управляющего Совета. Наш совет прошел добровольную аккредитацию, получил Заключение Экспертной комиссии Общественного совета при Департаменте образования города Москвы о соответствии нашего Управляющего совета базовым принципам деятельности Управляющих советов образовательных организаций г. Москвы и получил Свидетельство об аккредитации.

Активная работа УС уже принесла заметные результаты: мы сохранили контингент обучающихся, повысили культуру питания, сформировали систему ежедневного мониторинга посещаемости, сделали учебное заведение более информационно открытым и добились эффективного решения вопросов в части материально-технического обеспечения реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

Управляющий совет стал неотъемлемой частью жизни колледжа и приобрел авторитет и поддержку у родительского сообщества. Для администрации и педагогического коллектива мы — основной партнер и помощник.

В перспективе первым приоритетом выступает проект по обучению студентов колледжа и университета «Синергия» с использованием сетевой формы обучения по основной профессиональной образовательной программе подготовки специалистов среднего звена по специальности «Гостиничный сервис» посредством использования образовательной платформы «Мегакампус». Также в этом году мы стремимся большое внимание уделить инновационной и проектно-экспериментальной деятельности, вопросам развития межрегионального и международного сотрудничества.

Еще одна цель — максимум информационной открытости. Мы честно говорим о результатах своей работы, делимся опытом в профильных средствах массовой информации. Отличная площадка для обсуждения вопросов развития государственно-общественного управления в образовании — программа Андрея Алферова «Совет», которая выходит на телеканале «Синергия ТВ».

КОЛЛЕДЖ В ДВИЖЕНИИ WORLDSKILLS RUSSIA

Колледж является активным участником конкурсного движения Worldskills Russia, так как это всегда независимая внешняя оценка уровня профессионального образования. С ее учетом корректируются содержание учебного процесса и тенденции развития учреждения.

КИГМ №23 стал одним из первых колледжей столицы, двери которого приветливо распахнулись для участников Открытого чемпионата Москвы (ОЧМ) как базовой площадки по компетенции «Холодильная техника и кондиционирование». Для студентов специальности «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции» эта компетенция является очень узким направлением деятельности. Обновляется оборудование, усложняются конкурсные задания, обостряется конкуренция среди большего количества хорошо подготовленных участников, но наши студенты 4 года имеют результаты выше 500 баллов благодаря дополнительному профессиональному образованию: 2 место во II Национальном чемпионате Worldskills Russia в г. Казани, 1 место в III Открытом чемпионате Москвы, медаль за профессионализм в IV ОЧМ, 3 место в V ОЧМ. Педагоги и студенты специальности «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции» понимают стандарты чемпионата, поэтому в 2016 году выпускники участвовали в пилотном проекте по апробации проведения ГИА с применением методики Worldskills Russia по компетенции «Холодильная техника и кондиционирование». Средний балл составил — 68.

В октябре этого года на V Открытом чемпионате Москвы впервые проводились отборочные соревнования по компетенции «Клининг» (Cleaning Services) по стандартам Worldskills Russia. В связи с тем, что в СПО отсутствуют федеральные государственные образовательные стандарты в сфере клининга, то в колледжах нет подготовки квалифицированных рабочих или специалистов среднего звена. Предприятия профессиональной уборки испытывают острый дефицит в квалифицированных кадрах, так как на объектах недви-

жимости применяется сложная техника и большое разнообразие средств по уборке и уходу дорогостоящих поверхностей. В КИГМ №23 ведется подготовка за счет использования вариативной части реализуемой программы «Сервис домашнего и коммунального хозяйства». Это позволило нашей участнице стать победителем конкурса по компетенции «Клининг».

Работодатели индустрии чистоты возлагают большие надежды на привлечение внимания молодежи к труду в этой сфере через механизмы движения Worldskills Russia. Поэтому в отборочном чемпионате Москвы мощную поддержку оказали наши партнеры: по разработке конкурсных заданий — НО «Ассоциация русских уборочных компаний»; по обеспечению конкурса инвентарем и расходными материалами — ООО «ИНТЕРПРОЕКТ». Мы также надеемся на поддержку коллег из других профессиональных образовательных организаций России и их социальных партнеров в сфере профессиональной уборки использовать возможности чемпионатного движения Worldskills Russia для привлечения внимания молодежи к культуре труда в этой сфере и важности сохранения чистоты и экологии для будущего поколения страны.

Впервые в октябре 2016 года в рамках ОЧМ был проведен Московский профессиональный чемпионат «Профессиональные кадры столичных колледжей» с целью выявления и поддержки наиболее успешных экспертов и наставников образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области WorldSkills, JuniorSkills в городе Москве. Наши педагоги, выполняющие функции экспертов чемпионата WorldSkills, приняли активное участие.

А.А. Прохорова,
методист

АБИЛИМПИКС — ТЕРРИТОРИЯ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Календарь соревнований профессионального мастерства Росиийской Федерации по инициативе Фонда «Образование — обществу» с 2014 года пополнился Национальным чемпионатом конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс». Международное движение Abilympics International нацелено на поддержку трудоустройства людей с инвалидностью. Расхожая фраза: «С мастерством люди не родятся, а добытым ремеслом гордятся» — могла бы стать лейтмотивом конкурса.

КИГМ №23 традиционно формирует образовательную среду для лиц с ОВЗ, в 2016/2017 на пяти площадках обучается 228 особенных ребят. Колледж, как один из лучших в Москве, 8 октября этого года стал площадкой проведения регионального этапа национального конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» среди людей с инвалидностью младше 18 лет. В Чемпионате приняли участие более 200 конкурсантов из 94 образовательных организаций, их работы оценивали 70 экспертов — лучшие представители системы профессионального образования города Москвы. Повышение уровня профессиональной подготовки и конкурентоспособности инвалидов на рынке труда — такие задачи решает Чемпионат. Бисероплетение, вязание, дизайн персонажей, резьба по дереву, флористика, фотография, вышивка, мультимедийная журналистика — вот далеко не полный перечень номинаций регионального конкурса. Президент АНО «Абилимпикс» Лидия Фролова отметила высокий уровень подготовки Чемпионата в КИГМ №23.

Среди победителей и призеров Чемпионата — 8 студентов колледжа, которым открылась дорога представлять Москву на Национальном Чемпионате. Тренерский штаб колледжа провел ряд мастер-классов для участников, были определены приоритетные направления в подготовке. Преподаватели и мастера производственного обучения О.В. Антыхина, О.А. Булкина, Н.А. Богодухова, О.В. Васильева, Г.В. Гаврилова, Н.С. Еременкова, Л.С. Кирова и другие, используя методы активного обучения (тренинги, деловые игры, метод погружения в профессиональную среду) в течение месяца, отделяющего региональный этап от национального турнира, не только развивали компетентность профессионального поведения, но и формировали стрессоустойчивость и нацеленность на успех.

18 ноября в Москве стартовал второй Национальный чемпионат конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс». Территория равных возможностей на главном выставочном павильоне столицы — Выставке достижений народного хозяйства — предоставила лучшим из лучших право гордиться своими навыками, делиться опытом и проявлять профессиональные качества в 45 компетенциях. На чемпионате были представлены надежды профессиональной России. 12 учащихся из колледжа состязались в 10 компетенциях.

«Атмосфера сотрудничества и радость труда сегодня торжествуют на ВДНХ», — такими словами охарактеризовала эксперт Д.К. Хуснетдинова, подготовившая победителя в уникальной компетенции «Администрирование отеля» Илью Левина. Золотую медаль чемпионата в компетенции «Слесарное дело»

получил наш студент Алексей Яшин. Шесть участников из нашего колледжа стали призерами чемпионата!

Колледж был представлен на чемпионате презентационной площадкой по компетенции «Клининг» и конкурсной площадкой по компетенции «Администрирование отелей». Волонтерская команда КИГМ №23, отвечающего за профессиональное волонтерство в системе Департамента образования города Москвы, сопровождала основные мероприятия конкурсных дней, приветствовала победителей. Привлечение молодых, энергичных людей к решению социальных и профессиональных задач — одно из приоритетных направлений учебно-воспитательной работы колледжа. Возможность демонстрации профессиональных навыков, коммуникативных умений, социальной адаптированности и уважения к труду предоставил ребятам и взрослым «Абилимпикс».

М.Н. Шостырь, начальник учебного отдела

УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ — МЕХАНИЗМ ИНТЕГРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЙ СПО

Колледжи УПО имеют высокие рейтинговые показатели в оценке работы педагогических и студенческих коллективов.

В 2014 году приказом Департамента образования города Москвы созданы семь учебно-производственных объединений (УПО). Они объединяют образовательные организации среднего профессионального образования по отраслевому принципу.

Колледж индустрии гостеприимства и менеджмента №23 входит в состав УПО «Промышленное оборудование и системы связи» наряду с Образовательным комплексом «Юго-Запад», Колледжем автоматизации и информационных технологий №20, Колледжем связи №54 им. П.М. Вострухина, Политехническим техникумом №2, Московским государственным колледжем электромеханики и информационных технологий, Московским колледжем управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно». Приоритетными направлениями подготовки кадров для УПО являются машиностроение, химические технологии, электро- и теплоэнергетика, электроника, радиотехника и системы связи, информатика и вычислительная техника, информационная безопасность и сопутствующее направление — это сфера сервиса и туризма, в котором традиционно сильны участники УПО.

Колледжи УПО ПОСС являются площадками проведения семинаров, научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства и адресных профориентационных проектов.

В 2016 году, в рамках проведения фестивалей учебно-производственных объединений «Творчество. Мастерство. Профессионализм», наш колледж стал площадкой фестиваля УПО «Промышленное оборудование и системы связи» и команда в составе семи колледжей Москвы радушно приняла более 300 школьников младших и старших классов, расширив их представление о будущей профессии в ходе интерактивных мастер-классов.

Фестиваль был нацелен на проведение консолидированной профориентационной программы для школьников и деловой программы для студентов, педагогов и социальных партнеров. Участники конференции «Молодые профессионалы — будущее страны» студенты, сообщество педагогов колледжей и вузов, работодатели обсудили ключевые вопросы деятельности учебно-производственного объединения, современные тренды развития профессионального образования в обеспечении качества подготовки выпускников, в том числе апробацию Государственной итоговой аттестации по методике WorldSkills и сетевое взаимодействие по реализации основных и дополнительных образовательных программ.

В рамках значимого мероприятия для образовательных организаций и жителей столицы фестиваля Межрайонных советов «Наши общие достижения, наши общие возможности», в колледже совместно с АНО «Абилимпикс», при поддержке Департамента образования г. Москвы был проведен квест «Доступная профессиональная среда», который посетили более 200 школьников и родителей. Одними из главных вопросов панельной дискуссии «Современные требования к условиям профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья» был вопрос о создании условий для успешной социализации, профессиональной адаптации и трудоустройства обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными способностями.

Колледжи УПО объединяют внутренние кадровые и материальные ресурсы для развития технологий проведения конкурсов профессионального мастерства, соответственно, имеют высокие рейтинговые показатели в оценке работы педагогических и студенческих коллективов.

На базе образовательных структурных подразделений колледжа проведен заключительный этап Всероссийской олимпиады профмастерства по специальности «Гостиничный сервис», региональные этапы чемпионата WorldSkills по компетенциям «Холодильная техника и кондиционирование», «Администрирование отеля», «Клининг» и в ноябре 2016 года проведен Первый Московский чемпионат «Абилимпикс — школьники».

А сегодня деятельность единых кафедр УПО «Промышленное оборудование и системы связи» направлена на эффективную подготовку кадрового состава колледжей к реализации профессий и специальностей топ-50, аккредитацию Специализированных центров компетенций, проведение демонстрационного экзамена в рамках ГИА.

М.К. Семечева, заместитель директора

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ — БЕЗ ГРАНИЦ

На базе колледжа в рамках проекта 342 школьника осваивают профессии на современном высокотехнологичном оборудовании.

Колледж индустрии гостеприимства и менеджмента №23 приступил к реализации проекта «Профессиональное обучение без границ» в 2015–2016 учебном году, имея богатый опыт реализации программ профессионального обучения, мотивации к трудоустройству и социальной адаптации ребят с ограниченными возможностями здоровья. Осуществляя обучение по программам профессиональной подготовки для лиц с ОВЗ с 1994 года, колледж стал традиционной площадкой проведения таких конкурсов профессионального мастерства как «Московские мастера», «Талантливые руки столицы», обладателем гранта «Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации». Педагог-дефектолог Ф.К. Бекманова стала победителем конкурса «Педагог года» в номинации «Сердце, отданное детям».

Основным направлением проекта является профессиональное обучение школьников. В мае на базе колледжа был проведен дискуссионный клуб с участием директоров общеобразовательных школ Восточного административного округа по вопросам совместной реализации проекта «Обучение без границ». В процессе подготовки к реализации проекта проводились встречи с обучающимися и их родителями, на которых разъяснялись цели проекта и выявлялись предпочтения относительно направлений подготовки.

Благодаря проекту, школьники получили возможность узнать о разнообразии профессий, оказаться в реальной производственной ситуации, и осознать, чему они хотели бы посвятить жизнь или понять, в каком направлении нужно совершенствоваться, чтобы стать профессионалом в избранной области.

Профессиональные образовательные учреждения, в свою очередь, получат мотивированных абитуриентов, заинтересованных в профессиональном образовании, определивших свою профессиональную траекторию и имеющих практический опыт работы по определенной профессии.

В настоящее время на базе колледжа в рамках проекта «Профессиональное обучение без границ» 342 школьника осваивают профессии на современном высокотехнологичном оборудовании колледжа. В совместной реализации проекта активное участие принимают московские образовательные учреждения: лицей №429 «Соколиная гора», школа №362, школа №374, гимназия №1748 «Вертикаль», гимназия №1504 и другие. Обучающиеся кадетского класса школы с углубленным изучением экологии №390 им. Генерала П.И. Батова осваивают профессию «Оператор электронно-вычислительных машин», входящую в перечень военно-учетных специальностей. Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья гимназии «Марьина Роща» им. Ф.О. Орлова, уч. корпус №35, осваивают профессию «Швея» в швейных мастерских колледжа и осваивают основы декора изделий и интерьера.

Наиболее востребованными среди обучающихся и их родителей стали такие направления подготовки как «Слесарь по ремонту автомобилей», «Монтажник РЭА и приборов», «Оператор ЭВМ», «Агент коммерческий», «Делопроизводитель».

Освоение профессиональных программ в рамках Проекта основано на интеграции программ дополнительного образования и профессионального обучения. Каждая профессиональная программа состоит из нескольких Дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ — кружков, по содержанию соответствующих основным модулям профессиональной программы. Освоение каждой программы завершается выдачей сертификата.

Освоив первый модуль Программы, школьник может понять, нравится ли ему выбранная профессия и желает ли он дальше совершенствоваться в данном направлении или ему следует попробовать себя в новой области. Обучающиеся, успешно освоившие все модули Программы, демонстрируют свои умения на квалификационном экзамене и получают Свидетельство о рабочей профессии. Таким образом, по окончании обучения в школе, школьники получают не только аттестат, но и свидетельство о квалификации по профессии, а возможно, и Сертификат от ассоциации работодателей.

Проект «Профессиональное обучение без границ» стал мощным инструментом своевременной профессионализации школьников. Материально-техническая база образовательных организаций позволяет обучить школьников профессиональным компетенциям, приобрести ценные навыки, которые пригодятся в жизни, привьют уважение к труду и раскроют интерес к профессиональному обучению, воспитают мобильных, независимых профессионалов, способных легко адаптироваться в современных социально-экономических условиях.

Ю.Г. Красноруцкая, начальник отдела социально-психологического сопровождения обучающихся

ДОМ ДОБРА И ТЕПЛА

Дом ветеранов ежемесячно принимает по 60 педагогов-ветеранов Москвы на 21 календарный день, и так – 12 лет подряд.

Вканун дня учителя, 22 сентября 2004 года, при поддержке Правительства Москвы и Департамента образования города Москвы был открыт первый в столице и в стране Дом ветеранов педагогического труда. Он был создан на базе колледжа как его структурное подразделение и расположился рядом с национальным парком «Лосиный остров».

С момента основания Дом ветеранов педагогического труда — единственное в своем роде стационарное учреждение в Москве и РФ, где педагоги-пенсионеры могут отдыхать как в пансионате.

За время своего функционирования в Доме ветеранов прошли целевой трехнедельный курс адресной социальной и медицинской реабилитации более 8000 московских педагогов-ветеранов, среди которых участники Великой Отечественной войны, труженики тыла, инвалиды... В течение многих лет они создавали авторитет и славу московского образования, давали учащимся глубокие знания, воспитывали настоящих граждан и патриотов своего Отечества. Директор КИГМ №23 З.Г. Данилова организовала работу так, чтобы ветераны, отдыхающие здесь, чувствовали заботу и внимание к себе.

Дом ветеранов ежемесячно принимает по 60 педагогов-ветеранов от каждого административного округа г. Москвы сроком на 21 календарный день, и так — 12 лет подряд. За эти годы популярность Дома ветеранов выросла настолько, что недавний мониторинг показал: 60 предоставленных мест для отдыхающих не могут охватить даже части желающих ветеранов педагогического труда.

На самом деле, с появлением Дома ветеранов колледж стал похож на большой семейный дом, в котором под одной крышей живут, учатся и сотрудничают и молодежь, и люди старшего поколения. Ветераны стремятся приехать сюда вновь и вновь, называют наш Дом ветеранов Домом без одиночества, Домом добра и тепла. И что немаловажно для пенсионеров, все пребывание и предоставляемые услуги для ветеранов — бесплатные. Проживают ветераны по одному человеку в комнатах, оборудованных всем необходимым для полноценного отдыха.

Во время пребывания в Доме ветеранов отдыхающие обеспечиваются полноценным, разнообразным питанием. Состояние здоровья контролирует квалифицированный медицинский персонал: врач, медсестры, инструкторы по физкультуре.

На 21 день составляется напряженный план культурно-массовых мероприятий. Отдыхающим предлагается разнообразная и насыщенная программа — каждый день проводится какое-нибудь мероприятие. Это посещение театров и музеев, лучших профессиональных колледжей и средних общеобразовательных школ Москвы, встречи с интересными людьми, концерты. И, конечно, участие в разнообразных кружках. В Доме ветеранов собрана хорошая книжная библиотека, фонотека, видеотека, которыми может воспользоваться каждый отдыхающий. Ветераны и после ухода на пенсию продолжают активно участвовать в духовном просвещении молодежи, проводят вечера поэзии и литературно-музыкальные гостиные.

Многие отдыхающие, участники и ветераны Великой Отечественной войны, делятся своими воспоминаниями о войне, проводят встречи, вечера памяти, уроки мужества.

Традиционными стали встречи ветеранов с представителями Департамента образования города Москвы и с Министром образования столицы И.И. Калиной. Все они проявляют большую заботу и внимание к ветеранам педагогического труда. А именно в этом и нуждается большинство пенсионеров. Всю жизнь они трудились во благо образования своей страны, отдавая всего себя и частичку своего сердца детям, а теперь пришло время вернуть им долги, сделать все возможное, чтобы они вновь почувствовали себя нужными обществу, получили заботу и внимание.

Л.А. Коган, член городского Совета ветеранов педагогического труда, отличник профессионально-технического образования

ОТ РЕДАКЦИИ: На публикации об опыте лучших колледжей страны в журнал поступают положительные отклики. Мы будем стремиться давать такие материалы и в будущем. Но здесь нужна встречная инициатива читателей и, прежде всего, руководителей образовательных учреждений. Журнал «Профессиональное образование. Столица» готов обеспечивать информационное сопровождение мероприятий, проводимых в регионах и образовательных учреждениях профессионального образования, а также публиковать материалы об опыте лучших.

Справки по телефонам: (499) 738-20-56, 8 (915) 464-57-17, 8 (903) 976-99-28.
E-mail: profobr@mail.ru; lora-fer@mail.ru

КАК ПРИВЛЕЧЬ КАДРЫ В НАУКУ И ОБРАЗОВАНИЕ

Правительство России поручило Минобрнауки РФ совместно с Минфином и ФАНО до марта 2017 года разработать дополнительные меры по улучшению организации научных исследований и привлечению новых кадров в науку и образование, сообщается на сайте Кабмина.

Решение принято на заседании правительства 20 октября, связано оно с исполнением мер по привлечению ведущих ученых в российские образовательные и научные организации. «Разработать и в марте 2017 года представить в правительство РФ предложения о дополнительных мерах по совершенствованию организации научных исследований и системы воспроизводства научных кадров», — говорится в сообщении. Отмечается, что при разработке этих мер нужно предусмотреть создание условий для продолжения работы исследовательских лабораторий мирового уровня, созданных под руководством ведущих ученых. Также нужно разработать механизм «закрепления в образовательных и научных организациях высококвалифицированных научных и научно-педагогических кадров указанных лабораторий».

ОТ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА К КАЧЕСТВУ СПО

Минобрнауки России, Пенсионный фонд и Рособрнадзор подписали дополнительное соглашение об информационном взаимодействии в рамках мониторинга трудоустройства выпускников. Теперь он коснется не только вузов, но и учреждений среднего профессионального образования — техникумов и колледжей.

«Министерство постоянно расширяет и совершенствует свою аналитическую базу для принятия взвешенных решений. Мониторинг трудоустройства для сферы СПО — один из таких новых инструментов, который мы будем использовать для оценки ситуации в этой сфере и для анализа эффективности собственных усилий», — отметила Министр образования и науки РФ Ольга Васильева.

Предполагается, что оценка востребованности выпускников колледжей и техникумов позволит министерству отслеживать эффективность действий органов исполнительной власти субъектов РФ и образовательных организаций по повышению качества подготовки кадров и престижа рабочих специальностей.

Анализ результатов трудоустройства выпускников СПО планируется опубликовать в декабре 2016 года.

В МИНОБРНАУКИ РФ ОЗВУЧИЛИ ПЛАНЫ ПО РАСХОДАМ НА 2017 ГОД

В Министерстве образования и науки России рассказали, что в следующем году планируется увеличить расходы на повышение оплаты труда научным сотрудникам и преподавателям в соответствии с майскими указами Президента РФ.

По словам главы Департамента финансов Минобразования РФ Андрея Зарубина, в ближайшие три года ведомство будет выделять средства на увеличение зарплат профессорско-преподавательскому составу. Планируется повысить их к 2018 году до 200% в среднем по региону. В течение последующих трех лет расходы ведомства на данные цели составят 17,9, 33,4 и 36,9 млрд рублей соответственно.

Помимо этого, в трехлетнем бюджете предусмотрено и выделение дополнительных средств на увеличение зарплат сотрудникам научного сообщества — с 2017 по 2019 годы отчисления составят 6,6, 13,2 и 17,2 млрд рублей.

По словам А. Зарубина, не останутся без повышения зарплат также и учителя школ. Он выразил надежду, что местные власти сумеют предусмотреть необходимые средства в местных бюджетах, и отметил при этом, что текущие проекты консолидированных региональных бюджетов свидетельствуют об отсутствии каких-либо планов по сокращению расходов на образование. Он заявил, что, учитывая текущий рост, доходы учителей также вырастут.

Однако он затруднился назвать планируемые уровни и объемы индексации, пояснив, что эти решения в каждом конкретном регионе принимаются в индивидуальном порядке. А. Зарубин подчеркнул, что на уровень заработной платы школьного педагога Минобрнауки может оказывать только госполитическое, но не финансовое влияние.

Ведомство также раскрыло данные по освоению финансов, предназначенных на новые школы. На текущий момент из 25 млрд рублей, выделенных на 2016 год, израсходовано 41,6%. До конца года планируется освоить все выделенные средства.

На развитие движения WorldSkills Минобрнауки предоставит около 1 млрд рублей дополнительно — это примерно по 128 млн рублей каждый год, начиная с 2017 и заканчивая 2019. На нужды общества «Знание» и фонда «История отечества» предусмотрено 110 и 100 млн рублей соответственно.

На финансирование грантов для юных талантов дополнительно выделят в 2017 году 288 млн рублей. В 2018 году предусмотрено еще 576 млн рублей, а в 2019 году — 784 млн рублей.

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО НОВЫМ СТАНДАРТАМ

Директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профобразования Минобрнауки РФ Наталия Золотарева рассказала о подготовке рабочих кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям. В частности, она отметила, что с 2017 года колледжи и техникумы начнут подготовку специалистов по новым стандартам. «Уже сейчас готовы все образовательные стандарты по 50 новым профессиям и специальностям. В декабре мы планируем, что они будут утверждены, и со следующего года колледжи и техникумы приступят к подготовке специалистов по этим стандартам», — рассказала глава департамента.

Также она пояснила, что Министерство образования и науки РФ в декабре 2016 года представит результаты анализа данных, касающихся трудоустройства выпускников колледжей.

А.В. ВОЛОХИН, канд. пед. наук, руководитель ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртской Республики, директор Топливно-энергетического колледжа, г. Ижевск
e-mail: ptu31@e-izhevsk.ru

Е.А. ВОЛОХИН, зам. директора по учебной работе Нефтяного техникума, г. Ижевск
e-mail: evgeny171280@mail.ru

ОПЕРЕЖАЮЩАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ — ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ ЕГО РАЗВИТИЯ

A.V. Volokhin, candidate of pedagogical sciences, the head of the resource center of personnel training for the oil and gas industry of the Udmurt Republic, the head of Fuel and Energy College, Izhevsk
E.A. Volokhin, Deputy Director for academic affairs of Oil College, Izhevsk

THE ADVANCING MODERNIZATION OF CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION — MAIN CONDITION OF ITS DEVELOPMENT

В статье определена необходимость опережающей модернизации непрерывного профессионального образования, как основного условия его развития. Раскрыты особенности функционирования и сетевого взаимодействия образовательных учреждений, и предприятий-работодателей Ресурсного центра по подготовке кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии (ассоциация) в составе модели непрерывного профессионального образования, а также определены положительные эффекты их взаимодействия, дано описание образовательно-сетевого контура.

In the article the necessity of advanced modernization of continuous professional education, as a basic condition for its development is defined . The features of the functioning and network interaction of educational institutions and enterprises-employers of the Resource center for training personnel for oil and gas industry of Udmurtia (the Association) as a part of the continuous professional education are revealed, and also identified positive effects of their interaction are defined, the description of the educational network contour is given.

В настоящее время потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена, с учетом роста промышленного производства России, в условиях импортозамещения чрезвычайно велика.

В декабре 2012 года Президент России Владимир Путин в своем Послании Федеральному собранию поставил задачу: к 2020 году создать и модернизировать 25 млн рабочих мест, в том числе 10 млн мест для подготовки «рабочей аристократии». При этом, в соответствии с государственной задачей создания рабочих мест, необходимо выстроить систему непрерывного профессионального образования таким образом, чтобы она стала образовательной, научной и ресурсной базой для 25 млн современных рабочих мест.

Решение проблем в области модернизации непрерывного профессионального образования, связанных с удовлетворением потребности экономики в квалифицированных кадрах, требуют системного и опережающего подхода, который может быть обеспечен следующими условиями: модернизация и развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, ресурсных центров, центров профессиональных (прикладных) квалификаций; создание систем социального и государственно-частного партнерства и сетевого взаимодействия образовательных учреждений и предприятий, работодателей; разработка профессиональных стандартов совместно с работодателями и, на их основе, формирование Национальной рамки квалификации; разработка и согласование с работодателями основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, профессиональных стандартов и программ профессионального обучения с учетом требований работодателей к квалификации выпускников; создание новых учебников и учебных пособий; создание с участием работодателей независимой системы сертификации квалификаций и образовательных программ; создание учебных центров профессиональных (прикладных) квалификаций; развитие сетевой формы реализации образовательных программ; реализация образовательных программ с применением современных образовательных технологий, в том числе технологий электронного и дистанционного обучения; развитие

экспериментальной и инновационной деятельности в сфере профессионального образования и обучения; формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования на основе реализации интегрированных образовательных программ, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации; создание современной системы оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности и общественно профессионального участия.

В настоящее время в практике профессионального образования Удмуртской Республики реализуется инновационная модель непрерывного профессионального образования [2].

Инновационность модели определяется тем, что образовательные процессы впервые анализируются и проводятся в условиях государственно-частного партнерства, с участием совершенно новых образовательных учреждений различных форм собственности, в составе Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии нового типа (ассоциация), на базе автономного учреждения СПО, а в его составе Учебного центра профессиональных (прикладных) квалификаций, как средства реализации государственной политики и ресурсного центра как средства реализации корпоративно-отраслевых интересов предприятий (работодателей).

Ресурсный центр подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии создан в соответствии с федеральной нормативно-правовой базой за счет концентрации ресурсов государственных и негосударственных учебных заведений, добровольно входящих в состав Ресурсного центра, и предприятий-работодателей.

В настоящее время в структуру Ресурсного центра, функционирующего в условиях государственно-частного партнерства, входят: Автономное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики «Топливно-энергетический колледж» (АПОУ УР «ТЭК»), НОУ СПО «Нефтяной техникум», профильные классы общеобразовательных школ г. Ижевска, машиностроительный факультет ГБОУ ВПО «Ижевский технический государственный университет им. М.Т. Калашникова» (ИЖГТУ им. М.Т. Калашникова), предприятия работодателей нефтяной и газовой промышленности (на основании договоров о социальном партнерстве и сотрудничестве).

Для обеспечения совместных действий и координации вопросов организаций, входящих в состав Ресурсного центра создан Координационный совет под председательством руководителя Ресурсного центра.

Ресурсный центр по сравнению с другими центрами был создан без привлечения бюджетных средств на его организацию и дальнейшее функционирование, что позволило в сочетании с интеграцией образовательного процесса и концентрации ресурсов в условиях государственно-частного партнерства, обеспечить соответствующий экономический эффект.

В реализуемом проекте одновременно с модернизацией ресурсной базы в пределах нового образовательно-сетевого контура ресурсного центра предлагается провести мероприятия по оптимизации расходов посредством вовлечения в процесс профильных предприятий-работодателей — базовых предприятий и обеспечения общего сетевого взаимодействия.

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 года, в структуре «Топливно-энергетического колледжа», Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности создан Учебный центр профессиональных квалификаций. По окончании обучения в учебных заведениях образовательно-сетевого контура Ресурсного центра выпускники направляются на предприятия работодателей (на схеме обозначено: кадры рабочих и кадры специалистов). В процессе обучения, предприятия предоставляют свою базу для прохождения производственной практики обучающихся, а так же участвуют в совершенствовании и модернизации ресурсной базы Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности, являясь практически базовыми предприятиями.

I. В общей схеме проекта базовым предприятиям работодателей нефтегазового комплекса региона в перспективе предлагается обеспечить частичное содержание уже созданной и высокотехнологичной учебной материально-технической базы Ресурсного центра, обеспечивающего профильным, кадровым потенциалом и его резервом нефтегазовые организации Республики.

Предполагаемые направления совместной деятельности:

1. Напрямую через АПОУ УР «ТЭК» — покрытие расходов по эксплуатации и ремонту оборудования нефтегазового полигона (на схеме — направление I).

2. Создание, в перспективе, специального фонда (Эндаумент-фонда) и софинансирование коммунальных затрат и эксплуатационных расходов комплекса АПОУ УР «ТЭК» базовыми предприятиями-работодателями под контролем наблюдательного совета, в который входят и руководители организаций (работодателей), или их представители (на схеме — направление II).

При создании специального фонда финансирование колледжа и других образовательных организаций Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности и передачу иных ресурсов могут проводить различные благотворительные и общественные организации, а так же отдельные граждане.

За счет модернизации существующей (высокооснащенной) материально-технической базы Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности работодатели имеют:

1. Гарантированный ежегодный и на долгосрочную перспективу кадровый резерв, что обеспечивает высокий экономический и социальный эффект от постоянного притока высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов СПО.

2. Через внебюджетные формы краткосрочной подготовки (переподготовки) рабочих и специалис-

СХЕМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-СЕТЕВОГО КОНТУРА РЕСУРСНОГО ЦЕНТРАПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (НЕФТЕГАЗОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-СЕТЕВОГО КЛАСТЕРА)

тов во вновь созданном Учебном центре профессиональных квалификаций при АПОУ УР «ТЭК» затраты на подготовку кадров для предприятий-работодателей, участвующих в проекте производятся в кредит.

3. Значительный приток высококвалифицированных специалистов среднего звена через негосударственное образовательное учреждение СПО «Нефтяной техникум», входящего в общую структуру Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии (ассоциация), имеющего государственную аккредитацию, позволяющую выдавать при выпуске документы государственного ценза (образца) — диплом. В этом случае предприятие не несет затрат.

4. Предприятие-работодатель становится практически базовым и у него появляется возможность использования материально-технической базы комплекса Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии (по согласованию с руководством ресурсного центра), например: для проведения конференций, конкурсов профессионального мастерства и других мероприятий.

5. Возможность получения высококвалифицированных специалистов в условиях непрерывной профессионально-образовательной подготовки по всем уровням профильного профессионального образования от СПО до высшего образования.

К учреждениям высшего образования относятся структуры образовательной подготовки студентов нефтегазового профиля Ижевского государственного технического университета им. М.Т. Калашникова (ИжГТУ им. М.Т. Калашникова), участвующего в данном проекте. На базе АПОУ УР «ТЭК» Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности УР в 2016 году создана, совместно с ООО «Буровые системы», базовая кафедра ИжГТУ им. М.Т. Калашникова «Нефтегазодобывающее оборудование и технологии нефтегазового производства».

Целью работы базовой кафедры является организация эффективной образовательно-профессиональной непрерывной подготовки посредством интеграции ресурсов учреждений среднего профессионального и высшего образования, науки и производства, в условиях государственно-частного партнерства.

II. Стратегия и тактика подготовки кадрового резерва нефтяников для Удмуртской Республики отражена в объединенной авторской концепции и опубликована в книжном приложении к журналу «Профессиональное образование. Столица» «Инновации в профессиональном образовании» №5, 2014 год.

III. В результате победы АПОУ УР «ТЭК» во всероссийском национальном проекте «Образование», практически без привлечения средств регионального бюджета, в условиях государственно-частного партнерства, создана высокотехнологичная, современная материально-техническая и учебная база Ресурсного центра под-

готовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии (ассоциация) при АПОУ УР «ТЭК», которая является базообразующим ядром концентрации ресурсов и инженерно-педагогических кадров, образуя стройную вертикаль непрерывного профессионального образования газовиков и нефтяников с реализацией и ее горизонтальных составляющих во вновь созданном Учебном центре профессиональных (прикладных) квалификаций (кратковременная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, переквалификация и т.д.).

Учреждения Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности при АПОУ УР «Топливно-энергетический колледж» являются экспериментальной площадкой Академии профессионального образования (АПО) г. Москва. Работа проводится в соответствие с программой перспективного планирования. В составе экспериментальной площадки создана творческая группа из работников инженерно-педагогического состава учреждений СПО и ВО, а также представителей работодателей в составе Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности УР.

Особое внимание, помимо самого учебного процесса, отводится научно-методической работе по созданию и модернизации новых профессиональных стандартов, учебной и учебно-методической литературы.

При формировании общекультурных и профессиональных компетенций выпускников появляется необходимость разработки комплекса инновационных средств обучения, к которым, в первую очередь, относятся разработка учебного комплекта для студентов и учебно-методических пособий для преподавателей. Основное содержание обучения дает учебник, а конкретизацию и дифференциацию содержания обучения обеспечивают учебные пособия, справочники, электронные задания, которые вместе с учебниками составляют учебный комплект [3].

В настоящее время авторами данной статьи в соавторстве с работодателями из АО «Белкамнефть» НК «Русснефть» разработаны и готовы к публикации через издательство «Академия» (г. Москва) учебники «Поддержание пластового давления», «Выполнение работ по исследованию скважин», «Ведение процесса гидроразрыва пласта и гидропескоструйной перфорации». Учебники получили гриф ФИРО.

В докладе академика РАО, доктора химических наук, профессора, президента Академии профессионального образования Е.В. Ткаченко на международном форуме «Энергоэффективность — ключевой фактор снижения энергоемкости экономики и устойчивого развития регионов стран БРИКС» было отмечено, что особенно важным представляется взаимодействие работодателей и учреждений профессионального образования в части разработки нового поколения стандартов, указаны причины и трудности формирования профстандартов, и в частности профстандарта «Бурильщик эксплуатационных и разведочных скважин на нефть и газ», так как федеральный образовательный стандарт по этой профессии содержит некорректно сформулированные компетенции [4].

В 2014 году Топливно-энергетический колледж и Нефтяной техникум с привлечением нефтяных организаций ЗАО «Удмуртнефть-Бурение» НК «Роснефть» и ООО «Буровые системы» вышли с инициативой по разработке вышеназванного проекта профессионального стандарта «Бурильщик эксплуатационных и разведочных скважин» за счет собственных средств, над которым работают и авторы данной статьи.

Проект профессионального стандарта «Бурильщик эксплуатационных и разведочных скважин» был разработан для достижения следующих целей и решения задач: для работодателей буровых организаций — разработка должностных инструкций с более подробным перечнем трудовых функций, тарификации и нормировании этих работ, присвоение тарифных разрядов работникам и определение систем оплаты труда, формирование единых требований к качеству профессиональной деятельности буровиков, организация обучения, создания системы сертификации и аттестации работников предприятий и выпускников организаций СПО и ВПО; для образовательных организаций профессиональный стандарт выдвигает критерии при разработке и сертификации профессиональных образовательных учебных планов и программ [1].

В настоящее время проект профессионального стандарта с учетом доработок по замечаниям и предложениям Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе при Президенте РФ размещен на сайте Минтруда РФ для профессионально-общественного обсуждения.

Библиографический список:

1. Волохин Е.А. Федеральный стандарт проектируется в регионе: опыт Удмуртии // Профессиональное образование. Столица. — 2015. — №12. — С. 29.

2. Волохин А.В., Волохин Е.А. Концепция развития и модернизации модели многоуровневого непрерывного профессионального образования для нефтяной и газовой промышленности Удмуртской Республики в условиях его реформирования // Инновации в профессиональной школе. — 2014. — №5. — 52 с.

3. Кязимов К.Г. Формирование инновационной образовательной среды в регионах и в организациях профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2016. — №9. — С. 15.

4. Ткаченко Е.В. Профессиональное образование России: проблемы и перспективы / Доклад на международном форуме «Энергоэффективность — ключевой фактор снижения энергоемкости экономики и устойчивого развития регионов стран БРИКС».

Ключевые слова: образовательно-сетевой контур, Ресурсный центр подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности (ассоциация), модель непрерывного профессионального образования, сетевое взаимодействие, государственно-частное партнерство, реформирование, модернизация, профессиональный стандарт.

Keywords: educational network circuit, Resource center of training for the oil and gas industry (Association), a model of continuous professional education, networking, public-private partnership, reform, modernization, professional standard.

Ю.А. ЕВТЮХИН, канд. юрид. наук, доцент кафедры теории и истории государства и права Кемеровского института (филиала) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Кемерово
e-mail: ewt-in@yandex.ru

НЕДОСТАТКИ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗАХ

J.A. Evtiukhin, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law of Kemerovo Institute (branch) of Plekhanov Russian University of Economics

DISADVANTAGES OF LOCAL REGULATION OF EDUCATION PROCESS IN UNIVERSITIES

Рассматриваются локальные акты различных вузов, регламентирующие проведение итоговой государственной аттестации студентов, написание выпускных квалификационных работ, организацию практики студентов, проведение зачетов и экзаменов, рейтинговую оценку знаний студентов, вскрываются их упущения и противоречия.

The article discusses the local acts of different universities governing the conduct of final state certification of students, the writing of graduation papers, students' practice organization, conducting tests and examinations, the rating of students' knowledge. Also, the author reveals the shortcomings and contradictions of these acts.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 предоставляет образовательным организациям право принимать локальные акты, регулирующие образовательные отношения (ст. 28, 30). В этом, как сказано в законе, проявляется их автономия. Локальные правовые акты различных образовательных организаций, изданные по одним и тем же вопросам, существенно отличаются по содержанию. В них обнаруживается немало упущений и недостатков, что снижает регулятивную функцию этих нормативных документов. Е.В. Пуляева даже считает, что «предписания того или иного акта локального регулирования при их исполнении способны привести к парализации учебного процесса» [4, с. 40].

Важнейшим этапом, завершающим получение высшего образования, является итоговая государственная аттестация студентов. В общих чертах она регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 29.06.2015 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры». Конкретизация процедуры государственной итоговой аттестации осуществляется локальными актами вузов.

Анализ документов, принятых на местах, показывает, что они, мягко говоря, далеки от совершенства. Обратимся к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации, утвержденному на заседании Ученого совета Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (далее РЭУ им. Г.В. Плеханова) от 08.12.2015 [12]. В нем, как и в названном выше приказе Минобрнауки РФ, сказано: «Обучающимся и лицам, привлекаемым к государственной итоговой аттестации, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи». Грамматическое толкование этой нормы приводит к выводу, что само по себе наличие у студента мобильного телефона недостаточно для применения к нему каких-либо мер. Союз «и» указывает на то, что для наступления правовых последствий требуется не только наличие средства связи, но и использование его.

Как ни странно, студент, попытавшийся списать с помощью телефона или воспользовавшийся неразрешенными программой экзамена справочными материалами, ничем не рискует. В соответствии с Положением, применяемым в РЭУ им. Г.В. Плеханова, комиссия заменит ему экзаменационный билет. При этом ничего не сказано о снижении оценки. А значит, нельзя применить наказание, которое юридически не закреплено. Лишь при повторном аналогичном нарушении студент удаляется с экзамена, и ему выставляется неудовлетворительная оценка.

Напрашивается вывод: процедура сдачи государственного экзамена провоцирует студента на списывание. Он не может попросить заменить экзаменационный билет, вызвавший непреодолимые затруднения, так как такая возможность не предусмотрена в локальном правовом акте. Остается прибегнуть к списыванию или к демонстративной имитации списывания. В этом случае экзаменуемому гарантирована замена билета без снижения оценки. Подталкивать студента к нечестной сдаче экзамена недопустимо, ведь так называемый «академический обман» уже стал «глобальной проблемой, которая подрывает доверие к системе высшего образования в целом» [2, с. 56].

Не надо забывать и о том, как выглядит такая процедура в глазах студента, не прибегавшего к списыванию. Он не назовет ее справедливой, ведь тот, кто пытался списать и был уличен в этом, получил такую же оценку или даже более высокую.

К формам государственной итоговой аттестации помимо сдачи экзамена относится защита выпускной квалификационной работы (ВКР). Ее представление и процедура защиты во многом регламентируются локальными актами вузов. Практически все образовательные организации стремятся воспрепятствовать недобросовестному заимствованию, закрепляя требование соответствующей проверки рукописи на наличие плагиата. Например, в названном выше Положении РЭУ им. Г.В. Плеханова сказано, что оригинальность текста для бакалавров и специалистов должна быть не менее 50%, а для магистров — не менее 70%.

Совершенно иначе решается этот вопрос в Кемеровском государственном университете. Порядок проведения государственной итоговой аттестации, утвержденный 08.06.2016, содержит специальную главу «Проверка ВКР на объем заимствования и размещение текстов в электронно-библиотечной системе университета» [7]. Но в ней ничего не сказано о пределах заимствований. Пользоваться таким локальным актом невозможно. Для этого требуется еще один локальный акт.

Немало недостатков обнаруживается в локальных актах, регламентирующих прохождение студентами практики, хотя в основе их лежит общий базовый документ — Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.11.2015 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования». Обратимся к действующему в Кемеровском институте (филиале) РЭУ им. Г.В. Плеханова (далее Кемеровский институт (филиал)) Положению о порядке проведения всех видов практик студентов по образовательным программам высшего образования [9].

В нем на студента, проходящего практику, возлагается обязанность подготовить письменный отчет к окончанию срока практики и сдать его на кафедру. В документе нет ни слова о последствиях несвоевременной сдачи отчета. Студенты-заочники могут задержать представление отчета на несколько месяцев. Снизить за это оценку нельзя, так как такое право руководителя практики в локальном акте не предусмотрено. Замечу, что в аналогичных локальных актах других вузов г. Кемерово это право тоже не закрепляется.

В Регламенте оформления и проведения документов по всем видам практик, являющимся приложением к рассматриваемому Положению Кемеровского института (филиала), содержатся весьма противоречивые нормы. На руководителя практики от кафедры возлагается обязанность взаимодействовать с организациями, в которых студенты проходят практику, но он не имеет права письменно обращаться в эти организации. Этого права нет даже у декана факультета и заведующего кафедрой, организующей прохождение практики. В п. 4 Регламента записано: «Не допускается направление писем в организации и иных документов, касающихся практики, от имени декана или заведующего кафедрой».

Нельзя применить к студенту наказание, которое юридически не закреплено.

Чтобы взаимодействовать с многочисленными и находящимися в различных местах (городах) организациями, руководителю практики остается посещать их лично или связываться по телефону. В последнем случае с ним вообще могут не разговаривать, так как установить личность позвонившего невозможно.

Вызывает сомнение правомерность возложения на руководителя практики от кафедры обязанности нести ответственность за соблюдение студентами правил техники безопасности (п. 6.7). В равной мере можно привлекать к ответственности Госавтоинспекцию за каждое дорожно-транспортное происшествие, ведь это она выдает водительские удостоверения. Преподаватель может лишь провести общий инструктаж о технике безопасности, так как конкретные условия в организациях ее прохождения ему не известны. Детальный инструктаж под подпись проводится именно по месту прохождения практики. Как можно привлекать к ответственности преподавателя за то, что студент взялся за оголенный электрический провод или выпал из окна? Студенты-заочники из числа полицейских, обучающиеся на юридическом факультете Кемеровского института (филиала), проходят практику по месту службы. Нелепо инкриминировать руководителю практики от кафедры получение ими травмы или ранения при выполнении служебных обязанностей.

В локальном акте Кемеровского института (филиала) ничего не сказано о возможности поставить зачет о прохождении учебной практики студентам, имеющим опыт работы по профилю обучения. Зато такая норма есть в Положении о порядке организации практики студентов, утвержденном Ученым советом РЭУ им. Г.В. Плеханова в декабре 2014 года. В п. 3.13 говорится: «Студентам, работающим на момент прохождения практики или имеющим стаж практической работы по профилю подготовки, по решению соответствующей кафедры университета, данная работа может быть зачтена в качестве практики» [13].

Целесообразность этой нормы не вызывает сомнений. Зачем проходить учебную практику в суде студенту юридического факультета, несколько лет работающему секретарем судебного заседания? Но возникает вопрос о продолжительности стажа работы студента по профилю подготовки. Требуется ли ему отработать год, месяц или три дня для того, чтобы кафедра зачла прохождение учебной практики? И как быть со студентами, которые приобрели опыт работы, оказывая услуги на основании гражданско-правового договора? Кому-то этот вопрос покажется не имеющим актуальности, ведь решать его будет кафедра, состоящая из опытных и квалифицированных преподавателей — они разберутся. Этот пробел в локальном акте должен быть восполнен, чтобы исключить излишнюю свободу усмотрения

и тем самым — коррупционную составляющую.

Возникают вопросы и при анализе локальных актов, регулирующих рейтинговое оценивание знаний студентов. Специалисты справедливо замечают, что система балльно-рейтинговой оценки «нацелена в первую очередь на повышение мотивации студентов к освоению образовательных программ путем более высокой дифференциации оценки их учебной работы» [5, с. 163]. Вузы по-разному стимулируют студентов к получению знаний и участию в научно-исследовательской деятельности. В Кемеровском институте (филиале) студент может набрать до сдачи зачета или экзамена 60 баллов (20 баллов за посещение занятий, 20 баллов за ответы на практических занятиях, 20 творческих баллов за выполнение индивидуальных заданий). Преподаватель вправе поставить студенту за ответ на зачете или экзамене 40 баллов [10]. А в Кемеровском государственном университете культуры и искусств студент за работу в семестре может получить до 80 баллов и лишь 20 баллов на экзамене или зачете [8]. Таким образом, ему предоставляется гораздо больше возможностей проявить себя в учебе и в научной работе. Его итоговая оценка не столь зависит от усмотрения преподавателя на зачете или экзамене, как у студента кемеровской «плехановки», а значит, является более объективной.

Набирая баллы в семестре, студент не только повышает свою итоговую оценку по предмету, но и формирует ценнейшее качество — способность к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Как справедливо замечают И.Н.Омельченко и Э.А. Мулявина, в формировании такого специалиста и заключается основная задача высшего образования [3, с. 16].

В Кемеровском институте (филиале) «обучающемуся, набравшему в течение семестра за текущую работу 50 и более баллов, допускается выставление зачета в ведомость без процедуры сдачи». Значит, преподаватель вправе решить, кому поставить так называемый «автоматический зачет», а кому при тех же результатах работы не поставить. Он может вообще проигнорировать результаты работы студентов в семестре и провести зачет. Мы полагаем, что данная норма в локальном акте должна носить императивный характер и формулироваться иначе, чтобы каждый студент, набравший 50 и более баллов, получал зачет без процедуры сдачи.

В этой связи следует солидаризоваться с позицией Е.В. Кондрашовой, которая пишет: «Сейчас студенты очень критично относятся к любой несправедливости. Несоответствие оценки их ожиданиям, сравнительный анализ, мнение, что их оценка “несправедливая” (выше/ниже), чем у сокурсников, могут восприниматься студентами как принижение их человеческого достоинства и отбить желание к дальнейшим занятиям. От объективности оценки зависят как психологический настрой к обучению, так и мотивация, которые неразрывно связаны между собой» [1, с. 16].

Регламентация курсовых экзаменов и зачетов, осуществляемая локальными актами вузов, имеет существенные пробелы. Лишь немногие вузы предусматривают право студента заменить билет на экзамене. Например, в Вяземском филиале Российской международной академии туризма в документе, регламентирующем сдачу зачетов и экзаменов, сказано: «Студент, испытавший затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право на второй билет с соответствующим продлением времени на подготовку. При окончательной оценке ответа оценка снижается на один балл» [6]. Во многих вузах эта норма является традиционной и не имеет правового закрепления. Поэтому преподаватель по своему усмотрению позволяет взять второй билет или отказывает в этом. При этом он может действовать избирательно, ставя студентов в неравное положение в зависимости от своих симпатий.

Важным пробелом в локальных актах является регламентация ситуации, когда студент желает выйти из аудитории во время зачета или экзамена. На основании собственного преподавательского опыта могу утверждать, что такие просьбы высказываются студентами довольно часто. Иногда об этом в силу физиологических причин просят беременные студентки. Уже замечено, что удовлетворение просьбы одного из экзаменуемых влечет аналогичную просьбу других студентов. Кому-то покинуть аудиторию действительно необходимо для посещения туалета, а кто-то выходит только для того, чтобы заглянуть в конспект или в учебник.

Некоторые вузы все-таки уделяют внимание этой проблеме в своих локальных актах. Например, в Регламенте проведения курсовых экзаменов и зачетов Московского авиационного института сказано, что у студента есть право покинуть аудиторию на 5 минут, если продолжительность экзамена составляет свыше полутора часов [11]. А как быть, если студент проигнорирует это требование и выйдет на какое-то время из аудитории при менее длительном экзамене? Вариантов может быть несколько: выставление оценки «неудовлетворительно», замена экзаменационного билета на другой билет, проведение экзамена без каких-либо негативных последствий для студента, самовольно покинувшего аудиторию. Этот вопрос должен иметь конкретное решение в локальном акте вуза.

В современных условиях принципиальных перемен в системе высшего образования в России, когда вузы определяют стратегию своего развития и формируют свою образовательную политику, элементом этого процесса должно стать совершенствование их локального правотворчества. Без детальной регламентации учебного процесса трудно добиться решения перспективных задач.

Библиографический список:

1. Кондрашова Е.В. Абсолютная или относительная оценка студентов: проблемы и методы решения // Высшее образование сегодня. — 2016. — №6. — С. 16–19.

2. Макарова М.Н., Вахрушев Р.В. Коррупция в высшем образовании и академическая этика // Высшее образование в России. — 2014. — №12. — С. 55–63.

3. Омельченко И.Н., Мулявина Э.А. Поиск новых форм самостоятельной работы студентов // Профессиональное

образование. Столица. — 2013. — №10. — С. 16–18.

4. Пуляева Е.В. Локальное регулирование в сфере образования // Журнал российского права. — 2010. — №12. — С. 40.

5. Пустовалова Н.И., Кушембаев А.Б., Федяева М.В. Рейтинговая система оценивания учебных достижений как условие развития мотивации учебной деятельности студентов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. — 2015. — №1(20). — С. 163. — (Педагогика, психология).

6. Сайт Вяземского филиала Российской международной академии туризма [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://vyazma-rmat.ru/index.php/en/polozhenie-o-filiale/117-studentu/dokumenty-dlja-studentov/99-poryadok-provedeniya-ekzamenov-i-zachetov (дата обращения: 27.09.2016).

7. Сайт Кемеровского государственного университета [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.kemsu.ru/Content/userfiles/files/official_docs/metod_obespech/Poryadok_gos_attest_08062016.pdf (дата обращения: 03.10.2016).

8. Сайт Кемеровского государственного университета культуры и искусств [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kemguki.ru/images/stories/Documents/obr/rating_sisteme.pdf (дата обращения: 03.10.2016).

9. Сайт Кемеровского института (филиала) РЭУ им. Г.В. Плеханова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.kemerovo.rea.ru/upload/file_storage/praktika/Polojenie_vse_praktiki_bak_spec12.11.2014.pdf (дата обращения: 01.10.2016).

10. Сайт Кемеровского института (филиала) РЭУ им. Г.В. Плеханова [Электронный ресурс]. Режим доступа—http://www.kemerovo.rea.ru/upload/file_storage/sveden/document/Pologenie_100ballov_11.09.2014.pdf (дата обращения: 01.10.2016).

11. Сайт Московского авиационного института [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.mai.ru/upload/iblock/f1e/479-ot-23.11.2012.pdf (дата обращения: 01.10.2016).

12. Сайт Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rea.ru/ru/org/cathedries/birkaf/Documents/Положение о государственной итоговой аттестации выпускников.doc (дата обращения: 01.10.2016).

13. Сайт Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rea.ru/ru/org/managements/uchmetupr/Documents/Положение о порядке организации и проведения практики студентов.doc (дата обращения: 28.09.2016).

Ключевые слова: локальные акты, учебный процесс, экзамены, практика студентов.

Keywords: local acts, education process, exams, students' practice.

НОВОСТИ

ДВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ВЕДОМСТВА ВМЕСТО ОДНОГО

Российское правительство вынесло на обсуждение вопрос о разделении Министерства образования и науки РФ на два самостоятельных ведомства.

Речь идет о выделении в отдельный орган госуправления Министерства образования, которое будет контролировать работу средних общеобразовательных учреждений и высших учебных заведений, и Министерства науки, под юрисдикцию которого попадут научные учреждения и научная политика.

В поддержку новшества уже выступили ученые, Военно-промышленная комиссия, возглавляемая Дмитрием Рогозиным, а также сотрудники приборостроительной корпорации. Не против подобных изменений и Ольга Васильева, глава действующего образовательного ведомства.

Стоит также отметить, что в Кабинете министров ведется обсуждение предложения о создании Комитета по технике и науке, который будет заниматься вопросами, связанными с развитием оборонно-промышленного комплекса (ОПК) и гражданской обороны.

Решение по вопросу о разделении Минобрнауки предполагается вынести на ближайшем собрании Совета по науке. В случае положительного ответа, два самостоятельных ведомства будут функционировать уже в 2017 году.

11 МИЛЛИАРДОВ ИЗ ДОХОДОВ РОСНЕФТЕГАЗА ПОЙДУТ НА НАУКУ

Президент Владимир Путин пообещал направить 11 млрд рублей из доходов Роснефтегаза на науку.

«Эта практика уже применяется, мы в прошлом году, в этом, в 2017–2018 годах приняли решение финансировать — и уже это делаем — дополнительно, кроме бюджета, из доходов Роснефтегаза», — сказал Президент.

Также он отметил, что бюджет Российского научного фонда будет увеличен до 17,7 млрд рублей, сообщает пресс-служба Кремля.

В прошлом году премьер-министр Дмитрий Медведев подписал распоряжение о передаче акций тринадцати предприятий в качестве вклада в уставный капитал Роснефтегаза.

Несколько предприятий находятся в Москве: Роснефтегаз получит контрольные пакеты ВНИИ НП, ВНИПИнефть, блокпакет акций НПО «Буровая техника» (входит в «Интегру») и часть акций завода «Нефтепродукт» (контрольный пакет у Роснефти).

Роснефтегазу передаются и блокпакеты двух тюменских предприятий: Сибирского НИИ нефтяной промышленности (совладелец — «Генерация Финанс») и «Гипротюменнефтегаза» (совладелец — «Группа ГМС»).

Кроме того, в уставный капитал войдут контрольные пакеты Волжского отделения ИГиРГИ (Самара), ВНиКТиНХО (Волгоград), ВНИИнефтехима (Санкт-Петербург) и половина акций мурманского «Арктикшельфнефтегаза» (совладелец — «Синтез»).

В.А. ЯРОВЕНКО, канд. пед. наук, директор ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий»; e-mail: vital0001@ya.ru

Л.Р. МАЛИЦКАЯ, канд. ист. наук, заместитель директора по научно-методической работе ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий»; e-mail: mal.l.r@yandex.ru

А.В. НАКОНЕЧНАЯ, аспирант ФГАУ «Федеральный институт развития образования», заведующая методическим кабинетом ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий» e-mail: alena-nakonechnaya@yandex.ru

КЕЙС ПРАКТИКИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОЯБРЬСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

V.A. Yarovenko, Candidate of pedagogic sciences, Director of Noyabrsk College of Professional and Information Technology, Noyabrsk, Yamalo-Nenets Autonomous Okrug
L.P. Malitskaya, Candidate of historical sciences, Deputy Director for scientific and methodical work
A.V. Nakonechnaya, post-graduate student of Federal Institute for Education Development, the head of the methodical study of the College

PRACTICE CASE ON ENSURING ACTIVITY NOYABRSK COLLEGE OF PROFESSIONAL AND INFORMATION TECHNOLOGIES

В статье рассматривается кейс практики по обеспечению деятельности ведущего колледжа в сфере профессионального образования подготовки по наиболее востребованным профессиям ТОП-50, участия колледжей в международном движении WorldSkills Russia. Авторами разработана целевая модель организации подготовки кадров по ТОП-50 региональной системы ЯНАО. Деятельность колледжа направлена на восполнение дефицита трудовых ресурсов по наиболее востребованным профессиям, актуализирована задача разработки ТОП-РЕГИОН, системы долгосрочного прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах.

The article deals with the Practice Case on providing activity of the leading College in the field of vocational education training in the most demanded professions TOP-50, participating colleges in the international movement of WSR. The authors have developed target model of organizing training for the personnel based on TOP-50 of regional YANAO system. The leading College activity is directed to the replenishment of the labor shortages for the most popular professions; the task of developing TOP-REGION, long-term forecasting system of human resource needs is actualized.

Ямало-Ненецкий автономный округ является одним из стратегических регионов для экономики России. Уникальные месторождения углеводородов исторически закрепили за Ямалом роль крупнейшего поставщика углеводородного сырья не только на внутренний рынок, но и на рынки Восточной и Западной Европы. Практически по всем отраслям экономики Ямала наблюдается серьезная нехватка трудовых ресурсов, прежде всего, высококвалифицированных специалистов. Наш округ остается одним из трудодефицитных субъектов Российской Федерации.

Динамика последних лет указывает на уменьшение численности населения Ямала. Основные причины миграционного оттока связаны с ухудшением качества жизни, с личными, семейными причинами, такими как: учеба в вузах, возврат на прежнее место жительства после завершения трудовой деятельности. Кроме того, территория автономного округа расположена в экстремальной природно-климатической зоне Крайнего Севера и Полярного круга, что непосредственным образом осложняет жизнедеятельность людей, оказывает влияние на развитие производственной и социальной инфраструктуры.

Все эти факторы ведут к резкому ухудшению качественных характеристик трудовых ресурсов. Если не принимать действенные меры по воспроизводству трудовых ресурсов, то потребность экономики в кадрах будет и дальше компенсироваться исключительно мигрантами и работающими вахтовым методом из других регионов. Сейчас по вахте работает 26% занятых в промышленном секторе экономики (это 81 тыс. человек, в том числе 65 тыс. проживающих за пределами Ямала, 16 тыс. — жители округа; мигрантов — 26 тыс. человек).

Все больше ощущается дефицит трудовых ресурсов, а наряду с этим и недостаток квалифицированных специалистов в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, сельском хозяйстве, сферах торговой деятельности, общественного питания, связи и транспорта, а также в социальной сфере (здравоохранение и образование).

Для обеспечения ускоренного развития и повышения эффективности экономики, совершенствования социальной структуры, реализации инновационных проектов региона необходимы квалифицированные кадры. С учетом

современного этапа развития всех сфер экономики ЯНАО и развития ресурсной базы колледжа доступны не более 30 компетенций, отнесенных к ТОП-50, и которые могут быть реализованы через базовые образовательные программы СПО. Эти кадры может дать только современная система подготовки специалистов-профессионалов, обеспечивающая широкую доступность и высокое качество образования с учетом требований движения «Молодые профессионалы» (WSR).

В настоящее время приобретает принципиальное значение при формировании новой государственной политики в сфере профессионального образования подготовка по наиболее востребованным профессиям ТОП-50, участие колледжей в международном движении WSR. Это отражено в основных приоритетах развития системы СПО на 2016 год: в большей ориентированности профессионального образования на подготовку кадров в соответствии с ТОП-50; в создании условий для непрерывного профессионального образования; в расширении полей профессиональной компетентности с учетом компетенций WorldSkills International; в интеграции образования, науки и производства; в стратегическом партнерстве с бизнес-сообществом. Последнее представлено не только планированием образовательного процесса, как это имеет место быть сейчас, но и в реализации дуальной образовательной модели.

Важную роль в процессе модернизации профессионального образования призвана сыграть система мониторинга качества, формирования рейтингов образовательных организаций СПО, разработанная в соответствии с поручением Президента РФ от 05.12.2014 и комплексом мер, направленных на совершенствование системы СПО 2016–2020 годы. Рейтинговые показатели легли в основу разработанной целевой модели организации подготовки кадров по ТОП-50 в региональной системе СПО:

Цель — обеспечение Ямало-Ненецкого автономного округа квалифицированными кадрами, отвечающими международным стандартам профессионального образования.

Для достижения поставленной цели требуется решить следующие задачи:

— Подготовка кадров, владеющих актуальными технологиями и навыками работы на современном оборудовании, в соответствии с международными требованиями к специалистам в рамках конкурсного движения WSI, требованиями профессиональных стандартов.

— Реализация региональной модели профессионального самоопределения посредством применения активных технологий обучения.

— Активное использование инновационных практикоориентированных образовательных технологий.

— Развитие системы дополнительного профессионального образования, отвечающего требованиям международного конкурсного движения WSI, работодателей и пр.

— Развитие имеющегося научного потенциала учреждений среднего профессионального образования.

— Повышение квалификации и переподготовки кадров, нацеленных на интеграцию в учебный процесс передовых технологий, алгоритмов и методик профессионального образования, международных требований WorldSkills International.

— Развитие инфраструктуры и материально-технической базы ведущих профессиональных образовательных организаций, конкурентоспособных технологий и инноваций с учетом международных требований к материально-техническому обеспечению.

Ожидаемые результаты: восполнение дефицита трудовых ресурсов, разработка и реализация Региональной кадровой политики, системы долгосрочного прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах.

С учетом специфики региона, а также реализации Стратегии социально-экономического развития Ямало-Ненецкого автономного округа на 2016–2020 годы, ощущается объективная потребность в Региональной кадровой политики. На ее основе ожидается формирование перечня профессий и специальностей, отвечающих приоритетам регионального развития (ТОП-РЕГИОН) в дополнение к общероссийскому перечню (ТОП-50). Например, в регионе является востребованной подготовка специалистов по укрупненным группам направлений подготовки: 34.00.00 Сестринское дело, 08.00.00 Техника и технологии строительства, 43.00.00 Сервис и туризм, 21.00.00 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия, 44.00.00 Педагогика и педагогические науки.

В ведущих профессиональных образовательных организациях Ямало-Ненецкого автономного округа — Ноябрьском колледже профессиональных и информационных технологий и Ямальском многопрофильном колледже — будет обеспечено научно-методическое сопровождение подготовки кадров по ТОП-50. На ведущие колледжи возлагается обеспечение сервисных организационно-методических и ресурсных сетевых функции.

Результаты реализации региональной модели в ведущем колледже «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий» представлены следующими профессиями и специальностями (см. табл. 1, 2).

Профессиональная подготовка по требованиям международного общественного движения WorldSkills International осуществлялась в ноябрьском колледже посредством дополнительного образования победителей институциональных конкурсов профессионального мастерства. С целью эффективной подготовительной работы к участию в региональных чемпионатах в 2015 году были разработаны программы дополнительного профессионального образования, организована работа по формированию языковой (англоязычной) компетенции. Преподавателями методической кафедры языковедения разработаны словари по компетенциям WorldSkills Russia Yamal, опубликованные в типографии колледжа.

С 2016 года внесены коррективы в основные образовательные программы (программы подготовки

Таблица 1

Наименование профессии, специальности (в соответствии с ТОП-50)	2015 год/ студент	2016 год/ студент
Программирование в компьютерных системах / Программист	106	146
Сварщик (электросварочные и газосварочные работы), Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки), Сварочное производство / Сварщик	55	53
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, Автомеханик / Автомеханик	88	86
Парикмахерское искусство / Парикмахер	50	25
Повар, кондитер, Технология продукции общественного питания / Повар-кондитер	83	82

Таблица 2

Наименование программы профессионального обучения (в соответствии с ТОП-50)	2015 год/ студент	2016 год/ студент
Мастер отделочных строительных работ / Плиточник-облицовщик	8	6

Таблица 3

Наименование компетенций WorldSkills (в соответствии с ТОП-50)	2015 год/ студент	Результаты	2016 год/ студент
Сварочные технологии/сварщик	2	1, 3 место	2
Ремонт и обслуживание легковых автомобилей/ автомеханик	1	1 место	2
Поварское дело/повар-кондитер	1	1 место	2
Кондитерское дело/повар-кондитер	2	1, 2 место	3

Таблица 4

Наименование компетенций WorldSkills (в соответствии с ТОП-50)	2016 год/ студент	Место проведения	Результаты
Сварочные технологии/сварщик	1	Челябинск	6 место
Поварское дело/повар-кондитер	1	Челябинск	5 место
Кондитерское дело/повар-кондитер	1	Челябинск	6 место
Ремонт и обслуживание легковых автомобилей/ автомеханик	1	Тюмень	5 место

квалифицированных рабочих и служащих и программы подготовки специалистов среднего звена) с учетом компетенций WorldSkills.

По профессиям и специальностям (включенным в ТОП-50), показанным в таблицах 3 и 4, осуществлялась подготовка студентов к участию в региональном чемпионате WorldSkills Russia-Yamal. Победители институциональных олимпиад профессионального мастерства были направлены для участия в региональных чемпионатах.

Победители регионального чемпионата были направлены для участия в полуфинале чемпионата WordSkills Russia.

Для организации эффективной работы по подготовке обучающихся к региональному чемпионату, получения опыта организации и проведения чемпионатов в Ямало-Ненецком автономном округе организована система мини-чемпионатов. Мини-чемпионаты проводятся в зависимости от компетенции всех профессиональных образовательных организациях округа. В период с 11 по 13 мая 2016 года организован и проведен мини-чемпионат по компетенции World Skills Russia «Поварское дело» по стандартам «Молодые профессионалы», победителем которого стала обучающаяся в колледже Кристина А.А.

В основу методической работы ведущего колледжа положена системная работа научно-методического сопровождения образовательного процесса.

Работа по реализации основной профессиональной программы (либо программы профессионального обучения) начинается с разработки рабочего учебного плана (схема 1).

Методическое и консультационное сопровождение разработки рабочих программ осуществляется в соответствии с описанием процесса «Разработка программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС) и программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)» (схема 2).

Сотрудниками колледжа были разработаны учебники по профессии «Повар, кондитер» включающие лекции, практические/лабораторные работ, методические рекомендации, контрольно-оценочные средства:

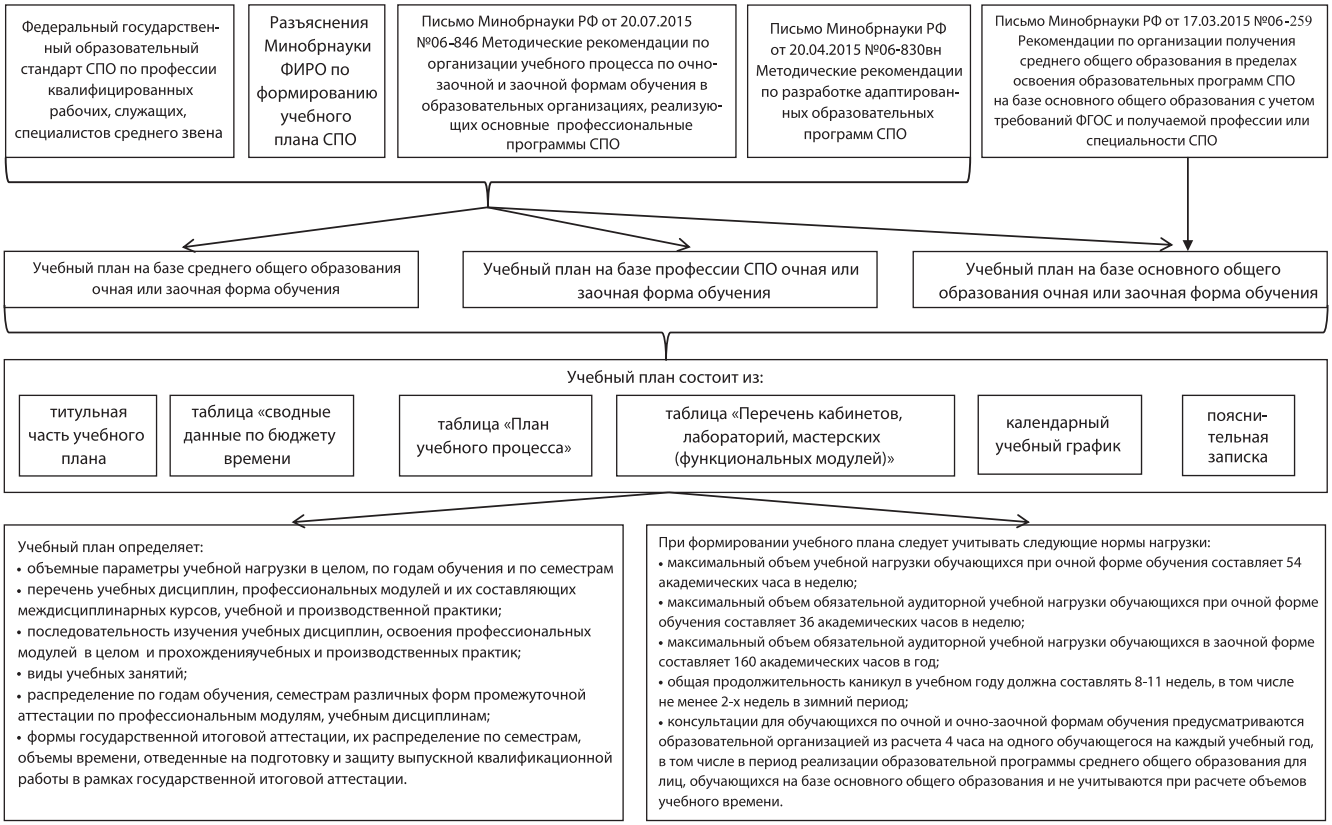
1. Приготовление соусов и супов.
2. Приготовление холодных блюд и закусок.
3. Приготовление сладких блюд и напитков.
4. Приготовление блюд из рыбы.
5. Приготовление хлебобулочных, мучных, кондитерских изделий.
6. Приготовление блюд из мяса и домашней птицы.
7. Приготовление блюд и гарниров из круп, бобовых и макаронных изделий, яиц, творога и теста.
8. Приготовление блюд из овощей и грибов.

Информационный материал в виде учебников в соответствии с лицензионным издательским договором направлен на публикацию в издательство ООО «Феникс».

Системная работа по повышению квалификации педагогов является одним из ключевых компонентов методической работы колледжа. Введение в действие с 1 января 2017 года профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», вовлечение в общественное движение WorldSkills Russia актуализировали необходимость изменения системы методической работы по повышению квалификации.

Схема 1

ДЕТАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА «РАЗРАБОТКА РАБОЧЕГО УЧЕБНОГО ПЛАНА»



В основу системы работы со специалистами ноябрьского колледжа был положен компетентностный подход. При проведении анализа актуальных компетенций, ожидаемых обществом Российской Федерации, особенностей работы профессиональной образовательной организации в условиях среднего города Крайнего Севера, истории и перспектив развития колледжа была определена необходимость в формировании компетенций педагогов колледжа: социально-психологической; профессионально-коммуникативной; общепедагогической; предметной; управленческой; рефлексивной; информационно-коммуникативной; в сфере инновационной деятельности; творческой. С 2016 года введены кластеры: компетенция личностного успеха, предпринимательская грамотность, English Course for the WorldSkills (курс английского языка для WorldSkills).

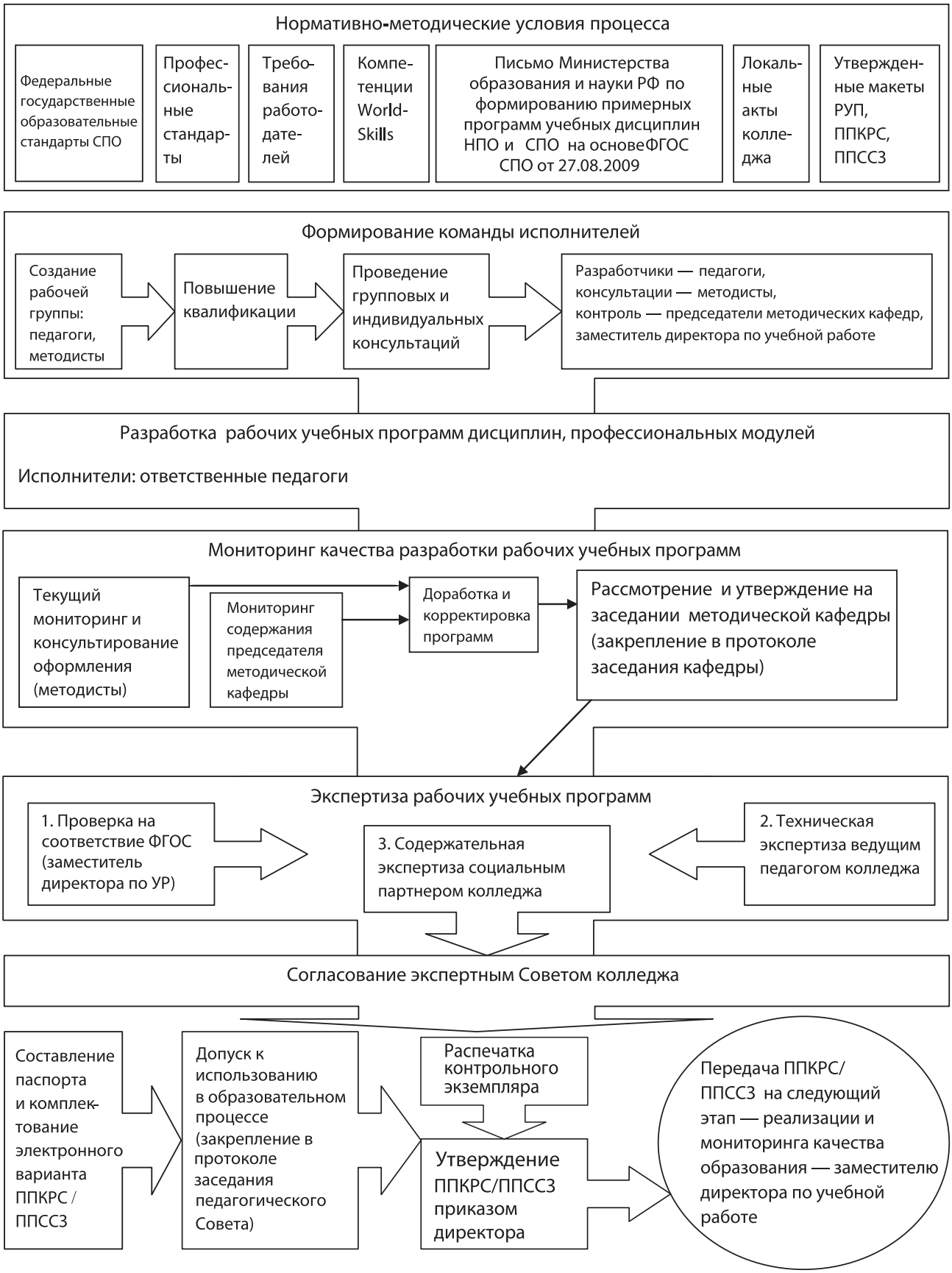
Ключевыми целями реализации повышения квалификации были определены: актуализация компетенций педагогов колледжа; подготовка педагогов к применению профессиональных стандартов; подготовка педагогов к независимой общественной сертификации компетенций.

Проработка механизмов актуализации компетенций педагогических работников направила методическую службу на применение кластерного подхода. Кластерный подход позволил, с одной стороны, актуализировать каждую отдельно взятую компетенцию, с другой — сделать систему формируемых компетенций элементом сложно организованной и синергетически развивающейся системы методической работы. Реализация программ кластеров педагогических компетенций осуществляется за счет внутренних кадровых ресурсов и образовательных возможностей сторонних образовательных организаций. Именно кластерный подход, суженный за счет Интернет пространства, позволил объединить педагогов различной профессиональной направленности в реализации программы; комбинаторно сочетать потенциал колледжа и сторонних образовательных организаций. Соответственно, программа каждого отдельно взятого кластера объединила знания предметных областей: права в образовании, психологии, методики преподавания, действующих стандартов и пр.

Применение кластерного подхода позволило создать систему, в которой удаление или дополнение любого из компонентов не приведет к ее разрушению. Так инновационные формы институционального повышения квалификации сочетаются с общепринятой стажировкой преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения на ведущих предприятиях по профессиям ТОП-50, в их числе ИжГТУ им. М.Т. Калашникова, ОАО «Газпронефть-Ноябрьскнефтегазгеофизика», ПАО «СКБ-Банк», ООО «Ноябрьская транспортная компания+», ООО «Ямалнефтегазстройсервис», ООО «СК-Моторс Ноябрьск», СТО «Авторай», салон красоты «Лидия», парикмахерский салон «Москва», ООО «Эко Вэй Плюс», ООО «Компания Эверест», кафе «Орбита», ООО «Запсибгазторг», ООО «Виктория», ООО

Схема 2

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ И ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА



«Стандарт», ООО «Ресседор-Ямал», ООО «Ника».

Результаты кластерного повышения квалификации представлены в высоком профессиональном уровне педагогических работников колледжа. В настоящее время в колледже из 253 педагогических работников — 30 педагогов имеют ученую степень и/или почетные звания, 38% преподавателей и мастеров производственного обучения высшей и 43% специалистов первой квалификационной категории.

Повышение квалификации было связано, в том числе, и с обновлением материально-технического обеспечения компетенций WorldSkills Russia-Yamal (в разрезе профессий ТОП-50) были приобретенные современные сварочные аппараты Kemppi, автомобили Renault Logan, Ford Ecosport с автоматическими и механическими коробками передач, подъемники двухстоечные Automotive AE&T TMB 1004T-2, автомобильные диагностические сканеры «LAUNCH X431 PRO». Для подготовки кондитеров приобретена лампа для карамели BS 1201S 230-240V 1200W IP 24., аэрографы (краскораспылители с компрессором), блендеры и миксеры. Для изготовления прототипов программистами приобретены 3D принтеры Felix 3.0, многофункциональное устройство (принтер) Minolta bizhub C258 и обновлен парк персональных компьютеров.

Системное повышение квалификации, обновление материально-технической базы ведет к обновлению методов и форм педагогической работы с обучающимися. Ведущий колледж синергетически развивается в следующих направлениях:

— Практикоориентированного профессионального самоопределения абитуриентов, посредством объединения интересов и возможностей профессиональных образовательных организаций, работодателей, общеобразовательных организаций, родителей и школьников.

— Доступной образовательной среды, которая позволит получать эффективные результаты с учетом географической удаленности, психолого-физиологической индивидуальности студентов с особыми образовательными потребностями.

— Участия организаций среднего профессионального образования в конкурсном движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills International), посредством создания на базе колледжей инновационной образовательной среды, отвечающей высоким международным стандартам.

— Инновационных практикоориентированных студенческих предприятий, реализуемых совместно с работодателями: студенческие бизнес предприятия, применение дуальной образовательной модели и пр.

Взаимодействие с образовательными организациями Ямало-Ненецкого автономного округа осуществляется в рамках региональных научно-практических и конкурсных мероприятий (очный формат взаимодействия), посредством дистанционной работы в рамках Третьего научно-образовательного комплекса. Сетевое взаимодействие осуществляется посредством официального сайта www.nkit89.ru, а также тематических площадок — региональной площадки WorldSkills Russia-Yamal www.ws89.ru, регионального форума «Матрица успеха» www.matrix89.ru.

В перспективе при условии финансирования планируется расширение перечня реализуемых профессий и специальностей по ТОП-50 за счет лицензирования новых образовательных программ.

Библиографический список:

1. Концепция создания региональной системы высшего образования на основе модели опорного регионального вуза с территориально распределенной структурой. — Ноябрьск, 2015.

2. Постановление Правительства ЯНАО от 25.12.2013 №1132-П «Об утверждении государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа "Развитие образования на 2014–2020 годы"».

3. Постановление Правительства ЯНАО от 25.12.2013 №1111-П «Об утверждении государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа "Экономическое развитие и инновационная экономика на 2014–2020 годы"».

4. Программа развития ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий» на 2016–2020 годы.

5. Разъяснения Минобрнауки ФИРО по формированию учебного плана СПО от 20.10.2010 №12-696.

6. Письмо Минобрнауки РФ от 20.07.2015 №06-846 «Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные программы СПО».

7. Письмо Минобрнауки РФ от 20.04.2015 №06-830вн «Методические рекомендации по разработке адаптированных образовательных программ СПО».

8. Письмо Минобрнауки РФ от 17.03.2015 №06-259 «Рекомендации по организации получения среднего общего образования в пределах освоения образовательных программ СПО на базе основного общего образования с учетом требований ФГОС и получаемой профессии или специальности СПО».

Ключевые слова: ведущий колледж, подготовка кадров, ТОП-50, региональная модель, институциональная работа, повышение квалификации, компетенции.

Keywords: Leading College, personnel training, TOP 50, the regional model, institutional work, training, competence.

Мы предлагаем качественный информационный продукт —
материалы для всех категорий работников профобразования — руководителей, преподавателей, аспирантов, методистов, мастеров п/о, бухгалтеров и других.
Журнал выходит ежемесячно с приложением. Наш сайт: www.m-profobr.com

МЫ ДЕЛАЕМ ДАЙДЖЕСТ, ЧТОБЫ ВЫ ЧИТАЛИ МЕНЬШЕ, НО ЗНАЛИ БОЛЬШЕ

ЧИСЛО БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ В ВУЗАХ УМЕНЬШИТСЯ

Заместитель Министра науки и образования РФ Людмила Огородова рассказала о том, что Минобрнауки РФ в 2017–2018 учебном году планирует уменьшить число бюджетных мест в вузах по экономическим специальностям, по государственному и муниципальному управлению.

«Мы обсуждаем контрольные цифры приема на 2017–2018 учебный год. Министр образования Ольга Васильева заняла следующую позицию: в структуре контрольных цифр приема увеличить подготовку инженерных и технических кадров, а также естественнонаучную подготовку», — сказала Людмила Огородова.

По словам заместителя министра, будет уменьшена подготовка по экономическим специальностям. «И особенно остро министр выразила непонимание, почему у нас такой большой объем подготовки по государственному и муниципальному управлению как по первому образованию», — подчеркнула замглавы Минобрнауки РФ, отметив, что по этому профилю будут резко сокращены контрольные цифры приема, прежде всего, в пользу классического искусства и музыки.

«Предстоит демографическая яма, и нам нужно усиливать экспорт высшего образования. Министр сообщила, что для иностранцев интерес представляет подготовка в области классической культуры и искусства в России, а у нас крайне малое количество цифр», — отметила замминистра.

ВЫПУСКНИКИ МГУ И СПБГУ ОБЛАДАЮТ ЛУЧШИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ НАВЫКАМИ

Журнал Times Higher Education (THE) опубликовал результаты рейтинга Global Employability University Ranking. В топ-150 университетов, которые «поставляют» готовых к работе выпускников, попали два российских вуза — МГУ (125 место) и СПбГУ (145 место). Первые три строчки заняли Калифорнийский технологический, Массачусетский технологический и университет Гарварда.

В списке Global Employability University Ranking университеты ранжируются согласно мнению рекрутеров крупнейших мировых агентств и руководителей кадровых служб международных компаний. Респондентами стали представители 20 стран — Австралии, Бразилии, Великобритании, Германии, Китая, России, США, Франции, Японии и др.

Для получения результатов специалисты THE попросили рекрутеров оценить «employability» выпускников — «необходимые навыки, взгляды и паттерны поведения», которые обеспечивают трудоустройство сразу после окончания университета.

В 2017 ГОДУ СТУДЕНТАМ ПРОИНДЕКСИРУЮТ СТИПЕНДИЮ НА 5,9%

Индексация студенческих стипендий начнется уже со следующего года. Она будет проведена в три этапа: в 2017, 2018 и 2019 годах. Проведение данной процедуры гарантировал Андрей Зарубин, глава Департамента финансов, организации бюджетного процесса, методологии и экономики образования и науки.

В 2017 году с 1 сентября индексация будет реализована на 5,9%, а затем ее будут индексировать дважды: в 2018 году (4,8%) и в 2019 году (4,5%).

Также А. Зарубин напомнил, что в соответствии с президентским указом к 2018 году запланировано увеличение расходов зарплат у профессоров и преподавателей вузов до 200% от среднерегиональной.

Для реализации указа главы государства из бюджета с 2017 по 2019 годы выделят соответственно 17,9, 33,4 и 36,9 млрд рублей. Это обеспечит гарантированное увеличение оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА» ДЛЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Специалисты Высшей школы экономики составили специальный перечень данных, которые вузы в обязательном порядке должны будут размещать в открытом доступе, а также подготовили модель нормативно-правового регулирования, целью которой станет обеспечение доступности и открытости информации об учреждениях социальной сферы.

Ранее для упомянутой цели были запущены независимые рейтинги организаций. Их популярность и востребованность за последние два года, по данным ВШЭ и результатам соцопросов ВЦИОМ, выросла с 19% до 34%. Итоги анализа показали, что спрос общества на информацию об объектах соцсферы есть, и он может быть удовлетворен сведениями, предоставляемыми в рамках текущей статистической отчетности.

При этом в ВШЭ отметили, что, несмотря на сбор и обработку данных о 22,7 тыс. учреждений в сфере здравоохранения и 42,6 тыс. организаций образовательной сферы, вся получаемая информация используется исключительно для официальной статистической отчетности, и это при огромных цифрах затрат на ее регулярный сбор. Высокоценные данные далее региональных органов власти никуда не поступают из-за ограничения распространения первичной статистической информации в соответствии с федеральным законодательством (282 ФЗ).

Чтобы исправить эту ситуацию, в ВШЭ предлагают: составить список учреждений соцсферы, информацию о которых можно будет публиковать в открытых источниках; подготовить и внести в законодательную базу необходимые изменения; закрепить список учреждений социальной сферы, первичная информация о которых будет подлежать публикации в свободном доступе.

Наш журнал для тех, кто работает не по инструкции, а по вдохновению.

А.А. СТЕРХОВ, аспирант Шадринского государственного педагогического университета, г. Шадринск, Курганская область
e-mail: sterkhov1979@mail.ru

ИННОВАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

A.A. Sterkhov, post-graduate student of Shadrinsk State Pedagogical University, Shadrinsk, Kurgan region

INNOVATIONS IN SOCIAL AND PEDAGOGICAL MAINTENANCE AS THE INSTRUMENT OF SPIRITUAL AND MORAL DEVELOPMENT OF STUDENTS

Статья посвящена актуальной на современном этапе развития российского общества проблеме профилактики девиантного поведения подростков средствами православного общеобразовательного учреждения. Представлен опыт внедрения в православную воспитательную среду инновационных методов медиации в сочетании с традиционным педагогическим воздействием на духовно-нравственное развитие подростков. Раскрыта роль духовника православной гимназии в социально-педагогическом аспекте как специфического педагога-профессионала, его позитивное влияние на коррекцию девиаций детей и подростков.

The article is devoted to a problem, urgent at the present stage of development of the Russian society, of prevention of deviant behavior of teenagers by means of orthodox educational institution. The experience of introduction on Orthodox educational environment of innovative methods of mediation in combination with traditional pedagogical impact on spiritual and moral development of teenagers is presented. The role of the confessor of an orthodox gymnasium in social and pedagogical aspect as the specific professional teacher, his positive influence on correction of deviations of children and teenagers is opened.

В современном обществе, в том числе и в сообществах детей и подростков, социальная иерархия и система взаимоотношений часто строятся на агрессивных методах самоутверждения за счет притеснения сверстников, которые по тем или иным причинам неспособны за себя постоять. Подобное девиантное поведение отдельных обучающихся, направленное на развитие в себе псевдолидерских качеств, на искусственное взращивание своей значимости в глазах окружающих, выражается иногда в спонтанных провокациях конфликтных ситуаций, но чаще всего в системной травле отдельных членов детского коллектива. Причины данного явления лежат в навязываемых извне моделях поведения, которые впитываются в сознание ребенка и воспринимаются им как единственно верные в любой жизненной ситуации. Н.О. Яковлева и Е.В. Яковлев отмечают порожденные периодом постсоветской адаптации нового российского социума, общие для всей системы общественных отношений кризисные явления: крушение прежних и несформированность новых ценностей, бездуховность, снижение уровня культуры [6, с. 274]. Н.Д. Никандров выявляет негативное влияние масс-медиа на духовную основу подрастающего поколения, пропагандирующих всевластие денег, не просто допущение, а именно необходимость насилия, антипатриотическую направленность образа жизни. В преодолении данных тенденций ученый отводит важнейшую роль, как системе образования, так и традиционным религиям Российской Федерации [2, с. 14].

В то же время сформированность духовно-нравственной компетентности обучающихся как финал духовно-нравственного развития его личности в общеобразовательной школе предполагает осознание необходимости социализации и продуктивной деятельности в обществе за счет непрерывного личностного роста, а не с помощью постоянного принижения окружающих, принимающего подчас унизительные для последних формы. Качества личности православного обучающегося предполагают равенство и братское отношение в восприятии своих сверстников, позицию поиска, прежде всего, своей вины в создавшейся конфликтной ситуации, которая может возникнуть по тем или иным причинам. Однако ребенку, даже искренне осознающему меру своей вины в зарождении конфликта, не всегда легко пойти на компромисс в силу особенностей возрастной психологии и мировосприятия. Ребенок, будучи не в силах выразить свое желание вербально из страха показать себя слабым перед сверстниками, тем не менее, в случае развертывания конфликтной ситуации, всем своим поведением демонстрирует нам, что ему нужна помощь. Помощь в том, чтобы, не унизив своего достоинства, выйти из конфликтной ситуации, и в то же время восстановить доброжелательные

отношения с тем, кого он вольно или невольно обидел.

При исследовании многоаспектности сопровождения духовно-нравственного развития православных обучающихся на данном этапе работы над проблемой нами поставлена цель определить причины возникновения конфликтных ситуаций, выявить особенности сочетания традиций и инноваций в социально-педагогическом сопровождении, оптимальный состав участников процесса медиации применительно к особенностям православной общеобразовательной организации и эффект от деятельности службы медиации в православной гимназии.

Выбор объекта исследования обусловлен высоким уровнем результативности педагогической и духовной деятельности субъектов образовательного процесса, направленной на создание бесконфликтной среды на базе православной гимназии, построенной, с одной стороны, на признании ценностного равенства всех личностей, включенных в данную среду, и, с другой стороны, на принципах искреннего уважения к старшим и непрерывной заботы о младших, не ограниченных формальными рамками рабочего (учебного) времени. Мониторинг результатов деятельности с последующим анализом, наблюдение, изучение и обобщение полученного опыта, опрос участников процесса школьной медиации и сравнение его с материалами публикаций по изучаемой теме в светской общеобразовательной среде избраны нами в качестве наиболее эффективных и целесообразных методов исследования представленной проблемы.

В ходе изучения степени разработанности проблемы определен круг авторов, занимающихся профессионально исследованием функционирования служб медиации в школах страны, а также наиболее крупных российских ученых, чьи труды непосредственно связаны с различными аспектами социально-педагогического сопровождения обучающихся. Так, проблемам школьной медиации посвятили свои работы А.Ю. Коновалов, И.Г. Назарова, А.И. Петренко, А.В. Пугачева и др. Особенно важными, на наш взгляд, являются в данном вопросе труды А.Ю. Коновалова, который выделяет в рамках процессов примирения участников образовательного процесса зарождение особого явления, детерминируемого им как «восстановительная культура». В то же время, мы не согласны с рядом положений данного автора, если рассматривать их применительно к практике православной медиации. Во-первых, явно недостаточным здесь кажется круг лиц, составляющих команду службы примирения, включающий в себя лишь руководителей и обученных школьников. Во-вторых, постоянное согласование действий службы медиации с администрацией общеобразовательного учреждения придает работе данной службы формалистичный характер и снижает роль духовно-нравственного аспекта в примирении сторон. В-третьих, когда автор утверждает, что взаимоотношения в команде должны быть не «вертикальными» по типу «начальник-подчиненный», а «горизонтальными» — как сообщество людей, заинтересованных в решении проблемы [1, с. 38], не учитывается роль духовного авторитета личности, которая не принуждением, но нравственным примером способна повлиять на благоприятный исход произошедшего конфликта. По нашему мнению, отношения в команде медиации, включая временно влившихся в нее участников конфликта, должны быть как горизонтальными, так и вертикальными, поскольку вертикальность их отнюдь не всегда означает построение взаимодействия по принципу «начальник—подчиненный». Есть и иные формы вертикальности взаимодействий: мудрый наставник и воспитанники, желающие обрести мудрость и преодолеть свои негативные стороны личности; человек с богатым жизненным опытом и те, кто стремится этот опыт впитать, чтобы не совершить ошибок, которые уже кем-то совершены до них, и о которых надо иметь представление, и т.д. Наличие духовно-нравственного эталона позволяет детям осознать правильность или неправильность своего поведения в конфликте, искренне раскаяться в ошибках, и не менее искренне принять раскаяние своего оппонента, что в светской общеобразовательной среде также не всегда легко. При этом носитель православной духовности объективно осознает, что сделать первым шаг навстречу примирению — это признак не слабости, а напротив, силы духа. Сильный всегда первым протянет руку для установления мира и согласия в социуме.

В нашем представлении о социальной роли службы медиации как одной из важнейших частей социально-педагогического сопровождения ребенка, о направленности ее результатов не просто на прекращение данного конкретного конфликта, а на духовно-нравственное воспитание личности обучающегося с целью предотвращения возникновения проблемных ситуаций в будущем, мы опираемся на взгляды крупнейших российских ученых современного этапа развития отечественной педагогики. М.М. Плоткин отмечает, что за последние годы в воспитании усилилась его социальная акцентуация, ориентация на социальный заказ — воспитание людей, качественная характеристика которых укладывается в формулу: формирование гражданина, человека, личности [3, с. 10]. Т.В. Склярова говорит о неотделимости в православной вероучительной традиции семейного, социального и религиозного воспитания, которые рассматриваются данным исследователем в непосредственной взаимосвязи и взаимообусловленности [4, с. 62]. При определении круга участников службы медиации крайне важным для нас является мнение С.Н. Чистяковой, подчеркивающей значимость социального партнерства, где успешность деятельности партнеров во многом определяется сформированностью у них компетенций, которые складываются из профессиональных компетенций в соответствии с их специальностью [5, с. 42]. В последнем случае необходимым для достижения максимального эффекта от социально-педагогического сопровождения является тесное партнерство православной общеобразовательной организации, местного прихода Русской

Православной Церкви, самих обучающихся и их семей.

Служба примирения в православной гимназии состоит из целого ряда структурных элементов, способных в совокупности преодолеть последствия самых разных конфликтных ситуаций, включая попытки начать травлю кого-либо из обучающихся. В ее составе находятся: семейный совет, состоящий из воцерковленных родителей обучающихся; совет выпускников, представленный теми, кто давно покинул гимназию, состоялся в жизни как личность, но тесно с ней связан родственными и духовными узами (например, старшие представители многодетных семей, чьи братья и сестры учатся в православной гимназии по примеру старшего брата или сестры), и кого знают и уважают нынешние воспитанники (ценностная значимость данного элемента определяется тем, что выпускники знают жизнь гимназии изнутри, знают ее атмосферу, требования к моральному облику православного ученика); совет гимназистов, состоящий из лучших учащихся, известных в гимназии своими высокими духовными качествами и готовностью всегда прийти на помощь сверстнику; социальный педагог; педагог-психолог; тот представитель педагогического коллектива, которому дети наиболее всего доверяют и к кому проникаются безграничным уважением; и, наконец, обязательно духовник православной гимназии.

Нами был проведен опрос духовника о представлении им его роли в создании бесконфликтной среды в православной общеобразовательной организации, в социально-педагогическом сопровождении детей и их родителей. Данный аспект представляется особенно важным, поскольку светская педагогика практически не знакома с опытом применения духовного наставничества в школе как позитивного элемента духовно-нравственного развития ребенка. С точки зрения духовника, работая с разными социальными группами в образовательной среде, он ставит перед собой ряд конкретных задач, направленных на продуктивность его деятельности.

Первая задача состоит в том, чтобы к каждому человеку, независимо от его принадлежности к какой-либо социальной группе, был выработан индивидуальный подход. Перед священником, являющимся окормителем образовательного учреждения, каждый его собеседник уникален своими качествами, оригинален нравственным чертами. Вторая задача исходит из христианской антропологии, согласно которой человек представляет собой сложную природу. В нем можно условно выделить физиологию, мир психологии, духовную, эмоциональную составляющие, в идеальных условиях синергично сочетающиеся друг с другом. Ввиду этого для духовника представляется важность дать объективную оценку внутреннего состояния человека или произвести «духовную диагностику», тем самым в некоторой степени приоткрыть причины внутреннего душевного состояния окормляемого.

Особенностью взаимодействия священника как пастыря с детьми является, подобно врачу, принцип «не навреди». Известно, что внутренний мир ребенка раним, и здесь не помешает осторожность в вербальном, сенсорном контакте с ребенком. Часто пастырь в образовательном учреждении воспринимается детьми, особенно теми, у которых не имеется отца, как родной отец, которому можно доверить самые сокровенные тайны своей жизни. Однако при таком доверительном отношении ребенка к духовнику следует остерегаться проникновения во внутренний мир ребенка. Ребенку можно посоветовать, настоятельно порекомендовать, однако не следует настаивать на чем-либо. Не стоит стремиться к кардинальному перестраиванию внутреннего мира ребенка, с большой долей осторожности можно произвести его корректировку, соответствующую нравственным принципам христианского евангельского учения.

Рассматривая российские религиозно-культурные традиции, можно заметить, что процесс восстановления внутреннего мира человека сравнивается с лечением, при этом Божественная благодать отождествляется с духовным лекарством. На духовника накладывается особая ответственность: какой вид духовного лекарства использовать для лечения тех или иных недугов внутреннего мира ребенка. Например, употребление нецензурной лексики лечится не на уровне слов, а на уровне мыслей и эмоций, поэтому взгляд духовника фокусируется на чистоте внутреннего мира ребенка. В подростковом возрасте многие дети становятся застенчивыми, закрытыми в своем душевном мире. И в данной ситуации духовнику приходится быть более деликатным в вопросах личной, жизни подростка. Наиболее эффективным средством для решения вышеуказанных вопросов, как показал опыт работы, является исповедь, психологическая консультация.

Родителям учащихся духовник уделяет особенное внимание, поскольку в христианском учении существует незыблемый принцип о том, что по наследственности от родителей к ребенку передается не только физиология, генетические особенности, но и духовный, психологический мир. То есть конкретные положительные или отрицательные качества могут быть переданы по наследству. Духовник устремляет свой взор на духовный мир родителей. От положительного изменения внутреннего мира родителей зависит духовное состояние их детей.

В педагогах духовник видит своих коллег, или в христианской терминологии будет более точно сказано — соработников. В таких взаимоотношениях педагоги консультируются с духовником в вопросах духовной жизни, как своей личной, так и учащихся, душевное состояние которых в их глазах вызывает опасение и тревогу. Предполагается, что тесное сотрудничество должно быть между психологом и духовником, поскольку их предмет и объект наблюдения во многом совпадают. Главная задача данных специалистов заключается в работе с душой. Указанная область человека наиболее сложная, только отчасти поддающаяся научному анализу и изучению.

Разносторонний состав службы примирения в православной

гимназии, включающий и служителя церкви, позволяет выявить причины и ход конфликта и своевременно остановить это разрушительное явление для духовно-нравственного развития детей. Как показала практика, главными причинами конфликта между участниками образовательного процесса в православной гимназии можно назвать следующие: 1) конфликт между «новеньким», который пока не выполняет в некоторых случаях установленные правила, пытается привнести в мир гимназии свой, привычный ему, образ жизни, и старыми учениками, привыкшими к порядку, построенному на высоких принципах духовности и нравственности; 2) между невоцерковленными родителями, ведущими далекий от традиционной российской духовности образ жизни, и церковно-педагогическим коллективом; 3) между родителями, которые придерживаются традиционных ценностей и потому непременно хотят, чтобы их ребенок учился в православной гимназии, и самим ребенком, который данных ценностей не разделяет и предпочел бы иное учебное заведение; 4) внутренний конфликт, когда ребенку необходимо примириться с самим собой, и без помощи извне разрешить данную проблему невозможно.

Применяя индивидуальный подход в каждом конкретном случае, требующем примирения, служба медиации православной гимназии в вышеуказанном составе достигает значительного положительного эффекта. Положительным эффектом мы считает, прежде всего, комфортное вливание обучающегося и его родителей в мир православной гимназии, отсутствием эффекта от социально-педагогического сопровождения — уход учащегося из гимназии. Итак, при первой причине конфликта положительный эффект достигает в среднем по данным 2013–2016 годов 89,7%, при второй — 86,3%, при третьей — 94,6%, при четвертой — 100%.

В заключении следует отметить, что служба медиации в православной гимназии является не просто отдельным структурным подразделением, выполняющим заданный функционал, а естественной частью образовательной среды и духовно-нравственного воспитания, предполагающих направленность усилий всех участников образовательного процесса на построение мира и взаимопонимания внутри гимназии и трансляции миролюбия, готовности к всепрощению в окружающий социум. Бесконфликтный образ жизни, умение отстаивать свою жизненную позицию без ущемления достоинства других людей, стремление создавать вокруг себя атмосферу мира и согласия — вот одна из ключевых компетенций, которыми овладевает выпускник православной гимназии в процессе социально-педагогического сопровождения его духовно-нравственного развития, включающего построенный на сочетании традиций и инноваций в выборе медиативных инструментов процесс формирования образовательного сообщества без агрессии.

Библиографический список:

1. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство / под общ. ред. Л.М. Карнозовой. — М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2012. — 256 с.

2. Никандров Н.Д. Воспитание и социализация молодежи: проблемы гармонизации // Социальная педагогика. — 2012. — №1. — С. 8–17.

3. Плоткин М.М. Социальное воспитание в контексте теории социальной педагогики // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. — 2012. — Т.18. — №1–1. — С. 10–18.

4. Склярова Т.В. Социальный педагог в православной общине: классификация форм и методов // Вестник ПСТГУ. Серия IV: Педагогика. Психология. — 2013. — №4(31). — С. 61–66.

5. Чистякова С.Н. Педагогическое сопровождение социально-профессионального самоопределения старших школьников в условиях социального партнерства // Academia. Педагогический журнал Подмосковья. — 2015. — №3. — С. 40–45.

6. Яковлева Н.О., Яковлев Е.В. Социальное воспитание как педагогический феномен // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — №3. — С. 274.

Ключевые слова: девиантное поведение, медиация, социально-педагогическое сопровождение, духовник, духовно-нравственное развитие, обучающийся.

Keywords: deviant behavior, mediation, social and educational support, confessor, spiritual and moral development, student.

НОВОСТИ

РАСХОДЫ НА ОБРАЗОВАНИЕ СОКРАЩАТЬ НЕЛЬЗЯ

Объем бюджетных ассигнований на образование, предусмотренный законопроектом о федеральном бюджете на 2017–2019 годы, не обеспечивает его приоритетности и необходимых темпов развития. Такое заключение по итогам рассмотрения проекта бюджета вынес Комитет по образованию и науке Государственной Думы.

Напомним, что согласно проекту, внесенному в Думу правительством, бюджетные ассигнования по разделу «Образование» в 2017 году составят 568 539,1 млн рублей, в 2018 году — 588 810,1 млн и в 2019 году — 586 499,2 млн рублей. По отношению к объему ВВП доля расходов раздела «Образование» в 2017 году сохранится на уровне 2016 года — 0,7%, а в 2018 и 2019 годах снизится до 0,6%. «При планировании ассигнований федерального бюджета на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов нельзя допускать ни абсолютного сокращения (с учетом инфляции) расходов федерального бюджета по разделу “Образование”, ни относительного — как доли в валовом внутреннем продукте или в бюджете Российской Федерации», — подчеркивается в заключении комитета.

АЛТАЙ: ТРИ ВУЗА ВОШЛИ В ТОП ЛУЧШИХ ПО РОССИИ

Три ведущих алтайских университета вошли в список лучших университетов страны по результатам независимой оценки качества деятельности госвузов. Исследование было проведено МИА «Россия сегодня» при поддержке Минобрнауки России.

В итоговую таблицу лучших вузов попали три представителя Алтайского края: Алтайский государственный медицинский университет (АГМУ), Алтайский государственный педагогический университет (АлтГПУ), Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (АлтГТУ).

Данные вузы выбились в лидеры благодаря оценкам, которые дали студенты. Всего в список лучших вузов вошло более 60 образовательных учреждений.

Отмечено, что в оценке 503 университетов приняло участие 108 тыс. человек из 82 регионов страны, из них 80% — студенты вузов. В критерии оценки входили открытость и доступность информации о деятельности университетов, а также комфортность условий образовательной деятельности, доброжелательность и вежливость работников вуза, удовлетворенность студентов качеством образования.

При оценке информационной открытости эксперты изучали сайты образовательных организаций и проверяли, есть ли на них сведения о педагогических работниках, доступности взаимодействия студентов с сотрудниками подразделений и администрацией по телефону и электронной почте.

Студенческий опыт обучения оценивался на основе прямого открытого опроса студентов, их родителей и преподавателей вузов. Оценивалось качество работы вузов, наличие в них дополнительных образовательных программ и возможность для развития своих творческих способностей, доброжелательность, вежливость и компетентность их работников по десятибалльной шкале.

В КРАСНОЯРСКИХ ШКОЛАХ МЕНЯЕТСЯ ФОРМА УРОКОВ

В школах Красноярска внедряется новый стандарт образования. Главная его цель — применение ребенком полученных в школе знаний на практике и раскрытие личности, таланта и способностей учеников. Новый подход к обучению заключается в формировании у ребенка готовности к саморазвитию и непрерывному образованию. Школы переформатируют под новые цели: в них появляются сенсорные комнаты, творческие и научные лаборатории, конструкторские бюро, модульные классы. Даже на переменах ребята могут заняться чем-то полезным.

В этом году в гимназии №14 появился Центр популяризации естественно-научных дисциплин. В нем есть новые исследовательские лаборатории с комплексом датчиков и биологические симуляторы, где ребята проводят практические занятия. Школьники могут измерить кислотность продуктов и сделать вывод об их влиянии на организм. Кроме того, в лаборатории прививаются и медицинские навыки: во время экспериментов дети изучают влияние разных факторов на организм.

Здесь каждый может «потрогать руками» профессию медика, ученого или лаборанта, что поможет определиться с выбором в будущем.

Кстати, в этом учебном году стартует новый проект, который поможет старшеклассникам определиться с выбором профессии. «В рамках XII Красноярского городского форума старшеклассникам представят научно-образовательный лекторий “Информация. Проблема. Мысль”. Лекторий создан специально для 11-классников Красноярска. Для тех, кто в скором будущем станет студентом, кому уже сегодня необходимо сделать выбор в пользу тех или иных научных интересов. Основная задача лектория — помочь ребятам с этим непростым, но очень важным жизненным выбором. Цель лектория — в доступной форме, на высоком профессиональном уровне донести современные научные знания до школьников, вызвать интерес и мотивацию к научному познанию», — рассказала руководитель главного управления образования Татьяна Ситдикова.

Преподаватели будут ориентироваться на имеющиеся у учеников навыки, но будут ставить сложные задачи. Каждый школьник сможет послушать лекции сильнейших преподавателей Красноярска. Помимо лекций, в рамках лектория пройдут творческие конкурсы: эссе и мыслительное многоборье. Задания для конкурсов разрабатываются в соответствии с пройденным в рамках лектория курсом.

За лучшие работы их авторы получат дипломы, которые принесут им дополнительные баллы при поступлении в СФУ.

Уважаемые читатели!

Вы хотите первыми получать содержательные новости о профессиональном образовании?

Если вы вдруг забыли оформить подписку на наш журнал на I полугодие 2017 года — еще не поздно!

Подписаться на журнал и его приложение удобнее и экономичнее через редакцию:

ПИШИТЕ e-mail: profobr@mail.ru, lora-fer@mail.ru

ЗВОНИТЕ 8 (499) 738-20-56, 8 (915) 464-57-17, 8 (903) 976-99-28

В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

- **А.В. Тодосийчук:** О бюджетном финансировании науки и образования в среднесрочной перспективе
- **С.И. Воронов:** Формирование культуры безопасности жизнедеятельности учащейся молодежи — основа здорового общества и развития государства
- **И.Г. Дрозденко:** Новые подходы в коррекционном профессиональном образовании: мультицентр как учреждение сопровождаемого трудоустройства

В ПРИЛОЖЕНИИ К ЖУРНАЛУ ЧИТАЙТЕ:

- **Научно-практическая конференция с международным участием «Непрерывность образования и профессиональная карьера учащейся молодежи: вчера, сегодня, завтра», г. Москва**

ЭЛЕКТРОННУЮ КОПИЮ ЖУРНАЛА — НА КАЖДЫЙ РАБОЧИЙ СТОЛ

Уважаемые читатели!

Вместе мы можем сделать так, чтобы журнал был не только в вашей библиотеке, но и в компьютере каждого педагога, сотрудника, студента. Ресурсы информационных технологий позволяют провести такой эксперимент.

Предлагаем подписку на электронную копию журнала с приложением на условиях:

- **Подписка на второе полугодие (вдруг вам не понравится?)**
- **Оплата только через редакцию (profobr@mail.ru)**

ПРЕИМУЩЕСТВА:

- **Сократится срок доставки (почти на три недели)**
- **Журнал станет доступен всем (кто слышал слово «Интернет»)**

ДЕЛАЙТЕ ЗАЯВКИ. ВСЕ НАШИ ДАННЫЕ СМОТРИТЕ НИЖЕ

Научный руководитель:
С.Н. Чистякова

Главный редактор:
Л.Г. Грабарчук

Верстка:
Д.Л. Плакхина

Корректор:
Л.И. Миронова

Телефоны редакции:
8 (915) 464-57-17
8 (903) 976-99-28
8 (499) 738-20-56

E-mail: profobr@mail.ru
lora-fer@mail.ru

Сайт журнала в Интернете:
http://www.m-profobr.com

Тираж 1490 экз.
Подписано к печати 30.11.2016 г.
Выход журнала из типографии 20.12.2016 г.
Формат 60x80/8. Объем издания 4 п.л.
Полиграфическое исполнение:
«Типография на Тульской».

Издатель — Академия профессионального образования (Устав журнала, п.1.3)

Журнал зарегистрирован в МПТР России. Свидетельство о регистрации СМИ ФС №77-27282 от 16 февраля 2007 г.

Рукописи не возвращаются.
Позиция автора может не совпадать с точкой зрения редакции.
Распространяется по подписке.
Рекомендуемая цена — 280 руб.
Индексы издания:
36448 — год. с приложениями
36449 — год. без приложений
79350 — 6 мес. с приложениями
48632 — 6 мес. без приложений
ISSN 1999-2262

Профессиональное образование

СТОЛИЦА. E-mail: profobr@mail.ru, сайт: http://www.m-profobr.com

УЧРЕДИТЕЛИ ЖУРНАЛА:
- Российская академия образования
- Департамент образования города Москвы
- Академия профессионального образования

- **ЕДИНСТВЕННЫЙ ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ЖУРНАЛ** для всех уровней профессионального образования
- **ИЗДАЕТСЯ** ежемесячно с 1996 г. ISSN 1999-2262
- **ВКЛЮЧЕН:**
  – в Перечень журналов и изданий Высшей аттестационной комиссии
  – в Российский индекс научного цитирования
- **ЗАРЕГИСТРИРОВАН** в Международном центре регистрации сериальных изданий в Париже

- Напоминаем, что наш журнал в этом году выходит с **ОДНИМ ПРИЛОЖЕНИЕМ**. В нем вы сможете найти развернутые материалы по темам, которые анонсированы в журнале

БЛАГОДАРИМ ВСЕХ, КТО ПОДДЕРЖИВАЕТ НАС В ЭТО ТРУДНОЕ ВРЕМЯ И ПОДПИСАЛ ЖУРНАЛ НА 2017 ГОД

ВЫПИСЫВАЮТ все регионы России и 12 стран зарубежья

ПОДПИСКА – по каталогу Роспечати, во всех филиалах Почты России или через редакцию журнала

ВНИМАНИЕ!
- **РЕДАКЦИЯ ЗАКЛЮЧАЕТ** договоры о выпуске целевых номеров, описывающих опыт вашего региона, города, учреждения, коллектива.
- **ЖУРНАЛ ОБЕСПЕЧИТ** информационное сопровождение конференций, семинаров, круглых столов и других ваших профильных мероприятий.
- **МЫ ОСУЩЕСТВЛЯЕМ** выпуск тематических материалов.
- **МОЖЕМ ПРЕДОСТАВИТЬ** рассылку в электронном виде интересующей вас статьи или журнала в целом.

Содержание журнала размещается в научной электронной библиотеке eLIBRARY.ru, Научной педагогической библиотеке им. К.Д. Ушинского Российской академии образования и в библиотеках ведущих учреждений профобразования.