

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**
**ГОУ ВПО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ТАРАСА ШЕВЧЕНКО»**

В. О. Зинченко

***Современные проблемы
профессионального образования***

Учебно-методическое пособие
для магистрантов по направлению подготовки
«Профессиональное обучение»


КНИТА
Луганск
2016

УДК [378.011.3-051:62](072)

ББК 30р3

3 - 63

Р е ц е н з е н т ы:

Дейнека И. Г. – доктор технических наук, профессор кафедры легкой и пищевой промышленности ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени В. Даля»;

Сорокина Г. А. – доктор педагогических наук, первый проректор, профессор кафедры туризма, гостиничного и ресторанного дела ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»;

Сердюкова Е. Я. – кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой технологий производства и профессионального образования дела ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко».

Зинченко В. О.

3 – 63 Современные проблемы профессионального образования:

Учебно-метод. пособие для магистр. по направл. подготовки «Профессиональное обучение» / В. О. Зинченко; ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»..– Луганск : «Книга», 2016. – 185 с.

Дисциплина «Современные проблемы профессионального образования» призвана сформировать у магистрантов направления подготовки «Профессиональное обучение» представление о проблемах и перспективах развития современного профессионального образования, повышении его качества на основе использования инновационных педагогических и информационных технологий, новых форм и методов управления образовательными учреждениями.

УДК [378.011.3-051:62](072)

ББК 30р3

Рекомендовано Учебно-методическим советом Луганского национального университета имени Тараса Шевченко в качестве учебного пособия для магистрантов, обучающихся по направлению подготовки «Профессиональное обучение» (протокол № 4 от 21.12.2016 г.)

© Зинченко В.О., 2016

© ГОУ ВПО ЛНР „ЛНУ

имени Тараса Шевченко”, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Конспект лекций	7
Планы семинарских занятий	131
Индивидуальное задание	168
Вопросы к экзамену	174
Критерии оценивания знаний студентов	176
Список литературы	179

ВВЕДЕНИЕ

Современное профессиональное образование полно противоречий, обусловленных мировыми и региональными политическими, социально-экономическими и научно-техническими изменениями и проблемами. Каждая страна, исходя из роли профессионального образования в развитии государства, обеспечении его конкурентоспособности в мировой экономике и поддержании собственной независимости, стремится реформировать и модернизировать систему профессионального образования с целью обеспечения качественной подготовки специалистов.

Дисциплина «Современные проблемы профессионального образования» призвана ознакомить магистрантов с ведущими проблемами профессионального образования в контексте отечественных и зарубежных тенденций социально-экономического и научно-технического развития.

Дисциплина включает в себя восемь основных тем, которые дают магистрантам общее представление о проблемах и перспективах развития современного профессионального образования, повышении качества подготовки специалистов всех образовательно-квалификационных уровней за счет внедрения новых педагогических и информационных технологий, организации практико-ориентированного обучения, использования передовых форм и методов управления образовательными учреждениями и учебно-воспитательным процессом.

В целом содержание дисциплины направлено на формирование мировоззренческо-методологической компетентности в области образовательной деятельности в системе профессионального образования.

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Современные проблемы профессионального образования», должны:

знать ключевые понятия профессиональной педагогики; существенные черты современного профессионального образования; основные факторы, влияющие на модернизацию и развитие профессионального образования; особенности реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании; сущность и проблемы организации непрерывного профессионального образования; особенности реализации практико-ориентированного обучения и использования современных педагогических и информационных технологий в процессе профессиональной подготовки личности; особенности выбора профессии современной молодежью; теоретические основы управления учебными заведениями системы профессионального образования;

уметь ориентироваться в программном содержании учебной дисциплины; работать с конспектами лекций, вести записи в рабочих тетрадях по материалам научных источников, составлять опорные конспекты, схемы, таблицы, обобщая и конкретизируя материал; анализировать процессы и явления в системе профессионального образования, пояснять их сущность, аргументируя собственную точку зрения с позиции науки; учитывать социально-экономические факторы, влияющие на развитие системы профессионального образования; выбирать методы и средства практико-ориентированного обучения, эффективные педагогические и информационные технологии; выбирать эффективные методы управления в учреждениях профессионального образования;

владеть навыками анализа тенденций развития профессионального образования в современном мире, нахождения путей повышения качества профессионального образования; определения уровня компетентности обучающихся, практической направленности обучения.

Учебно-методическое пособие содержит конспект лекций, планы семинарских занятий с вопросами к обсуждению и практическими заданиями, индивидуальное задание с методическими указаниями к его выполнению, вопросы к контрольной работе, критерии оценивания результатов учебно-познавательной деятельности студентов, список литературы.

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

Лекция № 1

Роль профессионального образования в современном мире

План

1. Цели и задачи современного профессионального образования.
2. Проблемы профессионального образования в России и мире.

1. Цели и задачи современного профессионального образования

Образование – это целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах человека, общества и государства, сопровождающееся констатацией достижения гражданином установленных государством образовательных уровней.

Если представить образование в виде пирамиды, то профессиональное образование является ее вершиной. Профессиональное образование дает возможность получить фундаментальные знания, с помощью которых человек может видеть мир целостным, объемным, понимать суть происходящих изменений в природе, обществе, человеке. Этот вид образования помогает нам получить профессиональную подготовку в какой-либо отрасли знаний. Фактически сегодня система профессионального образования это институт духовного воспитания человека, обогащения его человеческого капитала, улучшения его качеств как субъекта производственных отношений. Средние и высшие

профессиональные учебные заведения формируют такую совокупность знаний и навыков членов общества, которые могут обеспечить возможность их целенаправленной деятельности в системе общественного разделения труда.

В современном обществе образование стало одной из самых обширных сфер человеческой деятельности. Заметно повысилась социальная роль образования: от его направленности и эффективности сегодня во многом зависят перспективы развития человечества. В последнее десятилетие мир изменяет свое отношение ко всем видам образования. Образование, особенно профессиональное, рассматривается как главный, ведущий фактор социального и экономического прогресса. Причина такого внимания заключается в понимании того, что наиважнейшей ценностью и основным капиталом современного общества является человек, способный к поиску и освоению новых знаний и принятию нестандартных решений.

В середине 60-х гг. XX века передовые страны пришли к заключению, что научно-технический прогресс не способен разрешить наиболее острые проблемы общества и личности, обнаруживается глубокое противоречие между ними. Так, например, колоссальное развитие производительных сил не обеспечивает минимально необходимый уровень благосостояния сотен миллионов людей; глобальный характер приобрел экологический кризис, создающий реальную угрозу тотального разрушения среды обитания всех земель; безжалостность в отношении растительного и животного мира превращает человека в жестокое бездуховное существо.

Все реальнее в последние годы стали осознаваться ограниченность и опасность дальнейшего развития человечества посредством чисто экономического роста и

увеличение технического могущества, а также то, что будущее развитие больше определяется уровнем культуры и мудрости человека. По мнению Эриха Фромма, развитие будет определяться не столько тем, что человек имеет, сколько тем, кто он есть, что он может сделать с тем, что имеет.

Все это делает совершенно очевидным тот факт, что в преодолении кризиса цивилизации, в решении острейших глобальных проблем человечества огромная роль должна принадлежать образованию.

В связи с этим широкое признание получила теория «человеческого капитала». Еще в начале XX столетия американский экономист Фишер предпринял попытку создать концепцию всеобъемлющего капитала. Согласно этой концепции капиталом является все то, что в течение известного времени приносит доход, причем любой доход является капиталом. Понятие капитала включало при этом в себя как средства производства, так и рабочую силу. Поэтому капитал – единственный фактор производства, а все участники его – капиталисты. То есть, была сделана попытка, стереть грань между трудом и капиталом.

Эта теория считается составной частью широко распространенной на Западе общей теории экономического роста. Основные теоретические посылы ее сводятся к следующему:

1. приобретенные людьми в результате учения навыки и знания являются формой капитала;
2. человеческий капитал в своей значительной части является продуктом преднамеренного инвестирования;
3. человеческий капитал возрастает более быстрыми темпами, чем обычный вещественный капитал;

4. рост человеческого капитала можно считать самой характерной чертой современной экономической системы.

«Человеческий капитал» можно представить в широком и узком смысле. В узком смысле одной из форм капитала является образование: человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущего удовлетворения или будущих заработков, либо того и другого вместе. В широком смысле «человеческий капитал» формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиски информации о ценах и доходах.

Рассматривая образование и в частности профессиональное образование через призму «человеческого капитала», можно увидеть связь между профессиональным развитием человека и развитием общества. Система профессионального образования сегодня должна чутко и своевременно реагировать на запросы производства, науки и культуры, учитывать социальные, экономические и духовные процессы, происходящие в обществе. Лишь в таком случае она сможет обеспечивать подготовку специалиста, способного к продуктивному труду, что создает основу прогресса общества.

Формирование современного специалиста неотъемлемо связано со становлением его как целостной, гуманной, всесторонне развитой личности, а также его профессиональной подготовкой, осуществляемой в системе профессионального образования.

Основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного специалиста

соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Задача коренного улучшения системы профессионального образования, качества подготовки специалистов имеет фундаментальное значение для будущего страны. Она требует совместных усилий академического сообщества, государства, предпринимательских кругов, что позволит провести модернизацию с учетом потребностей всех явных и косвенных участников образовательного процесса.

2. Основные проблемы профессионального образования в России и мире

Следует подчеркнуть, что реформирование систем профессионального образования проходит во всех странах мира. Практически все развитые страны проводили различные по глубине и масштабам реформы национальных систем образования, вкладывая в них огромные финансовые средства. В русле этой политики решались вопросы, связанные с новыми функциями профессиональной школы, ростом контингента студентов, числа и вида учебных заведений, объема знаний, распространением образовательной информации, внедрением новых информационных и педагогических технологий и т.д.

Любая реформа вызвана наличием проблем, которые тормозят развитие системы. Несмотря на масштабное реформирование, остаются проблемы,

сходные для многих стран мира, которые не удается разрешить. Нужно сказать, что о всеобщем кризисе профессионального образования ученые начали говорить еще с конца 60-х годов XX века. Однако только через 20 лет констатация кризиса профессионального образования из научной литературы перешла в официальные документы и высказывания государственных деятелей. Это свидетельствует о том, что проблемы образования привели к определенному торможению экономики, искажению ее структуры, снижению темпов научно-технического прогресса.

В отечественной науке советского периода отвергалось само понятие «мировой кризис образования». Образовательный кризис казался возможным лишь за рубежом, «у них». Считалось, что «у нас» речь может идти лишь о «трудностях роста». Сегодня наличие кризиса отечественной системы образования уже никем не оспаривается. Напротив, обнаруживается тенденция к анализу и определению его симптомов, поиска путей выхода из кризисной ситуации и реализация первых важных шагов.

Суть мирового кризиса видится, прежде всего, в ориентации сложившейся системы профессионального образования в прошлое, в отсутствии ориентации на будущее. При этом, современное развитие общества требует новой системы образования, «инновационного обучения», которое сформировало бы у обучаемых способность к проектированию будущего, ответственность за него, веру в себя и свои профессиональные способности, возможности влиять на это будущее.

В России кризис профессионального образования имеет сложную природу. Во-первых, он является проявлением глобального кризиса образования. Во-вторых, длительный период времени он происходил в

обстановке и под мощным воздействием кризиса государства, всей социально-экономической и общественно-политической системы. Если говорить о молодых республиках Донбасса, то добавляется и тот фактор, что системы профессионального образования фактически находится в стадии становления и этот процесс усложняется интеграцией в российскую образовательную систему. Каким образом проводить реформирование, нужно ли полностью копировать все аспекты образовательной системы РФ или максимально сохранять прошлый опыт подготовки специалистов? Прежде чем ответить на этот вопрос, перечислим положительные «наработки» отечественного, профессионального образования:

1) способность осуществлять подготовку кадров практически по всем направлениям науки, техники и производства;

2) по масштабам подготовки специалистов и обеспеченности профессорско-преподавательскими кадрами занимает достойное место в регионе;

3) отличается высоким уровнем фундаментальной подготовки;

4) традиционно ориентировано на профессиональную деятельность и имеет тесную связь с практикой.

Нужно сказать, что перечисленные достоинства во всей полноте проявляются и в системе профессионального образования России. Таким образом, отечественной профессиональное образование объективно обладает рядом достоинств, которые являются основой его модернизации.

Однако четко осознается и тот факт, что реформирование профессионального образования – настоятельная необходимость. Происходящие в обществе

изменения все более обостряют недостатки отечественного профессионального образования и часто сводят к нулю усилия педагогов и управленцев по реформированию профессионального образования.

К таким недостаткам можно отнести:

- неравномерность распределения обучающихся на разных уровнях системы профессионального образования, преобладание массовости высшей школы,
- низкий уровень школьного образования,
- несоответствие полученных в учреждениях профессионального образования знаний, умений и первичного опыта профессиональной деятельности реальным требованиям работодателей и уровню современных технологий,
- быстрому (часто малоисследованному) внедрению новых элементов образовательного процесса, в том числе и западных стран.

Кроме того, обостряются противоречия между: особенностями и разнообразными заданиями будущей деятельности специалистов и содержанием образовательных стандартов и программ;

необходимостью индивидуального подхода к развитию способностей студентов и массовым характером проведения учебных занятий;

потребностью сформировать у студентов способность к самостоятельному получению и применению знаний и недостаточным уровнем организации самостоятельной деятельности студентов.

Среди проблемных позиций также нужно назвать следующее:

1. отсутствие инновационного, опережающего профессионального образования.

2. девальвация ценности многих видов профессий, особенно тех, получение которых обеспечивают учреждения среднего профессионального образования.

3. отсутствие в процессе обучения целостного развития личности, нет гармоничного соединения общечеловеческих и профессиональных ценностей.

4. изменение мотивации получения профессии.

5. неготовность учебных заведений ответственно вести подготовку специалистов в условиях академической свободы.

6. отсутствие на государственном уровне планирования и прогнозирования подготовки специалистов.

7. не совпадение интересов и целей профессионального образования и реального сектора экономики.

Развитие профессионального образования тормозится недостаточным объемом финансирования, очень низкой оценкой результатов интеллектуального труда, временным разрывом между реальным научно-техническим развитием, потребностями экономики и работодателей и обновлением содержания образования.

Указанные противоречия требуют своей конкретизации, поскольку это даст возможность выявить их объективную или субъективную природу и определить пути преодоления. Безусловно, можно начать разговор о проблемах профессионального образования с низкого уровня абитуриентов, их неспособности к учебно-познавательной деятельности в профессиональной школе, самостоятельного овладения знаниями. Этот факт постоянно обговаривается учеными и практиками, которые предпринимают конкретные шаги для практического решения проблемы.

Однако беспокойство (прежде всего у государства в лице тех управленцев, которые отвечают за ее развитие и преподавателей высшей школы) вызывает массовость высшей школы. Начиная с 2002 года, количество студентов в России и Украине возросло в 1,5 раза, а численность молодежи, которая получает более низкий уровень профессионального образования, только в 0,8 раз и то за счет обучения на образовательно-квалификационном уровне «младший специалист». При этом массовость высшего образования становится мировой тенденцией. В Российской Федерации 72% молодежи считает, что для достижения собственных жизненных целей им необходимо получить высшее образование, поскольку оно становится своеобразным пропуском, ресурсом для получения высоких статусных позиций. На фоне демографического спада в странах постсоветского пространства с учетом определенного излишка предложений образовательных услуг такое положение вещей, уже начиная с 2011 года, практически привело к исчезновению конкурсной основы приема в вузы, что достаточно быстро отразилось на качестве высшего образования.

Разнообразные факторы повлияли на смену отношения молодежи и их родителей на уровень необходимого для успешной жизни образования. Однако нам хочется обратить внимание на не совсем корректную пропаганду новых ценностей так называемого постиндустриального, информационного общества и определения основ существования экономики знаний. Исследования в 2008 году мотивов поступления в вуз свидетельствуют, что для 50,8% студентов приоритетным является желание получить диплом о высшем образовании, поскольку не престижно и не пристойно не иметь высшего образования. Так и возникает избыток экономистов (в три

раза), юристов (в шесть раз), культурологов, социологов и психологов (в четыре раза). При этом недостаток специалистов с высшим профессиональным образованием в ближайшие годы будет наблюдаться по следующим группам специальностей: «Физико-математические науки», «Информатика и вычислительная техника», «Сфера обслуживания», «Информационная безопасность», «Естественные науки», «Геодезия и землеустройство», «Авиационная и ракетно-космическая техника», «Оружие и системы вооружения», «Морская техника», «Автоматика и управление», «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды». Специальности, которые относятся к данным группам специальностей, будут наиболее востребованные в будущем.

Если говорить о рабочих и специалистах среднего звена, то сегодня 44% предприятий РФ испытывают острую потребность в них. Особо остро наблюдается дефицит кадров со средним профессиональным образованием по укрупненным группам специальностей: «Металлургия, машиностроение и металлообработка», «Сфера обслуживания», «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «Химическая техника и биотехнологии», «Строительство и архитектура».

Недостаток специалистов усугубляется тем, что работодатели не могут найти работников с должным уровнем квалификации. В последнее время широко обсуждаются вопросы несоответствия между полученным дипломом и реальным спросом со стороны производства, сферы услуг и управления. Проблема несоответствия связана не только с устаревшими технологиями подготовки специалистов. Анализ практики свидетельствуют об ином. Во-первых, появление новых специальностей не дает возможности системе профессионального образования создать и обеспечить качественное развитие системы

подготовки специалистов. Во-вторых, стремительное развитие общества и технологий достаточно быстро изменяет требования к современному специалисту, то есть требует от него иного комплекса знаний, умений, навыков и опыта деятельности в выбранной сфере. Это, в свою очередь, вызывает необходимость обоснования содержания подготовки специалистов, нахождения новых вариаций форм, методов и средств обучения, инновационного развития педагогических технологий, формирования новой методологии подготовки специалистов, обсуждения передового педагогического опыта, внедрения его в качественно новое учебно-методическое обеспечение процесса обучения в профессиональной школе и т.д. На протяжении 2 – 5 лет осуществить такие преобразования вообще не возможно. Третий аспект, который базируется на социальных опросах и поддерживается большинством ученых, – успех в выбранной сфере деятельности не зависит от полученной специальности и тех оценок, которые зафиксированы в приложении к диплому. В связи с этим многие ученые и практики открыто ставят вопрос, что дает современная профессиональная школа – образование или квалификацию, кого нам нужно готовить – выпускников с дипломом или эффективного специалиста, мастера в своем деле?

Особенно остро проблема соответствия знаний, умений и навыков выпускников требованиям современности проявляется в неспособности молодых специалистов самостоятельно и творчески решать разнообразные профессиональные и жизненные задания. Массовость высшего образования, о которой мы уже упоминали, приводит к малоэффективной организации учебного процесса в высшей школе. Это связано с необходимостью создавать большие академические

группы (до 40 человек) и большие лекционные потоки (120 – 150 человек) с целью обеспечения рентабельной работы ВУЗов. Напомним, что в соответствии с нормативами расчет численности преподавателей проводится исходя из пропорции 12 – 14 / один преподаватель, а для ряда специальностей и того меньше. Такая организация учебного процесса, безусловно, не может обеспечить индивидуальный подход к обучению студентов, развития их способностей. Кажется, что при этом должны возникают основания для самостоятельной учебно-познавательной деятельности студентов. Однако любая самостоятельная деятельность должна иметь свою базу: студент должен четко понимать научные, методологические основы своих действий, владеть навыками решения под руководством преподавателя типовых, постепенно усложняющихся заданий, иметь детальные методические рекомендации по выполнению упражнений, индивидуальных и творческих заданий, разработки курсовых работ и проектов и т.д.

На первый взгляд, решение этой проблемы состоит в создании преподавателями учебно-методического обеспечения. Но, если вспомнить, что при создании больших групп и потоков возникает значительное несоответствие между номинальной и фактической нагрузкой преподавателя, то требовать от него качественной работы просто невозможно. Вместе с тем, исходя из многочисленных научных публикаций в отечественных и зарубежных психолого-педагогических изданиях, становится очевидным, что приобретение студентами навыков самостоятельной деятельности в большинстве случаев зависит от педагогической индивидуальности самого преподавателя, его способности в условиях ограниченных ресурсов создать атмосферу творческого поиска, профессионального развития за счет

использования разнообразных форм, методов и средств обучения.

Все виды учебных заведений системы профессионального образования испытывают сложности связанные с моральным старением материально-технической базы учебного процесса. Особо остро эта проблемы стоит для учреждений среднего профессионального образования, поскольку приобретаемые обучающимися навыки уже не соответствуют используемым на предприятиях оборудованию и технологиям.

Поэтому ответ на вопрос, как проводить реформирование системы профессионального образования, что необходимо сделать для обеспечения качества образования, не может быть однозначным, поскольку подготовка специалиста объединяет целый спектр психолого-педагогических, социальных, экономических, правовых, культурных и других аспектов, среди которых нехватка финансирования профессионального образования не является решающей. Вместе с тем многие ученые отмечают пренебрежение в последние десятилетия основными положениями теории обучения, уменьшением исследований сущности учебно-воспитательного процесса в разных видах учебных заведениях системы профессионального образования, его эффективным управлением и усовершенствования, отхода от отечественных традиций и апробированного опыта прошлого.

Необходимо подчеркнуть, что управленцами и преподавательским составом учебных заведений предпринимаются немалые усилия, направленные на реформирование системы профессионального образования. Основные задачи сводятся к решению проблем как содержательного, так и организационно-

управленческого характера, созданию правовой основы функционирования системы образования в целом, выработке государственной политики, ее ориентации на идеалы и интересы страны.

Однако проблемы долговременного развития профессионального образования не могут быть решены только за счет реформ организационно-управленческого и содержательного характера. Нужна новая философия профессионального образования, которая должна дать новое представление о месте человека в современном мире, о смысле его бытия, о социальной роли образования в решении ключевых проблем как человечества в целом, так и конкретной страны, отдельных секторов ее экономики. Такая методология, положенная в основу образовательного процесса, должна ставить задачи всестороннего развития личности профессионала. То есть не только формирования и развития личностных качеств, важных для эффективного взаимодействия с окружающим миром, коллективом, но и профессиональных качеств, знаний, умений, навыков, первичного опыта, позволяющих начать самостоятельную работу в выбранной сфере деятельности без длительного адаптационного периода и быть способным решать нестандартные задачи профессиональной деятельности.

Таким образом, среди проблем профессионального образования, требующих незамедлительного решения особо выделяются следующие:

- 1) качество подготовки специалистов;
- 2) цели профессионального образования;
- 3) развитие системы непрерывного образования;
- 4) организация практико-ориентированного обучения;
- 5) широкое использование новейших педагогических и информационных технологий;

- 6) профессиональное ориентирование молодежи;
- 7) эффективность управления учебными заведениями системы профессионального образования.

Лекция № 2

Качество профессионального обучения

План

1. Качество как междисциплинарная категория.
2. Качество образования.
3. Качество профессионального образования и его составляющие.

1. Качество как междисциплинарная категория

Понятие «качество образования» является сложной многогранной категорией, находящейся под значительным влиянием социально-экономического развития общества, доминирующих в нем ценностей, и поэтому постоянно изменяется.

Отметим, что поиски сущности качества образования прослеживаются еще со времен древних Греции и Рима, а именно с IV века до н.э., когда впервые сделана попытка трактовки категории качества. Аристотель в работе «Метафизика» рассматривает качество как «видовое отличие, принадлежащее сущности предмета» и пытается установить качество предметов благодаря определению отличия между ними на основе признаков «хороший – плохой». Г. Гегель считал, что качество предмета (процесса) определяется благодаря его внутренним и внешним свойствам. Взаимодействие

внутренних свойств порождает новые свойства, что приводит к появлению у предмета (процесса) новых качеств. Взаимодействие внешних свойств служит источником динамичности качества. Также Г. Гегель установил зависимость качества от количества и меры, а именно: определенному качеству соответствует определенное количество.

В философском словаре качество – это то, что делает предметы или явления устойчивыми, разграничивает их и создает бесконечное разнообразие мира. Кроме того, качество рассматривается как «позитивная или негативная характеристика, свойство, черта кого-нибудь или чего-нибудь»; «свойство или принадлежность, все, что составляет сущность вещей»; «наличие существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих один предмет или явление от других». Безусловно, что в основе этих определений лежит философское понимание качества, поскольку каждая из трактовок указывает на наличие совокупности отличительных свойств.

Попытку определить качество предметов, процессов и явлений делают и представители экономики, социологии, психологии и других наук. Так, психологи считают, что сложность качества как категории состоит в разнообразии индивидуального восприятия его свойств людьми, группами или обществом. Социологи связывают качество с результатом или процессом, организация которого требует определенных условий, что и делает качество категорией относительной.

Многогранным является взгляд на качество экономистов, которые понимают сущность этого феномена как совокупность свойств продукции, обуславливающих ее способность удовлетворить личные или производственные потребности исходя из предназначения этой продукции.

Потребителя, при определении качества товара интересует, насколько он сможет удовлетворить его потребности. Таким образом, в основе определения качества продукции лежит ее потребительная стоимость.

Таким образом, в разных отраслях знаний определение качества предмета, процесса, явления связывается с максимальным исследованием всей совокупности его качеств. Кроме того, сам феномен качества дает возможность определить целостность исследуемого объекта, а также целенаправленно его изменять посредством изменения количественных параметров его свойств. Качество обуславливает для человека ценность объекта, а также соединяет процесс и его результат.

2. Качество образования

Если рассматривать для установления сущности понятия «качество образования» накопленный педагогической наукой и практикой опыт, то важно вспомнить великих педагогов-дидактов Я. Коменского и И. Песталоцци, которые качество образования видели как совокупность обобщенного опыта обучения и воспитания, всесторонней подготовки учителя, его возможности перенимать опыт других и осуществлять педагогическое экспериментирование.

Выдающиеся просветители Н. Пирогов, В. Стоюнин, Л. Толстой, К. Ушинский считали, что качество образования нельзя отождествлять с успехами учеников в изучении отдельных предметов, а нужно связывать с педагогической деятельностью учителя, его возможностью к личному творческому саморазвитию, целенаправленному всестороннему развитию личности

ученика, сознательному выбору форм, методов и средств обучения и воспитания, необходимых для этого.

Не смотря на то, что проблема качества образования возникла вместе с самим феноменом, однако, целостное понимание качества образования сформировалось только в XX веке. Современные ученые связывают качество образования с достижением качества усвоенных знаний, качеством обучения и воспитания, повышением уровня развития способностей личности, готовностью выпускника к жизни в обществе. Такое разнообразие взглядов на качество образования объясняется зависимостью категории качества от бытия предмета. Именно поэтому доминантой феномена «качество образования» является само «образование» как процесс обучения и воспитания, конкретный результат накопленных личностью знаний, умений, навыков, опыта разнообразной деятельности, ведущих, значимых для нее ценностей.

Необходимо отметить, что значительная часть ученых отождествляет качество образования с качеством обучения и качеством полученных знаний. Сторонники такого подхода, считают, что качество полученных знаний определяет возможности человека на достаточно длительный период его жизнедеятельности. Ученые качество приобретенных знаний рассматривают как результат влияния всех составляющих образовательной системы. При этом важным признаком качественного образования становится именно возможность личности реализовать эти знания в творческой деятельности и открытом, чувственном восприятии окружающего мира.

Другие ученые главным критерием качественного образования считают соответствие его потребностям общего и профессионального развития личности. Качество знаний рассматривается как динамическая система, обеспечивающая эффективную профессиональную

деятельность человека, его постоянное развитие с учетом социально-экономических и научно-технических изменений. В контексте этого, группа российских ученых под руководством М. Поташника определяет качество образования как взаимосвязь достигнутого результата и потраченных на его достижение усилий и ресурсов: педагогических, информационных, технических, экономических, материальных и других. То есть качество образования оценивается как с позиций максимального достижения установленных целей, так и с позиции цены достигнутых результатов.

Часть ученых изучение феномена качества образования строят на определении его ценности. Благодаря содержанию образования становится возможным приобщить личность к культурным ценностям человечества, что и позволит сформировать в процессе обучения высокоморальную и свободную личность как наивысшую ценность.

Другие исследователи идут далее в понимании качества образования, связывая его с достижением установленных целей образовательного процесса: определением уровня знаний и умений, физическим и культурным развитием личности. В связи с этим установление целей и результатов образования ставится во главу угла. И тут в противоречия вступают образовательные стандарты, где описано теоретическое видение того, что должен знать и уметь обучаемый, и реальный процесс обучения. В реальной практике основной целью образования становится формирование суммы предметных знаний и умений, что существенно тормозит решение проблемы качества образования. Поэтому особую важность приобретает четкая государственная образовательная политика.

Часто качество образования отождествляют с качеством образовательных услуг – «результатом осуществления учебным заведением своей уставной деятельности, что выражается в передаче знаний, умений и навыков преподавателями субъектам, которые обучаются, с целью удовлетворения их потребностей в образовании». На наш взгляд, отождествление качества образования с качеством образовательных услуг и соответствующее определение его сущности отображает экономический и в определенном смысле формально-государственный подход к этой сложной категории, что сводит старания учебного заведения, всех его работников, собственно самих учеников или студентов к формированию потребительной стоимости образования как услуги. Такое узкое понимание качества образования не способствует всестороннему развитию личности в системе образования, не может обеспечить подготовку социально активного члена общества, специалиста-гражданина.

Нужно сказать, что большинство ученых отмечают многогранную сущность качества образования, указывая на закономерную социальную взаимосвязь между развитием личности, качеством всех уровней образовательной системы и качеством общественного интеллекта. Очевидно, что качество образования необходимо рассматривать и с позиций субъектов образовательного процесса, и самого учебного заведения, и общества, что дает возможность отобразить разные уровни решения этой проблемы государством, регионами, учебными заведениями и личностью.

Качество образование – это многогранная категория, которая органично соединяет реализацию всех составляющих учебно-воспитательного процесса и качество установленных результатов образования,

отображающих интересы всех заинтересованных субъектов.

3. Качество профессионального образования и его составляющие

Говоря о качестве профессионального образования, необходимо отметить, что понимание сущности этого феномена существенно изменилось за последние два десятилетия. Если раньше приоритет отдавался объему усвоенных выпускником профессионального учебного заведения знаний, возможности их воспроизводства по алгоритму, то в последние годы акцент сместился в сторону всестороннего развития личности молодого специалиста: его общей культуры, возможностей к самообразованию и дальнейшему профессиональному росту, способности адаптироваться в профессиональной и социальной среде, творчески использовать полученные знания и личные способности при решении жизненных и профессиональных задач, наличии ответственной гражданской позиции, правовой сознательности, моральных принципов.

Качественное профессиональное образование непосредственно связывается с новыми целями развития человечества, которое должно обеспечить сбалансированное решение социально-экономических задач, проблем окружающей среды для удовлетворения потребностей современных и будущих поколений. В связи с этим направляются усилия на устранение противоречий между реальным содержанием образования и требованиями заказчика образовательных услуг, общества и государства к уровню профессиональной компетентности современного специалиста; формирования материально-технической базы и информационного

обеспечения профессиональной подготовки; осуществления системных исследований для создания реального государственного заказа и поиск других мер по обеспечению качественной подготовки специалистов.

Современные исследователи также рассматривают качество профессионального образования как сложную категорию, которая объединяет в себе качество личности, качество содержания образования и качество образовательных технологий, каждое из которых имеет собственную структуру. При этом качественное профессиональное образование требует уточнения его целей и их реализации, современных технологий обучения и других условий, необходимых для подготовки специалиста отвечающего требованиям современного общества.

Многие ученые указывают на системный характер, многогранность качества профессионального образования, наличие сложной иерархической структуры. Видный российский ученый А. Егоршин, рассматривает качество высшего образования как результат образовательного процесса, составляющими которого является сформированные общетеоретические знания, практические умения и навыки выпускников; уровень интеллектуального развития, моральных качеств личности; особенности ценностных ориентаций, определяющих мировоззрение; активность и ответственное творческое отношение специалиста к действительности, выявляемые в его деятельности. Основываясь на этом, многие ученые конкретизируют качество результатов обучения через модель выпускника. Сегодня основу этих моделей составляют государственные образовательные стандарты и профессиональные стандарты. При этом важно, чтобы оба этих стандарта были едины в отношении целей и результатов подготовки специалистов.

Необходимо отметить, что определить цели и результаты образования, перевести их на уровень законодательно принятой нормы является сложной практической проблемой. Реальность такова, что несмотря на попытки обновить и даже кардинально переработать образовательные стандарты, они продолжают входить в противоречие с требованиями профессиональных стандартов. Кроме того, по целому спектру видов профессиональной деятельности современных стандартов просто нет. Отсюда и несоответствие требований реальной экономики и результатов подготовки специалистов в учебных заведениях.

Все подходы ученых относительно понимания качества профессионального образования сводятся, по нашему мнению, к пяти основным подходам. Первый подход отождествляет качество профессионального образования с качеством обучения. Второй подход под качеством профессионального образования понимает уровень образованности, воспитанности и развития студентов. Третий подход качество профессионального образования определяет как степень соответствия уровня подготовки выпускников требованиям профессиональной и социальной среды. Четвертый подход связывает качество профессионального образования с качеством работы учебного заведения, его возможности соблюдать государственный стандарт. Пятый подход отождествляет качество профессионального образования с уровнем организации и результатами учебно-воспитательного процесса в учебном заведении.

Обобщая рассмотренные нами подходы ученых, считаем возможным под **качеством профессионального образования** понимать достижение социально значимых результатов подготовки специалистов, в которых отражены требования всех заинтересованных субъектов,

обеспечено формирование профессиональной и личностной компетентности специалиста в процессе наполненного соответствующим содержанием, определенным образом организованного и реализованного учебным заведением профессионального обучения.

Опираясь на экономический взгляд на качество продукции, а также учитывая понимание учеными сущности качества профессионального образования, представим качество профессионального образования в виде пирамиды. При этом мы используем подход классической педагогики, где обучения также конструктивно представлено в виде условной пирамиды. В основе этой пирамиды находится дошкольная подготовка ребенка, значительную часть пирамиды отводится среднему образованию, а для педагогического обоснования деятельности профессиональной школы отведена верхушка пирамиды.

В соответствии с этим *основу* нашей *пирамиды качества профессионального образования* составляет качество предыдущей подготовки абитуриентов, наличие у них определенного опыта самостоятельной учебно-познавательной деятельности и какой-либо деятельности в сфере производства; основательность определения желаемых для общества, работодателей и личности результатов обучения; наличие общегосударственной политики подготовки специалистов, которая учитывает мировые тенденции развития профессионального образования, опирается на широкую законодательную базу и действенные финансовые механизмы.

Второй уровень пирамиды составляет возможность учебного заведения системы профессионального образования осуществить образовательную деятельность. Эта возможность опирается на имеющийся необходимый объем и уровень развития материально-технической базы

учебного заведения, качественный и количественный преподавательский состав; разнообразие направлений деятельности учебного заведения, что дает возможность предоставлять широкий спектр образовательных услуг, интегрировать образование и науку; наличие социально-бытовых условий для обучения и жизни студентов, а также деятельности преподавателей.



Рис. 1. Пирамида качества профессионального образования

Третий уровень отведено качеству работы – качеству процесса подготовки специалистов, которая содержит значительное количество компонентов. Поскольку какой-либо процесс начинается с планирования, то и процесс подготовки специалистов начинается с создания планов и программ их подготовки, что в значительной мере определяет сущность и особенности деятельности студентов и преподавателей. На основе существующих планов и программ строится учебный процесс, в котором в нужной логике выстраиваются учебные дисциплины, реализуемые в тех или иных формах обучения.

Взаимодействие и эффективная реализация составляющих всех описанных нами уровней пирамиды качества профессионального образования создают ее **вершину** – компетентность (качество подготовки) молодого специалиста – выпускника учебного заведения, который может целесообразно использовать приобретенные теоретические и практические знания, умения, навыки, имеет достаточный для самостоятельной профессиональной деятельности опыт работы, способен решать жизненные и профессиональные проблемы, а также эффективно взаимодействовать с окружением.

Разработанная нами пирамида качества профессионального образования свидетельствует о зависимости этого качества от множества факторов. В связи с этим возникает необходимость их определения с целью минимизации негативного влияния на процесс профессиональной подготовки специалистов.

Исследования которые нами проводились позволили определить факторы, оказывающих влияние на качество профессионального образования. Проявление этих факторов на уровне учебного заведения системы

профессионального образования носит как объективный, так и субъективный характер, т.е. может зависеть от усилий административно-управленческого персонала и преподавателей, так и быть вне их компетенции. Это дает возможность распределить факторы, влияющие на качество профессионального образования на три группы, а именно:

Первая группа – это факторы, определяющие содержание профессиональной подготовки, особенности организации и реализации учебного процесса, - это требования рынка труда, государства и общества к современному специалисту; достижения науки и техники, предполагаемые тенденции их развития; уровень общеобразовательной подготовки абитуриентов; материально-техническое и финансовое обеспечение учебного процесса; уровень интеграции системы профессионального образования государства в мировое образовательное пространство; наличие четкой государственной политики в сфере подготовки специалистов; законодательное и нормативное обеспечение профессионального образования; взаимодействие государственных органов управления образованием с работодателями при создании государственных образовательных стандартов.

Вторая группа – факторы, непосредственно проявляющиеся в учебном процессе, – четкое формулирование целей и результатов обучения; учебные планы и программы подготовки специалистов; выбранные формы, методы и средства обучения; внедрение современных педагогических и информационных технологий; наличие комплексов учебно-методического обеспечения дисциплин; организация и педагогическое обеспечение самостоятельной деятельности студентов; создание системы контроля и оценивания всех видов

деятельности студентов на разных этапах их профессионального обучения; профессиональная и практическая направленность учебного процесса; интеграция научных исследований в учебный процесс; уровень квалификации и научно-педагогической деятельности преподавателей; обеспечение их эффективного взаимодействия со студентами.

Третья группа – факторы, определяющие результаты учебного процесса – уровень профессионального и личностного развития выпускника, соответствующий модели его компетентности, государственным образовательным стандартам и личным представлениям выпускника о качестве профессионального образования; востребованность выпускника на рынке труда; успешность профессиональной реализации выпускника; взаимодействие учебного заведения с работодателями при изучении результатов подготовки специалистов.

Безусловно, что без определения целей профессионального образования в соответствии с потребностями общества, разработка государством образовательной политики и создания необходимых условий профессиональная подготовка не может быть качественной.

В педагогических периодических изданиях можно найти множество публикаций, в которых постоянно указывается на недостатки действующего законодательства, низкое финансирование профессионального образования отсутствие четкой государственной политики в подготовке специалистов, неподготовленность выпускников школ к обучению в учебных заведениях (особенно вузах) и прочие аспекты, не способствующие достижению высокого уровня качества профессионального образования. Однако, на наш взгляд,

учебные заведения системы профессионального образования недостаточно используют внутренние рычаги управления качеством подготовки специалистов, не создают систему управления качеством учебного процесса. Поэтому считаем, что во многом решение проблемы качества подготовки специалистов лежит в плоскости управления качеством учебного процесса. При этом важным становится учет лучших традиций отечественной практики и изучение зарубежного опыта подготовки специалистов в системе профессионального образования.

Лекция № 3

Компетентность выпускника системы профессионального образования

План

1. Проблема целей профессионального образования.
2. Понятие компетентности.
3. Модель компетентность выпускника.

1. Проблема целей профессионального образования

Основная цель профессионального образования - профессиональное развитие личности, становление ее общей и профессиональной культуры. Поэтому независимо от того, кого готовят профессиональные учебные заведения, главным является возможность обеспечить соответствующий уровень профессионального образования и развития. Следует также подчеркнуть необходимость тесной связи среднего, профессионально-

технического, высшего и последипломного образования, что является залогом реализации непрерывного образования, образования на протяжении жизни, которое должно удовлетворять потребности личности в повышении квалификации или получении новой профессии. Эти потребности возникают вследствие меняющихся условий рынка труда и требуют создания системы профессиональной подготовки в учебных заведениях разного типа, что обеспечит переход человека к более высоким уровням личностного и образовательного развития.

Итак, профессиональное образование предусматривает движение человека от элементарной (общей и функциональной) грамотности к образованности; от профессионально значимых качеств личности к профессиональной компетентности и затем допрофессиональной культуры, осознания материальных и культурных ценностей и ценностей прошлого, собственного вклада в культуру своей страны, мира в целом; от общей и профессиональной культуры к формированию индивидуального менталитета личности - глубинных устоявшихся основ миропонимания, которые обеспечивают направленность на непрерывное самосовершенствование, самореализацию.

Вследствие этого получение высшего образования становится обязательным для развития личности, поскольку высокая квалификация работников является залогом широкого и эффективного применения новейших наукоемких информационных технологий, повышение благосостояния населения, экономического расцвета страны.

Главная цель профессионального образования может быть конкретизирована в трех направлениях.

Первое направление – создание условий для овладения человеком знаниями и навыками в сфере профессиональной деятельности, получения квалификации или переквалификация, что обеспечивает участие личности в общественно полезном труде в соответствии с ее интересами и способностями. При этом профессиональное образование может рассматриваться как средство самореализации личности, поскольку именно в профессиональной деятельности наиболее полно раскрываются способности человека, а также как средство социальной самозащиты, устойчивости и адаптации к условиям рыночной экономики.

Второе направление – воспитание социально активной личности, которая в своей жизни руководствуется общечеловеческими и культурно-национальными ценностями и способна к преобразованию производства, производственных, экономических, общественных отношений, к участию в управлении, несет ответственность за результаты своей деятельности и т.д.

Третье направление – удовлетворения насущных и перспективных потребностей производства в квалифицированных специалистах, уровень подготовки которых соответствовал бы требованиям научно-технического, социального прогресса, которые бы были профессионально мобильными, имели разносторонние профессиональные и общеобразовательные знания, умения и навыки.

Безусловно, что цель профессионального образования – научить человека профессии. Профессия это не только возможность занятости, но и творческая, всесторонняя реализация личности. Отсюда вытекает, что цель профессионального образования – помочь человеку правильно выбрать профессию в соответствии с его

склонностями и возможностями, воспитать профессионала, способного приносить пользу обществу.

Цель профессионального образования последовательно достигается на всех этапах получения профессионального образования.

Начало профессиональному образованию проходит в учебных заведениях начального профессионального образования – училищах. Цель профессионального образования на этом этапе обучения – обучить квалифицированных рабочих. В последнее время кроме профессионально-технических училищ создаются образовательные учреждения начального профессионального образования нового типа, носящие название профессиональные лицеи. В последнее время система начального профессионального образования переживает некоторые изменения в специализации. На первый план ставится новая цель профессионального образования – воспитывать людей таким востребованным обществом профессиям, как организатор малого бизнеса, эколог, дизайнер.

Следующий этап получения профессионального образования – среднее профессиональное образование. Система среднего профессионального образования – качественно новый уровень получения профессионального образования. На данном этапе цель профессионального образования – обеспечение студентам возможности последовательного повышения своего общеобразовательного и профессионального уровней и роста конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Кроме традиционных учебных заведений – техникумов, в последнее время создаются новые типы учреждений – колледжи. Цель профессионального образования колледжа, как и цель техникума, дать, прежде всего, профессиональное образование по новым,

востребованным обществом, специальностям. Дать качественное образование, в соответствии с Государственными стандартами среднего профессионального образования. Резюмируя, можно сказать, что цель профессионального образования системы СПО – подготовка специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования.

Концепция непрерывного образования следующим этапом повышения уровня знаний, определяет высшее профессиональное образование, которое преследует вполне конкретную цель профессионального образования – воспитание высокообразованного, квалифицированного специалиста в конкретной области. Реализуется данная цель профессионального образования через программы Стандарта высшего профессионального образования. Этими же стандартами определяется не только содержание образовательных программ, но и объем учебной нагрузки на получение профессионального образования. Выпускником, прошедшим итоговую государственную аттестацию по аккредитованной образовательной программе, достигается цель профессионального образования данного этапа – получение документа государственного образца (диплома) об уровне образования и его квалификации.

Цели профессионального образования напрямую связаны с его содержанием. Под содержанием образования подразумевают систему знаний, умений, навыков, отношений и творческой деятельности, которыми овладевает человек в ходе процесса обучения.

Источником формирования содержания образования служит государственный образовательный

стандарт, опираясь на который разрабатываются профессиональные образовательные программы. Они направлены на решение задач последовательного повышения образовательного и профессионального уровня специалистов.

Государственные образовательные стандарты (ГОС) представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

Государственные образовательные стандарты профессионального образования разрабатываются по профессиям, специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования.

Государственные образовательные стандарты обеспечивают:

- 1) единство образовательного пространства;
- 2) преемственность основных образовательных программ начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

В Российской Федерации федеральным законом от 1 декабря 2007 года № 309-ФЗ была утверждена новая структура государственного образовательного стандарта. Теперь каждый стандарт включает 3 вида требований:

- 1) требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объёму, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы

и части, формируемой участниками образовательного процесса;

2) требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;

3) требования к результатам освоения основных образовательных программ.

Стандарт является основой для:

– разработки примерных основных образовательных программ;

– разработки программ учебных предметов, курсов, учебной литературы, контрольно-измерительных материалов;

– организации образовательного процесса в образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу в соответствии со стандартом, независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности;

– разработки нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу, формирования государственного (муниципального) задания для образовательного учреждения;

– осуществления контроля и надзора за соблюдением законодательства в области образования;

– проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся;

– построения системы внутреннего мониторинга качества образования в образовательном учреждении;

– организации деятельности работы методических служб;

– аттестации педагогических работников и административно-управленческого персонала

государственных и муниципальных образовательных учреждений;

– организации подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образования.

Особенностью стандартов нового поколения является то, что результаты обучения определены в виде компетенций.

2. Понятие компетентности

Концепция компетентности является определяющей в проектировании, формировании и создании образовательного пространства большинства стран мира. На сегодняшний день именно компетентностный подход отвечает требованиям производственной сферы, становится радикальным средством модернизации профессионального образования, моделирования его результатов и позволяет человеку реализовать свои возможности за пределами учебных ситуаций.

Проблема использования компетентностного подхода в подготовке современного специалиста исследуется многими отечественными учеными. На сегодня определены сущность самого понятия «компетентность», составляющие компетентности современного специалиста, исследуются подходы к формированию отдельных видов компетентности специалиста и профессиональной компетентности по отдельным направлениям (специальностям).

Многие связывают использование компетентностного подхода с внедрением принципов Болонского процесса. Однако, задолго до принятия Болонской декларации американские исследователи сделали попытку отразить в результатах образования

современные требования к подготовке кадров, используя компетентностный подход. Нарботки ученых позволили в 1992 году разработать и принять систему требований к выпускникам вузов на компетентностной основе. Эти компетенции отображали развитие умственных способностей, личностной и эмоциональной сферы молодого специалиста, его возможность взаимодействовать с окружающими при решении профессиональных и бытовых вопросов, наличие необходимых практических навыков и умений в выбранной сфере деятельности и т.д.

В Европе сегодня используется общий подход к перечню компетентностей, которыми должен владеть выпускник учебного заведения разных уровней системы профессионального образования. К таким компетентностям отнесены знания и навыки, опыт их использования, наличие четко выраженной жизненной и профессиональной позиции, а также таких личностных качеств, как трудолюбие, ответственность, сдержанность, оптимизм, заинтересованность и т.д. Наличие этих компетентностей свидетельствует о системном характере сформированности личности специалиста.

Необходимо сказать, что не прекращаются споры среди отечественных ученых по поводу тождественности понятий «компетентность» и «компетенция». Несмотря на то, что ФНОС используют при определении результатов обучения понятие «компетенции», на наш взгляд, более правильным является понятие «компетентность». **Компетентность** понимается нами как динамическое личностное образование, которое интегрирует приобретенные знания, умения, навыки, личностные качества, опыт деятельности, обуславливает способность и готовность человека решать разнообразные проблемы в

социальной и профессиональной сферах и обеспечивает возможность его дальнейшего саморазвития.

То есть компетентность отображает результат обучения и воспитания выпускника учебного заведения, его социальную и профессиональную зрелость, готовность к самостоятельной деятельности как гражданина и профессионала. Поскольку эта готовность проявляется в разных сферах жизнедеятельности, то естественно, что модель выпускника не ограничивается только перечнем определенных видов профессиональной компетентности и это прослеживается в уже спроектированных учеными моделях.

3. Компетентностная модель выпускника

Разработка компетентностной модели выпускника по направлениям подготовки стала проводиться на официальном уровне только в последние годы, что нашло свое отражение в ГОС третьего поколения. До этого времени существовали только теоретические наработки ученых и практиков, а сами модели представляли собой требования к специалисту в виде профессиограмм, психограмм и квалификационных характеристик. Необходимо отметить, что еще в начале 70-х годов XX века были заложены основы разработки модели специалиста, которая понималась как образец, эталон, идеал специалиста, соответствующего требованиям современности. Сама потребность в разработке таких моделей была вызвана необходимостью обеспечить опережающую подготовку специалиста, который бы мог легко адаптироваться в профессиональной среде и вести самостоятельную производительную деятельность в выбранной сфере.

Почему мы рассматриваем не модель специалиста, а модель выпускника. Это связано с наличием значительных отличия между ними. Специалист – это представитель определенной сферы профессиональной деятельности, который уже имеет опыт работы в реальном секторе экономики. Выпускник – человек, который на протяжении определенного времени приобретал профессиональные знания. Модель выпускника должна быть ориентиром организации учебного процесса в профессиональной школе и его содержательного наполнения. Поскольку современная жизнь требует от выпускника не только профессиональных знаний и умений, но и возможности эффективно взаимодействовать с окружающими, гибко реагировать на изменения профессиональной и социальной среды, непрерывно развивать себя как личность и профессионал, то модель выпускника должна строиться на комплексном, междисциплинарном подходе, что обеспечивает целостность и системность подготовки молодого специалиста.

Под *моделью выпускника* мы понимаем научно обоснованный, детально описанный эталон личности будущего специалиста, полученный в результате подготовки в учебном заведении системы профессионального образования и объединяющий в себе его личностные и профессиональные качества.

Как уже отмечалось, в современной профессиональной школе только недавно стали использовать модель на компетентностной основе. Сформированность компетентностей специалиста, а не просто наличие квалификации, становится требованием работодателей. Поэтому цель профессионального образования сегодня состоит в необходимости научить молодежь успешно решать разнообразные

профессиональные и жизненные ситуации, инициативно работать в коллективе, брать на себя ответственность.

Компетентностная модель выпускника – научная основа результата и процесса подготовки специалистов в учебном заведении системы профессионального образования, обобщенная в его компетентности, которая обеспечивает готовность и способность выпускника к решению разнообразных проблем в социальной и профессиональной сферах, а также его возможность к дальнейшему саморазвитию.

В соответствии с этим, проектирование компетентностной модели выпускника по конкретному направлению как результативной основы становится одним из условий не только реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании, но и модернизации учебного процесса, повышения его качества и качества профессионального образования в целом.

В основе компетентностной модели выпускника лежат две составляющие – общие и профессиональные компетентности.

Общие компетентности являются основой компетентности выпускника любого вуза по любому из направлений профессиональной подготовки, поскольку позволяют будущему специалисту действовать в социуме, быту, воспринимать мир, оценивать происходящие в нем события, определять и реализовывать собственную позицию. Общие компетентности, с одной стороны, не являются профессионально обусловленными, потому что дают возможность личности успешно реализовать себя в разных сферах деятельности. Но, с другой стороны, они являются профессионально значимыми, поскольку становятся основой формирования самой профессиональной компетентности и ее полноценному

проявлению при реализации специалиста в профессиональной сфере.

Профессиональные компетентности опираются на специфические атрибуты в отрасли и свидетельствуют о готовности и способности к целесообразной деятельности специалиста в конкретной профессиональной ситуации, находить методы, формы и способы решения разнообразных профессиональных проблем, а также оценивать результаты своей деятельности. Профессиональная компетентность содержит знания, умения и навыки, а также способности к гибкому решению профессиональных задач самостоятельно или во взаимодействии с коллегами в соответствии с имеющимися или потенциальными производственными возможностями и ресурсами. Безусловно, что речь идет и о теоретическом, и о практическом составляющих компетентности, поскольку компетентность развивается только в деятельности и фактически является ее продуктом. При этом, профессиональная компетентность специалиста определяется также и его ценностными ориентациями, мотивами деятельности, его общей культурой, пониманием мира вокруг себя и своего места в нем, стилем взаимоотношений с окружающими, способностью к развитию собственного творческого потенциала. Последнее указывает на двойственный характер профессиональной компетентности, ее взаимосвязь и взаимообусловленность с общей компетентностью.

Считаем возможным в составе общих компетентностей выделить социальные, коммуникативные, общекультурные и универсально-личностные.

Многогранность и сложность социальных отношений требует от человека владения широким

спектром социальных знаний и навыков взаимодействия с окружающим миром и обществом. Поскольку человек – существо общественное, то его развитие и приобретение новых качеств вызывает появление новых отношений, расширение среды, в которой он действует и демонстрирует имеющиеся **социальные компетентности**. Ученые определяют социальные компетентности как те, что характеризуют взаимодействие человека с обществом, социумом, другими людьми,

Особенной социальной компетентностью является **коммуникативная компетентность** – сложное образование, обеспечивающее успешное общение, благодаря которому личность может решать разнообразные профессиональные и жизненные ситуации, успешно самореализовываться. Коммуникативная компетентность требует от специалиста лингвистических умений, знания и соблюдения специфических социально-культурных норм поведения психологических законов взаимодействия между людьми, умения поддерживать благоприятную атмосферу. Развитие этой компетентности «связано с выбором личности той социокультурной среды, в которой будут востребованы и реализованы ее субъективные качества».

Наличие **общекультурной компетентности** позволяет специалисту войти в мир культуры, в мир ценностей, понять свое место в нем, ценность и значение собственной профессиональной деятельности для развития общества. В поликультурном мире выпускник должен владеть образцами разнообразных культур, ценностями и традициями национальной культуры, проявлять гражданские качества, гуманизм по отношению к другим членам общества.

Универсально-личностная компетентность, обеспечивает выпускнику успешную адаптацию в новой

социальной и профессиональной среде, мобильность, гибкость, ответственность, возможность проанализировать любую ситуацию, выбрать наилучшие пути ее решения, оценить последствия такого решения для дальнейшей профессиональной деятельности и среды, в которой эта ситуация возникла. Проявлением универсально-личностной компетентности является возможность будущего специалиста к самосовершенствованию, выстраиванию программы саморазвития на основе требований рынка и тенденций социально-экономического и научно-технического развития; самообразование, самоконтроль, экспертиза собственной профессиональной готовности; непрерывное расширение спектра своей жизнедеятельности. Важное значение приобретает возможность осуществлять самонаблюдение, самоанализ, самопознание, способность к осмыслению собственной деятельности и преодоления стереотипов мышления, что понимается как рефлексия личности.

В составе *профессиональных компетентностей* ученые выделяют общепрофессиональные и специализированные (профессиональные). **Общепрофессиональные компетентности** являются инвариантными по отношению к направлению профессиональной подготовки и обеспечивают готовность специалиста решать общие, типичные для выбранной сферы деятельности задания. **Специализированные компетентности** – это профессионально-функциональные знания и умения, обеспечивающие подготовку специалиста в отношении к конкретным, для этого направления, объектам и предметам труда; овладение алгоритмами моделирования, проектирования, научного исследования в конкретной отрасли. **Общепрофессиональные компетентности** становятся фундаментом, позволяющим выпускнику гибко

ориентироваться на рынке труда и в сфере последиplomного образования. Специализированные компетентности решают задачи объектной и предметной подготовки. Поэтому для каждого направления и профиля подготовки важно раскрыть состав и обосновать содержание этих компетентностей.

В модели выпускника оба вида компетентностей должны быть взаимосвязанными и развиваться одновременно, создавая образ специалиста и обеспечивая становление его социальных, личностных и профессиональных компетентностей как интегративного личностного образования. Поскольку модель выпускника является упрощенным вариантом модели специалиста, то формирование компетентности личности студента в учебном процессе будет происходить до уровня его готовности к социально-профессиональной деятельности. Это предполагает также формирование у будущего специалиста желания действовать, иметь определенные мотивы, внутренние установки к осуществлению

Несмотря на то, что образовательные стандарты определили перечень компетентностей в модели выпускника по большинству направлений подготовки, но их состав, по мнению многих ученых и практиков, не идеален. Кроме того, его необходимо дополнять теми компетенциями, которые важны для жизни и работы в определенном регионе государства. Также важно понимать, что формирование этих компетентностей у выпускника обеспечивается благодаря определенному образу организованному и реализованному учебному процессу. В этом контексте важным фактором является содержание подготовки, которое должно быть достаточно сходным при подготовке специалистов одного направления и профиля.

В целом необходимо в новых стандартах выделить обязательный содержательный компонент единый и по перечню дисциплин и по их объему для подготовки конкретных направлений и профилей. Только тогда и станет возможным не просто говорить об организации обучения на компетентностной основе, а действительно о формировании и компетентности в процессе профессиональной подготовки.

Лекция № 4 Непрерывное образование

План

1. Сущность непрерывного образования.
2. Непрерывное профессиональное образование.
3. Пути повышения эффективности непрерывного профессионального образования.

1. Сущность непрерывного образования

Непрерывное образование – понятие, появившееся сравнительно недавно, а точнее, в конце XX в., – быстро заняло центральное место в социальных и педагогических проблемах многих государств. Сегодня непрерывное образование трактуется как единая система государственных и общественных образовательных учреждений, которая обеспечивает организационное, содержательное единство и преемственность всех звеньев образования. Решение задач воспитания и обучения, политехнической и профессиональной подготовки человека должно, с одной стороны, учитывать актуальные и перспективные общественные потребности, с другой

стороны – удовлетворять стремление человека к самообразованию, всестороннему и гармоничному развитию на протяжении всей жизни.

Этим определяется упорядочивание множества образовательных структур – основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных. Их взаимосвязь и взаимообусловленность, взаимная субординация по уровням, координация по направленности и назначению, обеспечение взаимодействия между ними превращают все совокупность таких структур в единую систему.

Первоначально непрерывное образование связывалось с обучением взрослых людей и трактовалось как компенсаторное: оно устраняло недостатки образования или давало возможность освоить нечто новое, чего не было в период их обучения. Эту роль непрерывное образование не утратило и сейчас. Как и прежде, существуют формы обучения (заочное, вечернее, дистанционное), которые позволяют получить высшее профессиональное образование людям работающим. Идея заочного обучения («по почте») пришла в голову англичанам более 100 лет назад, когда заселявшим отдаленные владения подданным Британской короны была предоставлена возможность получить образование. Позднее такую форму по достоинству оценили жители провинциальных городков, удаленных от крупных центров. В Советском Союзе заочное и вечернее обучение позволило быстро вывести страну на уровень полного среднего образования, а затем частично решить проблему высшего образования для жителей сельской местности и отдаленных районов.

Позже приоритетным стало повышение квалификации специалистов в тех областях, где знания

особенно стремительно обновлялись. Появились курсы, факультеты и институты повышения квалификации. Менялось не только содержание образования для взрослых, но и его формы. В середине 1960-х гг. некоторые американские инженерные колледжи начали использовать телевидение для предоставления учебных курсов работникам ближайших корпораций. Эти программы оказались настолько успешными, что стали прецедентом «распространения высококачественного образования» для студентов из разных городов. Появилась возможность передачи телевизионных курсов через спутники по всей территории США, в Европу, Австралию, Китай. Началась эра дистанционного образования.

В 1970-х гг. возникла идея непрерывного образования для каждого, независимо от возраста и профессии. Изменилась цель образования: не компенсаторное; не повышение квалификации, а дающее человеку возможность приспособиться к жизни в постоянно меняющихся условиях. Лозунг «образование на всю жизнь» заменяется новым — «образование через всю жизнь».

Непрерывное образование рассматривается как образование на протяжении всей жизни, которое обеспечивается единством и целостностью системы образования, созданием условий для самообразования и всестороннего развития личности, совокупностью преемственных, согласованных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, гарантирующих гражданам реализацию права на образование и предоставляющих возможность получить общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию на протяжении всей жизни.

Непрерывное образование – это единая система, включающая все возможные типы учебных заведений, обеспечивающих максимальное развитие способностей человека.

Непрерывное образование сегодня характеризуется рядом признаков. Во-первых, оно охватывает весь процесс жизни человека. По данным мировых источников, только 4% трудоспособного населения планеты трудится по первоначально приобретенной профессии. Во-вторых, обучение не ограничено местожительством. Современная система дистанционного образования позволяет учиться независимо от того, где проживает человек. В-третьих, непрерывное образование предполагает наличие системы открытого образования – новой модели образования, исходящей из открытости мира, процессов познания и образования человека. В-четвертых, в непрерывном образовании реализуется принцип самообразования, согласно которому ученик реально является субъектом учебного процесса.

Говоря о сущности непрерывного образования необходимо указать на следующее:

1) непрерывное образование – приоритетная проблема, вызванная к жизни современным этапом научно-технического развития и политическими, социально-экономическими и культурологическими изменениями;

2) наметились два диаметрально противоположных отношения к непрерывному образованию – от полного его неприятия и объявления очередной утопией до определения непрерывного образования как главной, а может быть и единственной продуктивной педагогической идеей современного этапа мирового развития;

3) просматриваются три главных аспекта сущности непрерывного образования:

а) традиционный, когда в непрерывном образовании видят профессиональное образование взрослых, потребность в котором вызвана необходимой компенсацией знаний и умений, недополученных в ходе учебы, как своеобразный ответ на технологический прогресс, поставивший труд человека в состояние функциональной безграмотности. Это по сути – компенсаторное, дополнительное образование, часть «конечного» образования (т. е. «образования на всю жизнь»);

б) явление образования как пожизненный процесс («учиться всю жизнь») и отдают предпочтение педагогически организованным формальным структурам (кружки, курсы, средства массовой информации, заочное и вечернее обучение и т. п.);

в) третий подход идею пожизненного образования «пропускает» через потребности личность, стремление которой к постоянному познанию себя и окружающего мира становится ее ценностью («образование через всю жизнь»). Целью непрерывного образования в этом случае становится – всестороннее развитие (включая саморазвитие) человека, его биологических, социальных и духовных потенций, а в конечном итоге – его «окультуривание» как необходимое условие сохранения и развития культуры общества.

Исходя из сущности, система непрерывного образования способствует решению трех задач:

1. подготовка человека для включения его в систему общественных и профессиональных отношений;

2. совершенствование человека с целью его своевременной адаптации к постоянно меняющимся условиям;

3. разностороннее развитие личности, формирование ее мировоззрения.

В соответствии с этими задачами в структуре непрерывного образования выделяются две подсистемы: базовое и дополнительное образование. В свою очередь базовое и дополнительное образование может быть общим и профессиональным. Таким образом, следует говорить о базовом общем, дополнительном общем, базовом профессиональном и дополнительном профессиональном образовании.

2. Непрерывное профессиональное образование

Непрерывное профессиональное образование в широком смысле слова – это непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков. Во многом такое понимание непрерывного профессионального образования совпадает с дополнительным профессиональным образованием, поскольку включает в себя регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Однако, когда мы говорим о дополнительном профессиональном образовании, то понимаем, что его базой является основное профессиональное образование. В этом случае профессионализм специалиста будет развиваться линейно, и состоять в накоплении знаний и навыков о развивающихся технологиях. Сущность же непрерывного профессионального образования состоит в постоянстве процесса обучения в профессиональной сфере. Тут профессиональный рост связан с необходимостью работника постоянно менять сферы деятельности, профессии или специальности на протяжении жизни. Поэтому в логике непрерывного профессионального образования лежит и получение второго, третьего образования, и повышение квалификации, переподготовка,

которые дают возможность смены профессиональной траектории.

Непрерывное профессиональное образование – направленная обучающая деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью повышения уровня навыков, знаний, профессиональных компетенций обучаемого, состоящее из множества восходящих этапов, постепенно осваивая которые специалист превращается в высококвалифицированного, высокообразованного, специалиста, востребованного рынком труда.

Рассмотрим на схеме возможность реализации личности непрерывного профессионального образования.

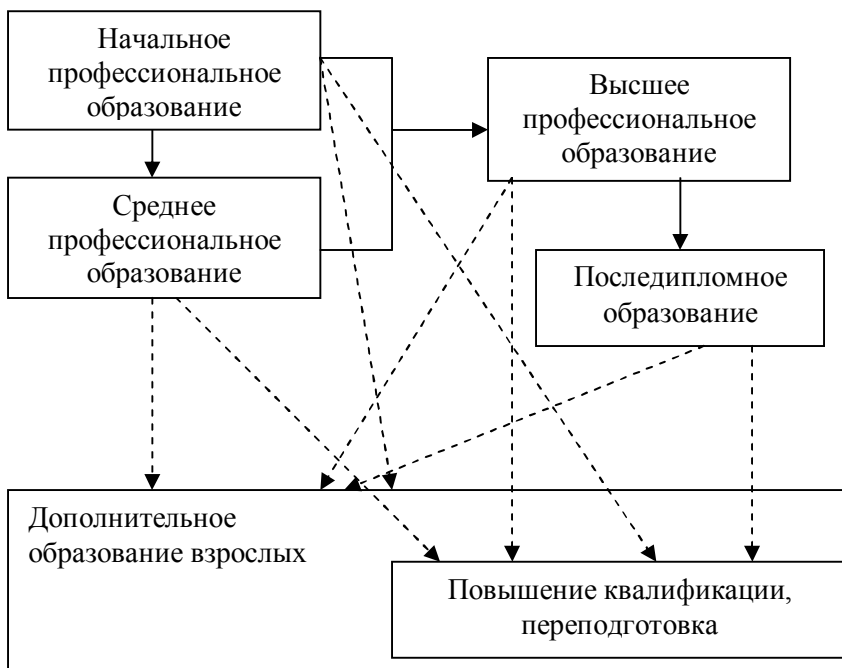


Рис. 2. Непрерывное профессиональное образование

Непрерывное профессиональное образование может быть:

- систематическим – обучение без длительных перерывов;

- периодическим – регулярное обучение через более длительные промежутки времени или перерывы, обусловленные особенностями производственной деятельности;

- эпизодическим – обучение по необходимости, в связи с изменением мета работы (социального статуса), а также для удовлетворения личных потребностей, в том числе обучение профессиональным навыкам для целей, не связанных с профессиональной деятельностью.

В настоящее время непрерывное профессиональное образование можно характеризовать как эпизодическое и несистематическое для большинства граждан. Исключение составляют работники бюджетной сферы, например педагоги и медики, для которых повышение квалификации закреплено законодательно и является обязательным условием продолжения профессиональной деятельности.

Такое положение дел не позволяет решать вопросы динамичного развития экономики. Непрерывное профессиональное развитие очень важно, так как предприятия должны подстраиваться к меняющемуся глобальному рынку. А для этого нужен персонал с актуальным набором компетенций, отвечающих требованиям современного рынка. Самому работнику важно быть востребованным на рынке труда в течение всей его жизни, что требует постоянного профессионального самосовершенствования. В связи с этим, формирование эффективной системы непрерывного профессионального образования является приоритетной целью государственной образовательной политики.

Сегодня, система непрерывного профессионального образования – это главное условие реформирования и развития образования в стране. Нам нужна эффективная система, способная повысить уровень компетентности работника. Особенность России в этом вопросе, не только в поиске своего пути решения проблемы непрерывного профессионального образования, но и в том, что у России, сегодня накоплен большой, исторически уникальный опыт профессиональной подготовки специалистов разных образовательных уровней, а также имеется развитая система и структура профессионального образования.

Однако, при всей развитости системы профессионального образования, опыта подготовки специалистов, сегодня наблюдается дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, поскольку те, кто хотят трудоустроиться, не соответствуют требованиям работодателей, а свободные вакантные рабочие места – не соответствуют требованиям желающих трудоустроиться. Проблемой ищущих работу, является их несоответствие профессиональной и квалификационной структуре: так как до 80% вакансий приходится на рабочие профессии, а в составе безработных более половины имеют, как правило, высшее и среднее профессиональное образование.

Сегодня, в среднем, возраст рабочих высокой квалификации, во многих отраслях экономики достигает 55 – 60 лет, поэтому мы видим нарастание дефицита высококвалифицированной рабочей силы.

Если говорить о России, то в последние годы правительство РФ взяло направление на повышение гибкости рынка, что дает возможность работодателям способствовать повышению квалификации или изменению профиля подготовки имеющейся рабочей силой. Предполагалось, что предприятия или сами оплачивают обучение своих сотрудников, или обеспечивают им

достойную заработную плату. Однако случаев целенаправленной работы предприятий по повышению компетенции своих сотрудников крайне мало.

3. Пути повышения эффективности непрерывного профессионального образования

Эффективно воплотить в жизнь идею системы непрерывного образования можно, действуя на трех уровнях.

Первый уровень – социально-политический. Это уровень политики образования. Здесь определяется отношение общества к образованию и к учебной деятельности в частности. На этом уровне также фиксируются совокупность прав и статус учащегося и обязанности общества в деле их реального обеспечения. Фактически на данном уровне речь идет о разработке комплекса нормативно-правовых актов, которые устанавливают цели, задачи, направления развития непрерывного образования как системы, ответственность органов государственной власти за эффективное функционирование всей системы непрерывного образования. Политика в сфере непрерывного образования должна быть четкой и ясной как для граждан, так и для хозяйствующих субъектов, которые заинтересованы в повышении квалификации своих работников.

Второй уровень – организационно-административный. Здесь определяются содержание и основные подходы к формированию сети образовательных учреждений, должных обеспечить претворение в жизнь социально-политических принципов. На этом уровне формулируются основные требования к деятельности этих

учреждений и ее результатам. Тут важно решить проблемы, связанные с:

- финансированием непрерывного профессионального образования,
- гибким реагированием образовательных учреждений на запросы общества, экономики и рынка труда, достижения науки и техники;
- организацией обучения с учетом свободного времени граждан, которое они могут выделить для обучения;
- соответствия требований образовательных стандартов требованиям стандартов профессиональных.

Третий уровень – дидактический (методический). На этом уровне разрабатываются конкретные методики обучения разных категорий населения, а также подходы к организации их учебной деятельности и ее непосредственного руководства.

Исходя из этого можно выделить задачи, которые стоят перед непрерывным профессиональным образованием, а именно:

- прогнозирование потребностей рынка труда региона, оптимизация перечней профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров;
- обновление профессионального образования с учетом запросов развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологии;
- обеспечение преемственности содержания профессионального образования на всех уровнях и ступенях непрерывного профессионального образования;
- создание единой системы образовательной статистики и показателей качества образования с ориентацией на международные стандарты качества, а также системы мониторинга образования;

- разработка и внедрение в учебные процессы инновационных технологий, в том числе и педагогических;
- развитие материально-технической базы и научно-методического сопровождения в системе непрерывного профессионального образования;
- привлечение работодателей и других социальных партнеров к решению проблем профессионального образования, разработке профессиональных и образовательных стандартов, формированию заказов на подготовку специалистов.

Наиболее благоприятные условия для реализации этих задач складываются при создании университетского комплекса – объединение под эгидой университета профильных техникумов, колледжей, училищ. Цель такого сотрудничества – наиболее полная реализация гражданами своих прав на образование, обеспечивающая формирование профессионально компетентного рабочего, техника (технолога), специалиста с полным высшим образованием, способного самостоятельно и творчески мыслить, решать любые производственные задачи, сознавать значимость своей деятельности, нести ответственность за ее результаты.

В условиях Университетского комплекса значительно упрощается реализация переход на многоуровневую непрерывную систему подготовки специалистов. Это позволяет обеспечить возможность достижения на каждом этапе получения профессионального образования того уровня профессиональной компетентности и развития личности, который соответствовал бы возможностям, интересам ее развития. При этом расширяется образовательное пространство учебного заведения, моделируются новые технологии профессиональной подготовки с учетом кадровых потребностей региона, формируется открытая и

постоянно действующая система анализа функционирования каждого учебного заведения, входящего в структуру непрерывного профессионального образования.

Также обеспечивается наиболее полная защита социальных прав студентов и быстрая адаптация выпускников к новым условиям функционирования.

Работа образовательных комплексов непрерывного профессионального образования позволяет:

- выбрать студентам разные темпы обучения, уровень образованности и развития личности, уровень и профиль подготовки;
- дифференцировать условий обучения в зависимости от личных особенностей и запросов;
- получить большее число образовательных программ и личностно-ориентированный характер профессиональной подготовки;
- усилить научно-теоретического содержания учебных дисциплин;
- повысить долю самостоятельной работы.

Все это должно обеспечивает подготовку высококвалифицированного, конкурентоспособного, мобильного, многопрофильного специалиста, способного к быстрой адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Для организации учебного процесса в рамках университетского комплекса необходимо:

- согласование по содержанию учебных программ подготовки начального, среднего и высшего профессионального образования;
- создание сквозной образовательной программы;
- обеспечение преемственности содержания профессионального образования, средств, форм и методов обучения и воспитания на всех уровнях и ступенях;

- использование современных информационных и педагогических технологий;
- разработка единых критериев и показателей качества профессионального образования;
- завершенность каждого уровня профессионального образования присвоением квалификации и получением специальности;
- переход с одного уровня обучения на другой по результатам контроля знаний на конкурсной основе;
- установление тесных связей с производственными структурами и рынком труда;
- рациональное использование ресурсного и материального-технического обеспечения образовательных учреждений разных уровней;
- совершенствование управления системой непрерывного профессионального образования.

Акцентируем внимание на ряде аспектов, влияющих на эффективность функционирования системы непрерывного образования.

Во-первых, это установление долговременных связей образовательных учреждений с работодателями. В последнее время такое сотрудничество стало приобретать форму Советов работодателей, куда входят не только профессиональные образовательные учреждения начального, среднего и высшего образования, но и предприятия крупного, среднего и малого бизнеса.

Такой подход позволит максимально быстро реагировать на динамично изменяющиеся условия деятельности специалистов и вносить изменения в планы и содержание профессиональной подготовки. Кроме того, такая система взаимодействия позволит научно обоснованно прогнозировать заказ на подготовку специалистов всех уровней, ежегодно формировать предложения предприятий по региональному реестру

проблем, требующих научно-технической доработки. Такой реестр может использоваться для формирования тематики научных исследований кафедр, цикловых комиссий, научных лабораторий и находить отражение в направленности научной деятельности студентов образовательных учреждений университетского комплекса.

Во-вторых, необходим диалог сфер рынка труда и образования. В этот процесс должны быть вовлечены не только учебные заведения и работодатели, но органы государственного управления на уровне регионов. Их совместная деятельность должна быть направлена на прогнозирование потребностей рынка труда с учетом научно-технического прогресса, потребностей региональной экономики и возможностей учебных заведений.

В-третьих, как показывает практика дополнительное профессиональное образование достаточно активно использует дистанционную форму обучения и Интернет-технологии. По мнению многих отечественных и зарубежных экспертов, речь в ближайшей перспективе может идти не о полном переходе на дистанционное обучение, а использовании смешанного обучения, где рационально сочетаются технологии очного и Интернет-обучения.

На сегодняшний день можно выделить два основания классификации: это чистое Интернет-обучение и комплексное, которое имеет множество видов и подвидов. Устойчивое место занимает чистое Интернет-обучение. Организация учебного процесса сводится к изучению специально подготовленных учебных материалов, тестированию и консультациям с преподавателем. Студент может выбрать отдельную

дисциплину, которая изучается им в виртуальном варианте.

Четвертый аспект повышения эффективности непрерывного профессионального образования связан с формированием и развитием у студентов навыков самостоятельной учебно-познавательной деятельности. Вообще интенсивная самостоятельная работа лежит в основе непрерывного образования, что позволяет студенту учиться в удобном для себя месте, по индивидуальному расписанию, имея комплект специальных средств обучения и согласованную возможность контакта с преподавателем по телефону, факсу, электронной или обычной почте, а также лично. Цель непрерывного образования не в том, чтобы учить человека всю жизнь, а в том, чтобы он учился сам. Но это означает пересмотр целей, средств и содержания традиционного образования, которое должно вооружить человека готовностью к переподготовке и к целеполаганию, адекватной самооценке, рефлексии, умением перестраивать свою деятельность, способностью к самоорганизации. В связи с этим возникает необходимость применять в образовательном процессе специальные методики, позволяющие формировать и развивать соответствующие навыки самоорганизации у студентов, что позволит им в будущем эффективно действовать в системе непрерывного образования.

Лекция № 5

Практико-ориентированное обучение

План

1. Сущность практико-ориентированного обучения.
2. Практико-ориентированное обучение в системе профессионального образования.
3. Методы и технологии практико-ориентированного обучения.

1. Сущность практико-ориентированного обучения

Практико-ориентированное обучение – это процесс освоения обучаемыми образовательной программы с целью формирования у них навыков практической деятельности за счёт выполнения ими реальных практических задач. В основе практико-ориентированного обучения должно лежать оптимальное сочетание фундаментального образования и прикладной подготовки.

Многие годы система образования была ориентирована на передачу знаний, благодаря которым они могли эффективно после окончания школы приобретать профессию, а в дальнейшем быть успешными в науке, в бизнесе и на производстве. В этом процессе в Советском Союзе образованию помогали производственные предприятия и научные организации.

В настоящее время многие учебные заведения, лишились возможности получать навыки практической подготовки. Для общеобразовательных школ закрылись учебно-производственные комбинаты, связанные с предприятиями, а профессиональные учебные заведения лишились закреплённых мест практики в соответствии с

профилем подготовки. В результате этого в России выпускники школ слабо ориентируются в мире профессий и практически не владеют навыками производственной деятельности, а выпускники учебных заведений системы профессионального образования в большинстве своем не способны успешно разрабатывать и внедрять наукоёмкие технологии, реализовывать реальные бизнес-процессы. При этом срок адаптации вчерашних школьников в профессиональной школе или молодого специалиста на производстве становится слишком большим, а педагоги системы профессионального образования и работодатели тратят много времени, усилий и большие средства на формирование навыков практической деятельности первокурсников или послевузовское обучение молодого специалиста.

Эта ситуация является причиной нарастающего противоречия между системой среднего образования, профессионального образования и современным бизнесом и производством. В сложившейся ситуации и средней, и профессиональной школам надо менять технологию обучения и переходить от технологий передачи знаний к технологии обучения с приобретением опыта.

В основе этой технологии лежит практико-ориентированное обучение, которое должно способствовать повышению мотивированности обучаемых на приобретение практических навыков или профессиональной компетентности. В отличие от традиционного образования, ориентированного на усвоение знаний, практико-ориентированное образование направлено на приобретение кроме знаний, умений, навыков – опыта практической деятельности. В системе общего образования под опытом деятельности подразумевается в большей степени опыт учебно-познавательной деятельности. А само приобретение опыта

осуществляется в рамках традиционной дидактической триады «ЗНАНИЯ – УМЕНИЯ – НАВЫКИ» путем формирования у обучающихся практических умений и навыков. При практико-ориентированном подходе традиционная модель дополняется новой дидактической единицей: ЗНАНИЯ — УМЕНИЯ — НАВЫКИ — ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, что позволяет сформировать компетентность.

Целью практико-ориентированного обучения является интенсификация процесса поиска, получения и накопления новых знаний, умений и навыков для выработки у обучаемых определенных компетенций. Результатом практико-ориентированного подхода в обучении должен являться выпускник учебного заведения, способный эффективно применять в учебно-познавательной и практической деятельности имеющиеся у него компетенции.

Сущность практико-ориентированного обучения заключается в приобретении новых знаний и формировании практического опыта их использования при решении задач и проблем в социальной, учебной или профессиональной сферах.

Принципами организации практико-ориентированного обучения являются:

- мотивационное обеспечение учебного процесса;
- связь обучения с практикой;
- сознательность и активность учащихся и студентов в обучении.

2. Практико-ориентированное обучение в системе профессионального образования

На современном этапе производство нуждается в самостоятельных, творческих специалистах,

инициативных, предприимчивых, способных приносить прибыль, предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные решения и реализовывать экономически выгодные проекты. Без обращения профессионального образования к практико-ориентированным технологиям обучения и воспитания студентов достаточно проблематично подготовить специалистов с такими качествами.

ГОС нового поколения предусматривает усиление прикладного, практического характера профессионального образования на всех его уровнях, адекватность его современным требованиям экономики, науки и общественной жизни.

Практико-ориентированное обучение в системе профессионального образования – это процесс освоения студентами образовательной программы с целью формирования у студентов профессиональной компетенции за счёт выполнения ими реальных практических задач.

Существует, по крайней мере, три подхода, которые различаются как степенью охвата элементов образовательного процесса, так и функциями студентов и преподавателей в формирующейся системе практико-ориентированного обучения.

Наиболее узкий подход связывает практико-ориентированное обучение с формированием профессионального опыта студентов при погружении их в профессиональную среду в ходе учебной, производственной и преддипломной практики (Ю. Ветров, Н. Клушина).

Второй подход, (авторы Т. Дмитриенко, П. Образцов) при практико-ориентированном обучении предполагает использование профессионально-ориентированных технологий обучения и методик

моделирования фрагментов будущей профессиональной деятельности на основе использования возможностей профессионально направленного изучения профильных и непрофильных дисциплин.

Третий, наиболее широкий подход, сформулирован в контексте деятельностно-компетентностной парадигмы, в соответствии с которой практико-ориентированное образование направлено на приобретение кроме знаний, умений, навыков – опыта практической деятельности с целью достижения профессионально и социально значимых компетентностей. Это обеспечивает вовлечение студентов в работу и их активность, сравнимую с активностью преподавателя. Мотивация к изучению теоретического материала идёт от потребности в решении практической задачи. Данная разновидность практико-ориентированного подхода является деятельностно-компетентностным подходом.

Таким образом, для построения практико-ориентированного образования необходим деятельностно-компетентностный подход.

Можно выделить четыре подхода к организации практико-ориентированного обучения:

1. Организация учебной, производственной и преддипломной практик студента с целью приобретения реальных профессиональных компетенций по профилю подготовки.

2. Внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков (опыта), обеспечивающих качественное выполнение профессиональных обязанностей по профилю подготовки.

3. Создание в учебном заведении инновационных форм профессиональной занятости студентов с целью решения ими реальных научно-практических и опытно-производственных работ в соответствии с профилем обучения.

4. Создание условий для приобретения знаний, умений и опыта при изучении учебных дисциплин с целью формирования у студента мотивированности и осознанной необходимости приобретения профессиональной компетенции в процессе всего времени обучения в университете.

Рассмотрим особенности организации практик в рамках практико-ориентированного обучения. По логике накопленные умения и навыки нужно актуализировать в период практики, постепенно усложняя практическую профессиональную деятельность на разных этапах обучения. В соответствии с этим, практику необходимо сделать непрерывной, желательно на одном и том же предприятии или на другом предприятии той же отрасли.

Однако, невозможно процесс практико-ориентированного обучения реализовать исключительно в рамках практик. Педагогический коллектив с первых дней обучения и далее должен способствовать поэтапному формированию профессиональных компетенций личности студента во время аудиторных занятий и при ведении социально-гуманитарной работы. Работу нужно начинать с адаптации вчерашних школьников к образовательному пространству, параллельно формируя у студентов культурные запросы и потребности, понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса.

В соответствии со старыми образовательными стандартами более подробное овладение профессией начиналось в конце 2 – начале 3 курсов. Сейчас новые

образовательные стандарты максимально ориентированы на профессию, поэтому начало специализации, укрепление и углубление профессиональных интересов студентов происходит уже в конце 1 – начале 2 курсов. Важное значение, при этом, приобретает содержание практических занятий в виде семинаров, практических и лабораторных работ. Задания лабораторно-практических работ должны быть нацелены на индивидуальную поисковую деятельность, где студент не просто закрепляет основные теоретические положения учебного материала, а учится прогнозировать, планировать, в диалоге раскрывать свои мнения и позиции по выбранному способу решения учебной задачи, самостоятельно организовывать свою деятельность. Выполнение лабораторно-практических работ целесообразно организовать с использованием оборудования, максимально схожего с оборудованием на производстве.

Важно также использовать технологии и методы обучения, способствующие эффективному овладению профессиональными навыками, а также формированию профессионального мышления, развития творчества. Только в этом случае студент будет готов к выполнению заданий на учебной и производственной практиках, получению и накоплению опыта профессиональной деятельности.

Актуально создание учебно-производственных лабораторий, бизнес-инкубаторов, научно-производственных площадок и др., позволяющих реализовать практико-ориентированное обучение в процессе выполнения студентами реальных задач по осваиваемому профилю обучения при участии профессионалов по заказу предприятий и организаций. В этом контексте целесообразно привлекать студентов к решению научно-исследовательской работы по тематике

кафедры, цикловой комиссии, выдавать индивидуальные исследовательские, проектные и конструкторские (нетривиальные) задачи, имеющие научную и практическую значимость.

В результате должна складываться производственно-творческая цепочка по решению конкретной проблемы:

Преподаватель → профессионал → студент-исполнитель → конкретный результат.

Нельзя обойти вниманием и проблемы, которые тормозят переход к практико-ориентированному обучению. К ним можно отнести:

1. Преодоление стереотипа мышления у преподавателя по организации практико-ориентированного процесса обучения, т.е. от традиционного процесса по передаче знаний, к процессу обучения с приобретением опыта.

2. Повышение профессиональной компетенции преподавателя в знании производства.

3. Развитие долгосрочных взаимно заинтересованных связей с предприятиями и организациями по профилю обучения.

4. Развитие научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ с участием студентов.

5. Разработка тематики сквозных творческих проектов, переходящих от реферативного исследования проблемы в выпускные квалификационные работы.

6. Проведение мероприятий по повышению мотивации студентов к обучению по выбранной профессии.

7. Создание действенной системы поиска и стимулирования талантливых студентов, привлечения их к выполнению грантов, научных исследований, реальных

проектов и хоздоговоров по заданиям предприятий и организаций.

3. Методы и технологии практико-ориентированного обучения

При организации практико-ориентированного обучения необходимо максимально использовать существующие активные методы и технологии обучения, позволяющие более эффективно и быстро овладевать навыками профессиональной деятельности, развивать у студентов профессиональные интересы, вырабатывать качества, необходимые для успешной деятельности в профессиональной сфере. К таким методам и технологиям относятся игровые, проблемные, проектные, дискуссионные, тренинги, мастер-классы, кейс-методы и т.д. Остановимся только на некоторых из них.

Деловые игры

Деловые игры пришли в учебные заведения из профессиональной среды. Они используются для решения комплексных задач усвоения нового материала, развития творческих способностей, формирования профессиональных умений. Игра позволяет студентам понять и изучить учебный материал с различных позиций. Такие игры подразделяются на имитационные, операционные, ролевые и др.

В имитационных играх имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретные виды деятельности людей (деловое совещание, обсуждение плана, проведение беседы и др.).

Операционные игры помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, навык публичных выступлений, проведение

экскурсии, обслуживания клиентов в ресторане, проведение диагностики автомобиля на станции техобслуживания в общении с клиентом и т.д. В этих играх моделируется соответствующий рабочий процесс. Они проводятся в условиях, имитирующих реальные профессиональные действия.

В ролевых играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнения функций и обязанностей конкретного лица. Для таких игр разрабатывается сценарий ситуации, между студентами распределяются роли действующих лиц. Например, производственная ситуация по распределению работ шеф-поваром между работниками разных цехов.

Технология проектного обучения

«Проект» (в буквальном переводе с латинского – брошенный вперед) толкуется в современных словарях как «прототип, прообраз какого-либо объекта, вида деятельности». А проектирование определяется как деятельность, направленная на «переосмысливание того, что должно быть». Это деятельность по изменению, иногда – и по созданию будущего, а в частном случае – по созданию средств для дальнейшего проектирования.

В педагогической практике под проектом чаще всего понимается учебный замысел, направленный на появление конкретного продукта, а под учебным проектированием – деятельность по реализации замысла.

Метод проектов – система обучения, при которой студенты приобретают знания, умения и навыки, а также компетентности в процессе конструирования, планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов.

Основная цель метода проектов – интегрировать профессиональную подготовку обучаемых по разным учебным дисциплинам для установления более прочных

межпредметных связей, а также для более тесного взаимодействия теории с практикой в педагогическом процессе. Дидактическая ценность метода проектов заключается в использовании самостоятельной проектировочной деятельности студентов как основного средства их профессионального развития.

Технология проектного обучения рассматривается как гибкая модель организации учебного процесса в профессиональной школе, ориентированная на творческую самореализацию личности обучаемого путем развития его интеллектуальных и физических возможностей, волевых качеств и творческих способностей в процессе создания новых продуктов.

Проектное задание заключается в проектировании и создании (или только проектировании) какого-либо предмета профессиональной деятельности. Студенты выполняют проектное задание самостоятельно, используя литературу, методические пособия, оборудование, материалы, консультируясь с педагогами. Результатом проектной деятельности являются учебные творческие проекты. По окончании работы над проектом производится проверка изученного материала и эффективность разработанного продукта. Результаты работы обсуждаются, определяются трудности и профессионально значимые характеристики участников, которые были необходимы для работы над проектом.

Технология проектного обучения способствует созданию условий для развития креативных способностей и качеств личности студента, которые нужны ему для творческой деятельности, независимо от будущей конкретной профессии.

Перед тем, как начать использовать метод проектов в учебном процессе необходимо выявить потенциалы и

ограничения применения метода при изучении конкретной дисциплины.

Мастер-класс

Мастер-классы широко используются во многих заведениях среднего профессионального образования, тогда как в вузах как форма обучения они используются крайне редко, поскольку в системе планирования и отчетности они не предусмотрены. Вместе с тем в вузах, там, где есть талантливые педагоги, мастер-классы существуют постоянно. Наилучшее применение мастер-класса (в режиме непосредственного общения или на видео) – его использование в качестве яркой, детальной и законченной демонстрации, которая служит моделью для подражания, вдохновляет участников на достижение наилучших результатов в работе и облегчает студенту выбор оптимального пути для достижения уровня эксперта.

При этом важно в процессе проведения мастер-класса научить конкретным техникам, навыкам. Поэтому хороший специалист не всегда может быть хорошим педагогом, из-за чего проведение мастер-класса не всегда приводит к необходимому результату. Для педагога, проводящего мастер-классы необходимо уметь взаимодействовать с другими людьми в рамках партнерских отношений и быть способным донести свое искусство до обучаемого, превращая свои умения в четкую, порой алгоритмическую последовательность действий.

Одно занятие может длиться от 1 ч до целого рабочего дня. Однако важно, чтобы участники занимались в мастер-классе от начала и до конца в количестве от одного до 30 человек. Обучение в небольшой группе позволяет обучающимся не только наблюдать процесс работы мастера, но и практически участвовать в каждом

мелкогрупповом или индивидуальном задании путем копирования моделей поведения или демонстрационных навыков.

Творческая мастерская

Если мастер-класс проводится регулярно на протяжении нескольких лет с постоянными участниками, то эта форма перерастает в творческую мастерскую. Под мастерской подразумевается технология, направленная на погружение ее участников в процесс поиска, познания и самопознания, построенная как цепочка заданий, предлагаемых руководителем. В мастерской специально организуется развивающее пространство, которое позволяет участникам в групповом поиске, в режиме диалога и полилога приходиться к формированию новой компетентности, осмыслению ценностей, важных для их профессиональной и личной жизни.

Отношения участников носят характер, как между мастером и обучаемыми, так и между участниками мастерской. Происходят коллективная интеграция и передача знаний и умений, корректировка собственного опыта и навыков, осмысление и перестройка оснований собственной деятельности и поведения, общения и поступков по отношению к себе, к другим, к окружающему миру.

Мастерская как технология реализуется во многом по правилам интенсивного интерактивного взаимодействия, за счет наличия инновационного знания, импровизации, сочетания условного и реального планов действий, освоения алгоритмических шагов и блок-структур разнообразных техник и приемов. Принятие готовых образцов, как правило, не поощряется, а для того чтобы что-то продемонстрировать перед аудиторией, необходимо осуществить самоподготовку, выполнить специальные задания, прописать будущую презентацию.

Кейс-метод

Кейс-метод или метод конкретных ситуаций относится к методам активного проблемно-ситуационного анализа и основывается на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (кейсов).

Проблема внедрения метода кейсов в практику профессионального образования в настоящее время является весьма актуальной, что обусловлено двумя тенденциями:

- первая вытекает из общей направленности развития образования, его ориентации на формирование профессиональной компетентности, мыслительной деятельности, развитие способностей личности;

- вторая вытекает из развития требований к качеству подготовки специалиста, который должен обладать способностью оптимального поведения в различных ситуациях, отличаться системностью и эффективностью действий в условиях кризиса.

Идеи метода кейсов достаточно просты:

1. Метод предназначен для получения знаний по дисциплинам, где нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности.

2. Технология метода заключается в следующем: по определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, произошедшей в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые студентам нужно получить; при этом преподаватель выступает в роли ведущего, генерирующего вопросы, фиксирующего ответы, поддерживающего дискуссию, т.е. в роли диспетчера процесса сотворчества.

Метод кейсов – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. Метод способствует развитию у студентов

самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Будучи интерактивным методом обучения, метод кейсов завоевывает позитивное отношение со стороны студентов, обеспечивая освоение теоретических положений и овладение практическим использованием материала; он воздействует на профессионализацию студентов, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию по отношению к учебе. Одновременно метод кейсов выступает и как образ мышления преподавателя, его особая парадигма, позволяющая по-иному думать и действовать, обновлять свой творческий потенциал.

Лекция № 6

Педагогические и информационные технологии в профессиональном образовании

План

1. Понятие педагогических технологий.
2. Педагогические и информационные образовательные технологии.
3. Проблема использования педагогических и информационных технологий в профессиональном образовании.

1. Понятие педагогических технологий.

Сегодня в педагогической и психологической литературе часто встречается понятие «технология». Легко установить, что означает слово «технология», образованное от латинских слов «технос» – искусство, мастерство, ремесло и «логос» – наука. Технологией обычно называют процесс переработки исходного материала с целью получения продукта с заранее заданными свойствами, а также совокупность и последовательность методов и процессов преобразования исходных материалов, позволяющих получить продукцию с заданными параметрами.

В педагогической литературе можно встретить несколько сильно отличающихся друг от друга взглядов на понятие «технология», но которые можно свести к трем основным подходам:

1. Как синоним понятия «методика» или «форма организации обучения»;

2. Как совокупность всех использованных в конкретных педагогической системе методов, средств и форм (технология В.В. Давыдова, традиционная технология обучения и т.п.);

3. Как совокупность и последовательность методов и процессов, позволяющих получить продукт с заданными свойствами.

В педагогике термин «технология» появился относительно недавно, в 60-е годы XIX в. В технологии обучения ведущая роль должна отводиться средству обучения. При технологии обучения учитель не обучает учащихся, а выполняет функцию управления средствами обучения, а также функции стимулирования и координации деятельности учащихся. Итак, в технологиях

обучения важнейшую и ведущую роль играет средство обучения.

Взгляд на технологию как на процесс обучения, построенный на основе средств обучения, ставит ряд принципиальных ограничений на его использование в педагогике. Ввиду того, что технология предполагает предварительное определение диагностической цели, в первую очередь необходимо рассмотреть, возможна ли установка диагностической цели в образовании. Такой целью в профессиональном образовании является сегодня формирование компетентного специалиста. Компетентность можно, но сложно диагностировать. Эта диагностика будет иметь существенные отличия для каждого направления и профиля подготовки.

Источниками педагогической технологии являются достижения педагогической, психологической и социальных наук, передовой педагогический опыт, народная педагогика, все лучшее, что накоплено в отечественной и зарубежной педагогике прошлых лет. Любая современная технология представляет собой синтез достижений педагогической науки и практики, сочетание традиционных элементов прошлого опыта и того, что рождено социальным прогрессом, гуманизацией и демократизацией общества.

Одна и та же технология в руках различных исполнителей может каждый раз выглядеть по-иному: в зависимости от личности педагога, особенностей контингента обучающихся, их общего настроения и психологического климата в группе. Результаты, достигнуты педагогами, использующую одну и ту же технологию, будут разными, однако близкими к некоему среднему индексу, характеризующему рассматриваемую технологию. То есть педагогическая технология

опосредуется свойствами личности, но не определяется ими.

2. Педагогические и информационные образовательные технологии

В системе профессионального образования, «технология» формирует у студентов систему технологических знаний и умений, закладывающую основы для успешной профессиональной деятельности.

Чрезвычайно важно, что «технология» может стать вершиной образовательного процесса, если правильно понимать сущность образования и технологичность дисциплины. Она венчает образование не только, в том смысле, что аккумулирует знания всех дисциплин, а теоретическое знание превращает в деятельность, в конкретное действие, которые воплощают в созданных предметах окружающего мира.

Международный опыт убеждает в том, что качество подготовки кадров было, есть и будет приоритетным в сфере профессионального образования. Опираясь на анализ советской профшколы и современной России, следует отметить, что этому вопросу всегда уделялось большое внимание как органами управления образованием всех уровней, так и самими учреждениями профобразования. К сожалению, результат не всегда был таким, каким хотелось бы иметь.

В советский период работала технология «доводки» качества знаний, умений и навыков будущих рабочих и специалистов непосредственно на государственных предприятиях. В рыночных условиях эта технология уже не срабатывает, владельцы малых и крупных предприятий не нуждаются в неквалифицированных кадрах и не собираются быть меценатами их обучения. При этом на

рынке труда ощущается потребность в творческой активности специалиста. Решение данной проблемы зависит от технологии обучения будущих специалистов, предполагающих использование разнообразных информативных и коммуникационных средств обучения.

Инновационные технологии в профессиональном образовании подразумевают и внедрение новых методов организации профессионального образования различных уровней. Какие бы методы мы не применяли при обучении, важно создать такие психологические условия, в которых студент занимал бы активную позицию и в полной мере мог бы проявить себя как субъект учебной деятельности.

Инновационные технологии в профессиональном образовании способствуют повышению качества обучения и воспитания личности и направлены на подготовку высококвалифицированных специалистов, получивших фундаментальные и прикладные знания.

К инновационным технологиям обучения относят: интерактивные технологии обучения, технологию проектного обучения и компьютерные технологии.

Интерактивные технологии обучения

В психологической теории обучения интерактивным называется обучение, основывающееся на психологии человеческих взаимоотношений. Технологии интерактивного обучения рассматриваются как способы усвоения знаний, формирования умений и навыков в процессе взаимоотношений и взаимодействий педагога и обучаемого как субъектов учебной деятельности. При этом процесс обучения организуется таким образом, что обучаемые учатся общаться, взаимодействовать друг с другом и другими людьми, учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа

производственных ситуаций, ситуационных профессиональных задач и соответствующей информации.

В интерактивных технологиях обучения существенно меняются роли обучающего (вместо роли информатора – роль менеджера) и обучаемых (вместо объекта воздействия – субъект взаимодействия), а также роль информации (информация не цель, а средство для освоения действий и операций).

Все технологии интерактивного обучения делятся на неимитационные и имитационные. В основу классификации положен признак воссоздания (имитации) контекста профессиональной деятельности, её модельного представления в обучении.

Неимитационные технологии не предполагают построения моделей изучаемого явления или деятельности. В основе имитационных технологий лежит имитационное или имитационно-игровое моделирование, т.е. воспроизведение в условиях обучения с той или иной мерой адекватности процессов, происходящих в реальной системе. Рассмотрим некоторые формы и методы технологий интерактивного обучения.

Проблемная лекция предполагает постановку проблемы, проблемной ситуации и их последующее разрешение. В проблемной лекции моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях. Главная цель такой лекции – приобретение знаний обучающимися при непосредственном действенном их участии. Среди смоделированных проблем могут быть научные, социальные, профессиональные, связанные с конкретным содержанием учебного материала. Постановка проблемы побуждает обучающихся к активной мыслительной деятельности, к попытке самостоятельно ответить на

поставленный вопрос, вызывает интерес к излагаемому материалу, активизирует внимание обучаемых.

Семинар-диспут предполагает коллективное обсуждение какой-либо проблемы с целью установления путей её достоверного решения. Семинар-диспут проводится в форме диалогического общения его участников. Он предполагает высокую умственную активность, прививает умение вести полемику, обсуждать проблему, защищать свои взгляды и убеждения, лаконично и ясно излагать мысли. Функции действующих лиц на семинаре-диспуте могут быть различными: докладчик, содокладчик, оппонент, эксперт, ассистент и др.

Учебная дискуссия – один из методов проблемного обучения. Она используется при анализе проблемных ситуаций, когда необходимо дать простой и однозначный ответ на вопрос, при этом предполагаются альтернативные ответы.

С целью вовлечения в дискуссию всех присутствующих целесообразно использовать методику кооперативного обучения (учебного сотрудничества). Данная методика основывается на взаимном обучении при совместной работе обучающихся в малых группах. Основная идея учебного сотрудничества проста: обучающиеся объединяют свои интеллектуальные усилия и энергию для того, чтобы выполнять общее задание или достичь общей цели (например, найти варианты решения проблемы).

Технология работы учебной группы при учебном сотрудничестве может быть следующей:

- постановка проблемы;
- формирование малых групп (микрогрупп по 5 – 7 человек), распределение ролей в них,
- пояснения преподавателя об ожидаемом участии в дискуссии;

- обсуждение проблемы в микрогруппах;
- представление результатов обсуждения перед всей учебной группой;
- продолжение обсуждения и подведение итогов.

«Мозговой штурм» ставит своей целью сбор как можно большего количества идей, освобождение обучающихся от инерции мышления, активизацию творческого мышления, преодоление привычного хода мыслей при решении поставленной проблемы. «Мозговой штурм» позволяет существенно увеличить эффективность генерирования новых идей в учебной группе. Основные принципы и правила этого метода – абсолютный запрет критики предложенных участниками идей, а также поощрение всевозможных реплик и даже шуток.

Дидактическая игра выступает важным педагогическим средством активизации процесса обучения в профессиональных образовательных учреждениях. В процессе дидактической игры обучаемый должен выполнить действия, аналогичные тем, которые могут иметь место в его профессиональной деятельности. В результате происходит накопление, актуализация и трансформация знаний в умения и навыки, накопление опыта личности и её развитие. Технология дидактической игры состоит из трёх этапов: подготовка, проведение, анализ. Вовлечение в дидактическую игру, игровое освоение профессиональной деятельности на её модели способствует системному, целостному освоению профессии.

Стажировка с выполнением должностной роли – активный метод обучения, при котором «моделью» выступает сфера профессиональной деятельности, сама действительность, а имитация затрагивает в основном исполнение роли (должности). Главное условие стажировки – выполнение под контролем мастера

(преподавателя) определённых действий в реальных производственных условиях.

Имитационный тренинг предполагает отработку определённых профессиональных навыков и умений по работе с различными техническими средствами и устройствами. Имитируется ситуация, обстановка профессиональной деятельности, а в качестве «модели» выступает само техническое средство (тренажёры, приборы и т. д.).

Технологии проектного обучения

Игровое проектирование может перейти в реальное проектирование, если его результатом будет решение конкретной практической проблемы, а сам процесс будет перенесён в учебно-производственные мастерские. Например, работа по заказу предприятий, изготовление товаров и услуг, относящихся к сфере профессиональной деятельности обучаемых.

Технология проектного обучения рассматривается как гибкая модель организации учебного процесса в профессиональных образовательных учреждениях, ориентированная на творческую самореализацию личности обучаемого путём развития его интеллектуальных и физических возможностей, волевых качеств и творческих способностей в процессе создания новых товаров и услуг. Результатом проектной деятельности являются учебные творческие проекты, выполнение которых осуществляется в три этапа: исследовательский (поиск проблемы, выбор и обоснование проекта, анализ предстоящей деятельности, выбор конструкции и материалов, разработка конструкторско-технической документации по организации рабочего места); технологический (выполнение технологических операций, предусмотренных технологическим процессом; соблюдение технологической, трудовой дисциплины, норм охраны

труда, экологической и технической безопасности); заключительный (контроль и испытание изделия; экономическое обоснование, маркетинговые исследования; подведение итогов). Учебный творческий проект состоит из пояснительной записки и самого изделия (услуги).

Технология проектного обучения способствует созданию педагогических условий для развития креативных способностей и качеств личности учащегося, которые нужны ему для творческой деятельности, независимо от будущей конкретной профессии.

Компьютерные технологии

Компьютерные технологии обучения – это процессы сбора, переработки, хранения и передачи информации обучаемому посредством компьютера. К настоящему времени наибольшее распространение получили такие технологические направления, в которых компьютер является:

- средством для предоставления учебного материала учащимся с целью передачи знаний;
- средством информационной поддержки учебных процессов как дополнительный источник информации;
- средством для определения уровня знаний и контроля за усвоением учебного материала;
- универсальным тренажёром для приобретения навыков практического применения знаний;
- средством для проведения учебных экспериментов и деловых игр по предмету изучения;
- одним из важнейших элементов в будущей профессиональной деятельности обучаемого.

На современном этапе во многих профессиональных учебных заведениях разрабатываются и используются автоматизированные обучающие системы (АОС) по различным учебным дисциплинам. АОС включает в себя комплекс учебно-методических

материалов (демонстрационных, теоретических, практических, копирующих), компьютерные программы, которые управляют процессом обучения.

Развитие компьютерных технологий в последнее десятилетие предоставило очень перспективные для образовательных целей технические и программные новинки. Возросшая производительность персональных компьютеров сделала возможным достаточно широкое применение технологий мультимедиа. Современное профессиональное обучение уже трудно представить без этих технологий, которые позволяют расширить области применения компьютеров в учебном процессе.

Новые возможности в системе профессионального образования открывает гипертекстовая технология. Гипертекст (от англ. hypertext - «сверхтекст»), или гипертекстовая система, - это совокупность разнообразной информации, которая может располагаться не только в разных файлах, но и на разных компьютерах. Современную гипертекстовую обучающую систему отличает удобная среда обучения, в которой легко находить нужную информацию, возвращаться к уже пройденному материалу и т. п. Гипертекстовые обучающие системы представляют информацию так, что и сам обучаемый, следуя графическим или текстовым ссылкам, может использовать различные схемы работы с материалом.

Применение компьютерных технологий в системе профессионального образования способствует реализации следующих педагогических целей:

- развитие личности обучаемого, подготовка к самостоятельной продуктивной профессиональной деятельности;
- реализация социального заказа, обусловленного потребностями современного общества;

– интенсификация образовательного процесса.

Инновационные технологии обучения, отражающие суть будущей профессии, формируют профессиональные качества специалиста, являются своеобразным полигоном, на котором обучающиеся могут отработать профессиональные навыки в условиях, приближенных к реальным.

3. Проблема использования педагогических и информационных технологий в профессиональном образовании

Проблема внедрения в современную систему обучения интенсивных технологий не теряет своей актуальности, прежде всего, потому, что практика и работодатели не снижают, а, наоборот, повышают требования к выпускникам учебных заведений. Причем в настоящее время востребованы не просто документы о профессиональном образовании, а их подтверждение в виде конкретных компетентностей, включающих практические умения, навыки и готовность их реализовывать.

Как свидетельствует практика, обучение с помощью традиционных технологий не позволяет развить компетентности, поэтому нужна перестройка учебного процесса, использование педагогами интенсивных интерактивных технологий обучения: игр, тренингов, кейсов, проектирования и других, потому что именно они развивают базовые компетентности студента, формируют необходимые для профессии умения и навыки, создают предпосылки для психологической готовности внедрять в реальную практику освоенные умения и навыки. Понимание педагогами профессионального образования эффективности использования таких технологий в

обучении существует, однако только не более 25 % преподавателей применяют активные методы обучения в своей работе.

Такой незначительный уровень использования инновационных педагогических технологий объясняется отсутствием популярных изданий, содержащих теоретическую информацию и практические разработки по применению. Большинство пособий или посвящены только теоретическим вопросам, или представляют собой набор иллюстраций, в которых трудно разобраться, не владея теорией, или посвящены какой-то одной технологии, например тренингу, а преподаватель не уверен, что ему подходит именно эта технология. Многие авторы практических разработок не стремятся к тому (или не ставят такую задачу), чтобы по предложенному ими описанию блок-структуры или сценарию могли работать начинающие преподаватели. Хорошие издания, как правило, выходят минимальным тиражом и не рассчитаны на широкого потребителя, а отсутствие авторских прав на практические разработки по использованию технологий привели к плагиату и некорректному их использованию, вследствие чего многие авторы-разработчики не публикуют свои наработки, имеющие спрос на рынке образовательных услуг.

Сложности внедрения педагогических технологий связаны также с необходимостью использования технических средств обучения, в т.ч. и дорогостоящего оборудования.

Неудачи внедрения в учебный процесс инновационных образовательных технологий чаще всего объясняются тем, что не учитываются их психологические механизмы. По сложившейся традиции, новшества пытаются внедрять лишь с помощью средств массовой информации, лекций, семинаров и т.д. Это помогает, если

преподаватель жаждет совершенствования, и единственное, что ему не хватает – нового знания. Но в подавляющем большинстве случаев ему мешает не столько дефицит новых знаний, сколько отсутствие необходимой мотивации и опыта.

Лекция № 7

Проблемы профессионального самоопределения молодежи

План

1. Профессиональное самоопределение личности.
2. Социальные аспекты профессионального самоопределения
3. Профессиональное самоопределение и профессиональная мобильность.

1. Профессиональное самоопределение личности

Проблема профессионального самоопределения – одна из вечных проблем, стоящих перед молодым человеком, вступающим во взрослую жизнь. Это не просто выбор профессии, скорее – процесс жизненного самоопределения. Профессиональная подготовка любого уровня – это затраты физические, моральные, материальные. Надеясь быть востребованным обществом, иметь престижную работу, получать высокий доход, работать в комфортных условиях, выпускник школы и его семья могут предпринять множество усилий, которые в итоге не принесут ничего. А ведь государство нуждается в продуктивно работающих специалистах. Именно поэтому мы и говорим о проблеме профессионального

самоопределения как одной из важных проблем профессионального образования.

Что же такое профессиональное самоопределение?

В литературе *профессиональное самоопределение* рассматривается как сложный динамический процесс формирования личностью системы своих основополагающих отношений к профессионально-трудовой среде, формирования адекватных профессиональных намерений и планов, реалистического образа профессионала.

Фактически, *профессиональное самоопределение* – это осознание человеком уровня развития своих способностей, возможности реализовать их в той или иной профессии. Это также и те мотивы, которые лежат в основе выбора профессии и осуществления профессиональной деятельности.

Когда современная молодёжь встаёт перед выбором профессии, то на этот выбор влияет множество факторов.

Первым фактором, на наш взгляд, является родительское давление. Когда подростки начинают задумываться, кем бы они хотели быть, родители помогают им в выборе профессии. Но иногда помощь перерастает в давление, которое может помешать определению будущего личности. Нередко родители активно предлагают, а иногда даже настаивают на выборе варианта, который в силу различных обстоятельств жизни не удалось осуществить им самим. Важнейшая задача этого этапа – помочь молодежи разобраться в своих профессиональных интересах и склонностях, сильных и слабых сторонах своей личности.

Второй фактор – это социальное давление. Современная молодёжь, в отличие от предшествующих поколений, значительно большее значение придаёт

условиям жизни, предпочитая профессии, которые приносят высокие заработки.

Третий фактор – «за компанию» с друзьями. Часто выпускники, не определившись с выбором профессии, идут в те профессиональные учреждения, что и их товарищи. В период юности дружеские связи очень крепкие и могут сильно влиять на выбор профессии. Поэтому можно дать общий совет: выбирать ту профессию, которая соответствует вашим интересам и совпадает с интересами общества.

Четвертый фактор – несоответствие здоровья и условий труда в избранной профессии. Необходимо знать и учитывать особенности организма, условия, в которых придется работать, иначе человека может ожидать разочарование или ухудшение состояния здоровья. Ряд профессий предъявляют очень высокие требования к физическому здоровью, а для некоторых профессиональных занятий существует ряд строгих медицинских критериев профессиональной пригодности (например, хорошее зрение для повара, кондитера, водителя).

Пятый фактор – неумение разобраться в себе, своих склонностях, способностях и мотивах. Для этого в школах работают социальные педагоги, психологи, которые должны проводить специальную работу, позволяющую лучше молодежи разобраться в своем профессиональном выборе.

Шестой фактор – устаревшие представления о характере труда и возможностях профессии. Незнание динамики развития профессий в связи с техническим прогрессом приводит к ошибкам. Нередко под названием профессии скрыт совершенно новый темп и характер труда. Всегда нужно стремиться узнать именно о современном облике профессии.

Седьмой фактор – незнание социально-экономических особенностей региона. Для каждого местности характерен свой род деятельности, сложившаяся экономика, поэтому перед выбором профессии следует изучить характеристики своего региона и спектр профессий, подготовку которых ведут местные профессиональные учебные заведения. Например, Луганская Народная Республика является индустриальной территорией, где преобладает промышленное производство, богатые природные ресурсы, солидный научный и человеческий потенциал.

Восьмой фактор – фактор времени – востребованность тех или иных специальностей в разные периоды истории государства. В литературных источниках обозначено, что в 60-е годы XX века молодёжь интересовалась профессиями умственного труда. В 80-е годы прошлого века для молодых людей, стоящих перед выбором профессии, наиболее значимыми факторами этого выбора были престижность профессии (социальная ценность), качества личности, присущие представителям этой профессии, и нормы отношений, характерные для данного профессионального круга. Современные молодые люди при выборе учебного заведения и профессии кроме фактора престижности выделяют материальный фактор («хорошая зарплата в будущем») и фактор эксклюзивности профессии («таких специалистов мало»).

Нужно сказать, что среди так называемых ценных профессий называются психологи, генные инженеры, специалисты по биотехнологиям, разработчики альтернативного топлива и энергии, инновационные менеджеры, программисты, финансовые аналитики, архитекторы, адвокаты, разработчики и администраторы баз данных, специалисты в телекоммуникациях, специалисты в области информационных технологий,

бизнес-тренеры, кризис-менеджеры. При этом, уже сейчас на рынке труда существует переизбыток психологов, финансистов, менеджеров, юристов (в 4 – 6 раз), администраторов баз данных (в 3 раза). А такие специальности как генные инженеры, специалисты по биотехнологиям, разработчики альтернативного топлива и энергии требуют для обучения базовый уровень подготовки, более значительный, чем дает средняя образовательная школа. Да и массовыми такие специальности вряд ли назовешь.

Тоже можно сказать и о высокооплачиваемых профессиях. Кадровые агентства выделяют среди таких профессий опять таки экономистов разных профилей, специалистов по внешнеэкономической деятельности, переводчиков, дипломатов, государственных управленцев, рестораторов и специалистов гостиничного бизнеса, технологов промышленных предприятий, технических специалистов в телекоммуникациях. Понимаем, что привлекательно быть дипломатом и получать высокую заработную плату. Но вряд ли рейтинг высокооплачиваемых профессий имеет отношение к реальной жизни и сможет стать ориентиром в выборе профессий.

Мы уже с вами говорили ранее, что востребованные профессии лежат в области реального производства и требуют серьезной фундаментальной и практической подготовки. Поэтому пользоваться данными СМИ или кадровых агентств при выборе профессий не стоит.

Если еще раз вернуться к влиянию на выбор профессии фактора времени, то раньше идеальный образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их профессиональными ценностями, достижениями. Сейчас можно наблюдать, что в некоторой

степени «идеальный образ профессионала» заменен на «идеальный образ жизни».

Ряд социально-психологических исследований показывает, что современная школа во многом затрудняет процесс юношеского самоопределения. Хотя и очень много говорят о потенциале технологического образования как основы выбора профессии, но в большинстве городов и сел организовать технологическое образование или как говорили ранее «трудовое обучение» в соответствии с образовательными стандартами крайне сложно.

Еще одной сложностью является то, что многие учителя, исходя только из успеваемости старшеклассников, пытаются спроектировать их профессиональный путь. Однако исследования показывают, что критерии оценки школьной успешности оказываются обратно пропорциональными таким личностным качествам, как социальная лабильность и персональная идентичность. Все это, в конечном итоге, приводит к потере интереса к обучению уже на начальном его этапе.

Безусловно, очень многое зависит и от преподавателей профессиональных учебных заведений, возможности на первых курсах заинтересовать студентов будущей специальностью, наглядно показать все преимущества сделанного выбора. В этом плане большое значение имеют профессионально насыщенные практики, четко спланированная самостоятельная работа студентов, тренинги, деловые, ролевые игры, производственные экскурсии, мастер-классы, встречи с представителями профессии и всё то, что способствует приобретению практических, профессионально необходимых навыков будущих специалистов.

2. Социальные аспекты профессионального самоопределения

Понимание образования как общественного блага характерно для концепции социального государства, которое должно предоставлять своим гражданам равные возможности доступа к социальным ценностям. Вооружая людей знаниями, образование помогает им занять достойное место в обществе, тем самым, способствуя смягчению социального неравенства. С другой стороны, социологические исследования, проводимые на Западе и в России с 1960-х годов, показали, что образование в большей степени склонно отражать и подтверждать существующее неравенство, чем содействовать его устранению. Миф о равенстве возможностей является одним из самых привлекательных для государства.

Важным понятием для анализа образовательных неравенств является «равенство возможностей». В демократическом обществе равный доступ к образовательным возможностям для всех, у кого есть способности, мотивация и желание овладеть знаниями и умениями, рассматривается как реализация принципов социальной справедливости и социального равенства.

Результаты исследований показывают, что сейчас свойственна обратная тенденция, в частности – усиление зависимости между возможностями получения образования и социально-экономическим происхождением человека. Это особенно очевидно по сравнению с генерацией родителей нынешнего молодого поколения, получивших высшее образование в советский период, основанный преимущественно на эгалитарных принципах. Исследования показали, что образовательное неравенство является результатом социально-экономического неравенства и отражает усиливающееся социальное

расслоение нашего общества. В этом контексте молодые люди и зажиточных семей, из среднего класса имеют значительно больше возможностей доступа к высшему образованию, чем представители малообеспеченных слоев населения.

Наиболее уязвимой в этом отношении является молодежь из сельской местности и представители экономически депривированных слоев общества. Последняя группа сталкивается с образовательным неравенством уже на уровне среднего образования. Среди тех, кто не закончил обучение в средней школе, преобладают сельские дети, главным образом по причине отсутствия средних школ в районах их проживания.

Распространение в России платной формы обучения, особенно в области высшего образования, привело к усилению гендерных асимметрий в доступе к высшему образованию. Это связано с меньшими возможностями доступа молодых женщин к бесплатному и высоко-конкурентному образованию, по сравнению с частными вузами, где конкурс ниже из-за высокой платы за обучение.

Гендерные стереотипы также приводят к определенным ограничениям в доступе женщин к высшему образованию по ряду специальностей. Так, хотя официальное российское законодательство гарантирует равные возможности для молодых женщин и мужчин в получении высшего образования, тем не менее, исключением из этого правила до недавнего времени являлись вузы системы Министерства внутренних дел, правила приема, которых ограничивали обучение женщин в количестве, не превышающем 5 % от общего числа студентов. Но как только эти ограничения были сняты, доля женщин в этих вузах резко возросла и в течение

последних 3 – 4 лет на некоторых факультетах даже превысила долю мужчин.

Таким образом, анализ образовательного неравенства, возникшего в конце 90-х годов XX века, дает основания согласиться с мнением, что система образования в России трансформировалась из института, призванного минимизировать социальные неравенства, в фактор, способствующий формированию этих неравенств и углубляющий процесс социальной дифференциации и социального исключения. Отсутствие доступа к образовательным возможностям как основному условию социальной успешности является «выталкивающим» фактором для депривилигированных социальных групп, которые не имеют финансовых возможностей для оплаты образования – собственного или своих детей – из тех средств, которые они могут заработать.

Исследования показывают, что социально-экономические условия периода перехода к рыночным отношениям способствовали повышению экономической активности молодежи и ее большей интегрированности в рынок труда. Основными причинами, вынуждающими молодежь искать работу, является распространение бедности и низкий уровень доходов, особенно среди молодежи раннего трудового возраста. Именно этот фактор вынуждает молодежь из малообеспеченных семей рано начинать трудовую жизнь.

В то же время, подростки из более обеспеченных семей чаще подрабатывают с целью заработать карманные деньги, сумма которых сегодня выше по сравнению с тем, что зарабатывали их родители. Это объясняется ориентацией на образцы потребления и стиль жизни в развитых постиндустриальных странах, рекламируемые средствами массовой информации и видео-продукцией.

Хотя согласно российскому трудовому законодательству 16 лет является минимальным допустимым возрастом для трудоустройства, на деле стартовый возраст начала трудовой деятельности сегодня значительно ниже, вплоть до 8–9 лет. Трудовая деятельность в таких случаях является неофициальной, а следовательно – незарегистрированной, временной и мало оплачиваемой, как например, мытье машин, продажа газет и журналов, курьерские услуги, уход за маленькими детьми.

Студенты в наше время также являются более экономически активным, чем были в свое время их родители, но в то же время мотивациями трудоустройства являются сегодня не только получение дохода, но в первую очередь обретение финансовой независимости от родителей и социальной зрелости, возможностей для самореализации и накопления профессионального опыта, совершенно необходимых для начала успешной профессиональной деятельности. В таких случаях заработок является, как правило, временным и неполным, что дает возможность совмещения работы и учебы.

Тем не менее, сложное положение на рынке труда затрудняет возможности молодежи в получении первого рабочего места, так как приоритетом в предоставлении работы работодателями является наличие профессионального опыта, а именно его-то и не достает молодежи. Будучи эмоционально более чувствительными и уязвимыми, молодые люди склонны воспринимать свои неудачи в поиске работы острее, чем люди старшего возраста.

Необходимо отметить, что возможности трудоустройства имеют гендерную специфику. Региональные центры трудоустройства отмечают, что работодатели не склонны принимать на работу выпускниц

вузов, прежде всего по причине отсутствия у молодых работниц профессионального опыта, а также потому, что они опасаются неизбежного замужества молодых женщин и последующего рождения у них детей, что потребует дополнительных расходов на оплату отпусков по беременности, родам и уходу за малолетними детьми. Также существует распространенное мнение, что в условиях динамичной экономики знаний женщины, которые вынуждены прерывать трудовой стаж на период отпуска по уходу за ребенком, утрачивают свою профессиональную квалификацию, а их знания устаревают, что понижает конкурентоспособность молодых женщин на рынке труда.

3. Профессиональное самоопределение и профессиональная мобильность

Понятие «профессиональная мобильность» достаточно ёмкое и неоднозначное, имеющее сложную структуру. В психологическом словаре оно определяется как способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профессиональной деятельности

Активное рассмотрение указанной проблемы в профессиональной педагогике началось в 70-е годы XX века. Профессиональную мобильность в то время определяли преимущественно как готовность и способность рабочего к быстрой смене выполняемых производственных заданий, рабочих мест и даже специальностей в рамках одной профессии или отрасли, способность быстро осваивать новые специальности или

изменения в них, возникшие под влиянием технических преобразований.

Однако такой такая трактовка рассматриваемого понятия достаточно ограничена и отражает особенности технических профессий, оставляя за рамками рассмотрения профессиональную мобильность других классов профессий («человек – человек», «человек – природа» и т. д.). Не совсем правомерно и то, что не учитываются, идущие большими темпами, социальные, культурно-исторические изменения в обществе и глобальные изменения в экологии, природе. Поэтому ученые, говоря о сущности профессиональной мобильности, предлагают не концентрироваться на чисто профессиональных знаниях, умениях и навыках, а заменить их более полной гаммой, включая и компетенции в сфере охраны и улучшения здоровья, демографического развития, сохранения и развития традиций и культуры, рационального использования природных ресурсов, защиты окружающей среды. В такой трактовке профессиональная мобильность предстаёт как многогранное понятие, объединяющее в себе различные отрасли человеческого знания и очень обобщенные умения и навыки.

Возникает закономерный вопрос: что лежит в основе этого многогранного понятия? Основой профессиональной мобильности, прежде всего, является высокий уровень обобщенных профессиональных знаний, владение системой обобщенных профессиональных приемов и умение эффективно их применять для выполнения каких либо заданий в области своей профессии.

По мнению зарубежных исследователей (Д. Мартенс, А. Шелтон) в основу формирования профессиональной мобильности и конкурентоспособности

будущих специалистов должны быть положены «ключевые компетенции», которые имеют широкий радиус действия, выходят за пределы одной группы профессий, профессионально и психологически подготавливают специалиста к смене и освоению новых специальностей и профессий, обеспечивают готовность к инновациям в профессиональной деятельности.

В настоящее время российские ученые значительно обогатили концепцию ключевых компетенций, включив туда и компетенции, характеризующие межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах. Однако на практике сформировать такие компетенции в рамках как общего среднего образования, так и профессиональной подготовки в вузе крайне сложно.

Профессиональная мобильность личности это ещё и симптом ее внутренней свободы, умение отбросить сформированные стереотипы и взглянуть на жизненную или профессиональную ситуацию по-новому, не стандартно, иногда выходя за рамки обыденного. Это под силу личности творческой, обладающей дивергентным мышлением и креативными способностями. Поэтому, по мнению ряда ученых (З. А. Решетова, А. М. Столяренко) основой профессиональной мобильности в современный период развития общества является развитое творческое мышление будущих специалистов.

В связи с этим, при выборе профессии необходимо учитывать два аспекта. Первый, связан с пониманием того, позволит ли полученная профессия и соответствующие ей профессиональные знания, умения и навыки гибко реагировать на социально-экономические и научно-технические изменения. Второй аспект связан с пониманием молодым человеком собственных

способностей, творческого начала, что позволит находить решения в нестандартных и быстроменяющихся условиях.

Поэтому важно сформированную внутреннюю потребность в профессиональной мобильности, знаниевую основу этой мобильности, а также готовности профессиональной мобильности и осознания эффективных путей изменения своего первоначального профессионального выбора.

При подготовке специалиста, когда складываются стереотипы учебной и профессиональной деятельности осуществляется активный поиск возможностей развития, формирование системы ценностных ориентаций, моделирование своего будущего, формирование образа будущей профессии. Именно на этом этапе очень важно сформировать у человека внутреннее осознание многовариантности возможностей развития, умение соотносить личные ценностные ориентации с общечеловеческими, умение воспринимать мир в движении, приспосабливаться к стремительно меняющимся условиям, необходимо формирование профессиональной мобильности.

Подводя итогу рассматриваемой теме, необходимо сказать, что проблема выбора жизненного пути, профессионального самоопределения возникает в определенный момент у всех молодых людей. Решение этой проблемы не имеет своих алгоритмов и часто связано не только с личными, но и общественными затратами. Лишь в последние годы исследователи усилили внимание к проблемам активного управления рынком труда и процессом формирования профессионального потенциала страны. Формируется информационная база о планах выпускников общеобразовательных школ, мотивах выбора ими профессий, реальных возможностях продолжить

обучение по избранной специальности и шансах найти в последующем работу.

Анализ образовательного неравенства, возникшего в период перехода к свободному рынку, дает основания согласиться с мнением, что социальное неравенство стало фактором, способствующим формированию этих неравенств и углубляющий процесс социального расслоения в обществе.

Системный экономический кризис также сузил сферы использования квалификационного труда, прежде всего в массовых профессиях. Как следствие, половина молодых людей работает не по специальности, не имеют возможности повысить квалификацию, реальную зарплату и продвинуться по службе.

Из всего вышеперечисленного можно заключить, что круг серьезных проблем, возникающих у молодых людей при выборе профессии, очень широк. Трансформация российского общества порождает изменения в механизме включения молодого поколения в существующую систему общественных отношений, определяет направленность его жизненных ориентации, трудовых и профессиональных намерений. Это не может не вызывать беспокойства за будущее развитие государства и общества в целом, именно поэтому молодежь является самой изучаемой возрастной категорией населения, так как именно в облике молодежи просматриваются черты будущей социальной действительности.

Однако на сегодняшний день отсутствует согласованная система воздействия на социально-профессиональное самоопределение молодого поколения и эта проблема требует своего решения. Поскольку она плохо реализуется в системе школьного образования, то формированию профессиональных мотивов,

профессиональных интересов и профессиональной направленности необходимо уделить внимание на начальном этапе профессиональной подготовки. Тогда у молодежи будет возможность своевременно изменить свой профессиональный выбор, что принесет пользу и личности и обществу в целом.

Лекция № 8

Управления учебными заведениями системы профессионального образования

План

1. Сущность категории управления.
2. Теоретические основы управления учебными заведениями системы профессионального образования.
3. Элементы управления учебным заведением.
4. Структура управления учебными заведениями системы профессионального образования.
5. Методы управления в учебных заведениях системы профессионального образования.

1. Сущность категории управления

Подготовка граждан по программам профессионального образования осуществляется в учебных заведениях начального, среднего и высшего образования.

Эти образовательные учреждения учреждены и действуют на основании законодательства государства об образовании, имеют статус юридического лица и реализуют в соответствии с лицензией образовательные программы профессионального образования.

Основными задачами учебных заведений профессионального образования являются:

1) Удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения профессионального образования;

2) Развитие наук и искусств посредством научных исследований и творческой деятельности научно-педагогических работников и студентов, использование полученных результатов в образовательном процессе;

3) Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников с профессиональным образованием;

4) Формирование у студентов гражданской позиции, способности к творческому труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;

5) Сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества

6) Распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня.

Учреждения профессионального образования самостоятельно формируют свою структуру. По форме собственности выделяют государственные и негосударственные учебные заведения системы профессионального образования.

Основные виды учебных заведений системы профессионального образования – это университет, институт, академия, колледжи, техникумы и училища.

Управление учебными заведениями не простой вопрос, поскольку в науке управления отсутствует единый взгляд на это явление.

Собственно «управление» – реально существующий феномен, имеющий определенную форму и содержание. Управление это рычаг функционирования организации.

В разных научных источниках можно проследить

разнообразие позиций по сущности управления. Так, В. Баринаева считает, что управление позволяет изменить состояние организации. Е. Рузаев, что управление – это вид деятельности, который заканчивается созданием управленческого решения. Управление понимается А. Егоршиным как самостоятельный вид профессиональной деятельности людей, направленный на достижение целей организацией, действующей в рыночных условиях, определенных целей управления путем рационального использования экономических ресурсов. И. Иванова рассматривает управление как процесс, который складывается из совокупности управленческих логически взаимосвязанных действий.

А. Виханский считает, что управление является определенным типом взаимодействия, которое существует между субъектами, один из которых в этом взаимодействие находится в позиции субъекта управления, а второй – в позиции объекта управления. Это взаимодействие характеризуется, по мнению ученого, следующими моментами:

1. субъект управления направляет объекту управления информацию о тех аспектах его функционирования, которые входят в сферу управленческого влияния субъекта.

2. объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием этих команд.

Однако о существовании и качестве управленческого взаимодействия (т.е. самого управления) можно говорить только тогда, когда объект управления выполняет команды субъекта управления. При этом сущность управленческих отношений состоит в том, что субъект должен и способен вырабатывать управленческие команды, а объект управления готов и может эти команды

исполнить. В связи с этим можно процитировать понимание М. Альбертом, М. Месконом та Ф. Хедоури управления как особого вида деятельности, содержащего процессы планирования, организации, мотивации и контроля и направленного на достижение определенных целей.

Фактически в трактовке управления прослеживается несколько позиций. Первая понимает управление как деятельность, и такое определение становится важным тогда, когда необходимо получить результат. Однако такой подход не принимает во внимание личный вклад и опыт всех участников процесса управления.

Другая позиция состоит в том, что управление рассматривается как целенаправленное влияние субъекта управления на объект. При этом не учитывается субъект-субъектная природа любой деятельности (в том числе и управленческой), поскольку активность определяется только относительно субъекта управления.

Третья позиция свидетельствует о понимании управления как процесса взаимодействия субъектов, предполагает прямую и обратную связь между ними, а также органическое соединение изменений субъектов в процессе взаимного влияния.

Нам более близка третья позиция, поэтому **управление** понимается как сознательное влияние на объекты и процессы прямых и косвенных участников этих процессов, изменяющееся с целью определенным образом направить деятельность и получить требуемые результаты.

Как видно из определения само содержание управления зависит от выбранных целей. Но говорить о целях управления в учебном заведении без конкретизации его сущности не возможно.

2. Теоретические основы управления учебными заведениями системы профессионального образования

Исходя из того, что существует три основные подхода к пониманию сущности управления, то они нашли свое отображение и в понимании сущности управления образованием, в частности управлением учебными заведениями системы профессионального образования.

Такие ученые, как И. Булах, Н. Поташник, В. Татьяначенко, П. Третьяков, Е. Яковлев рассматривают управление УЗПО, как осуществление управленческой деятельности, обеспечивающей все условия для функционирования образовательного процесса в учебном заведении с целью потенциального развития студентов.

Второго подхода к пониманию сущности управления учебными заведениями системы профессионального образования придерживаются В. Афанасьев, А. Бермус, С. Орлов, В. Сериков, Г. Цехмистрова. Они определяют управление учебными заведениями системы профессионального образования как процесс целенаправленного воздействия на все факторы, от которых зависит качественное профессиональное образование. При этом управление рассматривается как многоуровневая система методов и видов деятельности, выбранных среди многих других элементов влияния на основе имеющейся информации об особенностях образовательного процесса в учебном заведении, позитивных и негативных аспектов его функционирования с целью улучшения качества образования и развития учебного заведения в целом.

Преимущество в построении системы управления на основе взаимодействия субъектов процесса обучения отдают В. Зайчук, Н. Селезнева, А. Субетто, П. Третьяков,

Е. Хрыков, Т. Шамова. Этот подход к пониманию сущности управления учебными заведениями системы профессионального образования начал формироваться только в начале нового тысячелетия, что, безусловно, является результатом не только демократизации профессионального образования, но и неотъемлемым требованием подготовки современных специалистов.

Последователи всех трех позиций в понимании сущности управления учебными заведениями системы профессионального образования указывают на необходимость создания благоприятных условий, которые позитивно повлияют на качество образовательного процесса и позволят подготовить высококвалифицированного специалиста. Разница указанных позиций фактически состоит в видах управленческой деятельности, их системности и уровне активности субъектов управления.

В связи с этим целесообразным является сформулированное Е. Хрыковым определение управления учебным заведением как «деятельности управленческой подсистемы, направленной на создание социально-прогностических, педагогических, психологических, кадровых, организационно-правовых, материально-финансовых, санитарно-гигиенических, методических условий, необходимых для осуществления образовательного процесса и достижения цели».

Подытоживая все сказанное, мы можем рассматривать **управление учебным заведением профессионального образования** как непрерывный процесс скоординированной деятельности субъектов управления по обеспечению высокого уровня качества подготовки специалистов, отвечающего требованиям общества, работодателей, студентов, преподавателей и сотрудников учебного заведения.

3. Элементы управления учебным заведением профессионального образования

Вообще, управление включает три важные элемента – субъект, объект и механизмы влияния. Рассмотрим их подробнее.

Объектом управления учебными заведениями системы профессионального образования является, прежде всего, учебно-воспитательный процесс, а также те процессы, которые обеспечивают его нормальное функционирование.

При определении субъектов управления у ученых возникают определенные разногласия, поскольку каждый по-разному смотрит на роль в управлении каждого из его субъектов. Так, О. Волков считает, что субъектами управления являются руководители высшего и среднего уровня. Однако в функционировании системы управления должны брать участие все сотрудники учебного заведения с наделением их определенной ответственностью и полномочиями. При этом студенты рассматриваются просто как потребители образовательных услуг и остаются вне управления своим образованием.

Г. Цехмистрова расширяет круг субъектов управления, относят к ним преподавателя, кафедру, цикловую комиссию, деканат, учебно-методическую службу и ректорат. Такой состав субъектов управления отображает основные положения доминирующего в исследованиях управления высшим образованием структурно-функционального подхода. Важным в таком подходе есть осознание роли преподавателя, от которого зависит внедрение в образовательный процесс всех управленческих новаций.

Исследуя проблемы управления образованием, Л. Калинина указывает на то, что только благодаря налаживанию взаимосвязи между всеми субъектами

управления разных иерархических уровней можно достичь позитивных изменений в системе образования. Поэтому важно к субъектам управления отнести не только управленцев разных уровней, но и преподавателей, студентов, работодателей и других лиц, заинтересованных в качественной подготовке специалистов.

Состав субъектов управления в учебном заведении системы профессионального образования должен отображать специфику образовательной деятельности. В отличие от обычной организации, где субъектами управления становятся руководители высшего и среднего звена, в учебных заведениях системы профессионального образования непосредственные потребители образовательных услуг – студенты – напрямую влияют на конечные результаты образовательной деятельности благодаря мотивам, потребностям, индивидуальным психофизиологическим особенностям, базовому уровню образования, представления о будущей профессии, интересу к последующей реализации в ней. Преподаватели как ведущие субъекты функционирования многих составляющих деятельности учебного заведения также играют значительную роль в его управлении.

Поэтому, **субъектами** управления учебными заведениями системы профессионального образования являются:

- управленческий состав учебного заведения всех уровней, призванный обеспечить организацию и эффективную реализацию образовательного процесса;
- преподаватели;
- специалисты;
- студенты.

Рассматривая теоретические основы управления учебными заведениями системы профессионального образования, нужно особое внимание уделить целям

управления им.

Все цели в управлении можно разделить на глобальные, стратегические и тактические.

Глобальная цель управления в учебных заведениях системы профессионального образования пересекается с глобальной целью развивающегося общества, которую еще в конце XIX века была сформулирована К. Марксом и Ф. Энгельсом – «обеспечение полного материального благосостояния и свободного всестороннего развития личности граждан».

Более четкое выражение глобальной цели учебного заведения системы профессионального образования воплощается в его миссии, которая свидетельствует об отличительных особенностях предоставляемого образования, отношении к студентам, работодателям, другим УЗПО и т.д.

Цель (миссия) современного учебного заведения системы профессионального образования состоит в том, чтобы обеспечить качественное профессиональное образование по лицензированным направлениям и специальностям на базе прогрессивных технологий обучения, привлечения высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава, современных технических средств и с учетом индивидуальных потребностей и особенностей студентов.

Глобальная цель или миссия содержит шесть основных стратегических целей (в зависимости от сфер деятельности учебного заведения): учебную, научную, хозяйственную, управленческую, экономическую, маркетинговую.

Учебная цель направлена на обеспечение улучшения качества образования на основе внедрения в учебно-воспитательный процесс современных образовательных технологий, роста научно-

педагогической квалификации преподавателей, унификации и стандартизации учебного процесса на основе Госстандарта, который учитывает потребности общества и рыночной экономики.

Научная цель связана с осуществлением фундаментальных и прикладных исследований на основе роста квалификации преподавателей, сотрудников и студентов, роста объема хозяйственных научно-исследовательских работ.

Хозяйственная цель предполагает развитие материально-технической базы, рост общего числа учебных площадей, обеспечение современным оборудованием, мебелью, компьютерной техникой и т.д.

Управленческая цель предполагает обеспечение эффективности руководства на основе делегирования полномочий, развитие самоуправления, демократизации управления с соблюдением высокой дисциплины, забота об уровне жизни и условиях труда сотрудников.

Экономическая цель направлена на всестороннее удовлетворение потребностей УЗ, сторонних организаций, студентов в качественном образовании при оптимальных затратах, достижение полного материального благосостояния преподавателей и сотрудников.

Маркетинговая цель связана с обеспечением лидерства на рынке регионального образования по выбранным специальностям, числу студентов, видам услуг и качеству образования.

Каждая из этих стратегических целей разделяется на цели структурных подразделений и определяет критерии управления. К таким структурным подразделениям относятся ректорат, деканаты, цикловые комиссии, кафедры, научная часть, учебная часть, маркетинговая и экономическая служба, административно-хозяйственная служба, кадровая служба и др. Эти

структурные подразделения реализуют преимущественно тактические цели управления учебными заведениями системы профессионального образования на основе установленных критериев.

К критериям управления учебными заведениями системы профессионального образования можно отнести:

- рост численности студентов и слушателей;
- рост качества обучения и научно-исследовательской работы;
- максимальная выручка от образовательных услуг и работ;
- максимизация балансовой прибыли;
- рост производительности труда сотрудников;
- минимизация затрат;
- рост средней заработной платы;
- рост ученых площадей и технического оснащения;
- качественный рост профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, стратегические и тактические цели требуют механизмов своей реализации, для чего в учебных заведениях системы профессионального образования должны быть сформулированы стратегия и тактика управления.

Что касается стратегии управления, то она должна становиться результатом общей приверженности всех участников образовательной деятельности по обеспечению качественной подготовки будущих специалистов. Профессор А. Егоршин считает, что стратегия УЗ – это соединение запланированных действий и вынужденных реакций на непредвиденные обстоятельства.

Академик В. Олейник указывает, что стратегия управления является глубинно определяющей частью управленческой деятельности, на которой базируются все

управленческие действия в организационном поле конкретного образовательного объекта. От эффективности стратегических решений зависит качество образования.

Если говорить о стратегии управления УЗПО, то она предполагает определенные шаги по достижению учебных, научных, управленческих, хозяйственных, экономических, маркетинговых целей и решения задач по подготовки специалистов с высоким уровнем профессиональной компетентности.

В соответствии с этим **стратегия управления** учебными заведениями системы профессионального образования – это основные направления деятельности учебного заведения и субъектов его управления, направленных на совершенствование всех аспектов работы учебного заведения, обеспечения эффективного взаимодействия субъектов управления с целью подготовки будущих специалистов с высоким уровнем профессиональной компетентности и непрерывным развитием учебного заведения как элемента системы профессионального образования.

Поскольку реализация стратегических целей лежит на структурных подразделениях учебного заведения, то разработка основных составляющих стратегии предполагает активное участие руководителей этих структурных подразделений – директоров, деканов, заведующих кафедр, глав цикловых комиссий. Именно они принимают окончательное решение о содержании программ профессиональной подготовки, формировании профессорско-преподавательского состава и необходимости повышения его качества, требуемом материально-техническом обеспечении учебного процесса и исследовательской деятельности, разработки учебно-методического обеспечения, организации исследовательской деятельности и т.д.

Все это определяет конкретные мероприятия и действия по реализации стратегии управления учебного заведения и фактически становится основой тактики его управления. Тактика предполагает целенаправленную деятельность, которая определяется на краткосрочный период и очерчивает пути, которые обеспечат максимальное приближение к заданным параметрам качества подготовки специалистов. В связи с этим, **тактика управления** учебными заведениями системы профессионального образования – это конкретизированная деятельность субъектов управления по решению в краткосрочном периоде заданий, связанных с достижением определенных параметров качества подготовки специалистов и развития учебного заведения.

К таким действиям можно отнести создание предметных аудиторий, оснащение учебных аудиторий и лабораторий современным оборудованием, создание условий для профессионального роста научно-педагогических работников, ведение научной хозяйственной деятельности и т.д. Так или иначе, но все тактические действия должны быть направлены на решение наиболее важных и неотложных проблем обеспечения качественной подготовки специалистов и развития учебного заведения.

4. Структура управления учебного заведения системы профессионального образования

Структура управления является важной частью любой организации и имеет сложную взаимосвязь элементов. Различают организационную, функциональную, ролевую, социальную и штатную структуры.

Организационная структура – это состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления,

отражающая совокупность структурных подразделений и административных связей между ними.

Существуют типовые организационные структуры управления образовательными учреждениями, но каждое из них создает свою структуру исходя из особенностей образовательной, научной и хозяйственной деятельности.

Техникум (колледж) с общей численностью студентов до 1500 человек и численностью ППС и сотрудников до 100 человек имеет высшее руководство (директор и 3 заместителя), 14 структурных подразделений (отделов и служб), 4 отделения подготовки специалистов.

Институт гуманитарно-экономического и юридического профиля с общей численностью студентов до 5000 человек и численностью ППС и сотрудников до 500 человек включает высшее руководство в составе ректор, 4 проректора, 3 главных специалиста, 20 отделов и служб, 9 крупных кафедр, 4 деканата по специализациям.

Академия с общей численностью студентов до 10000 человек включает высшее руководство в составе ректор, 5 проректоров, 27 отделов и служб, 25 кафедр, 6 факультетов.

Функциональная структура формируется на основе функций управления образовательного учреждения, которое максимально включает 25 функций и 175 комплексов задач управления.

К таким функциям относятся: управление стратегией развития, организация системы управления, управление персоналом, управление социальным развитием, управление экономическим развитием, управление финансами и бухгалтерский учет, управление научно-консалтинговой деятельностью, управление ремонтно-строительными работами, управление подготовкой учетно-методического процесса, управление учебно-методическим процессом, управление

коммерческой деятельностью, управление качеством образования, управление трудом и заработной платой, управление охраной труда и техникой безопасности, управление материально-техническим снабжением, управление маркетингом образования, управление информацией и компьютеризацией, управление транспортом, управление обслуживающим хозяйством, управление международной деятельностью, управление издательской деятельностью, управление методическим процессом, управление организационно-воспитательной деятельностью, управление довузовской подготовкой, управление аттестацией и аккредитацией.

Ролевая структура коллектива определяет состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками и является важным инструментом в системе работы с персоналом. Основными методами в определении ролевой структуры являются социально-психологические методы, тестирование, наблюдение, анализ биографических и кадровых данных, материалы аттестации персонала, результаты проведения ролевых игр. В таблице 1 приводим наиболее характерные творческие, коммуникативные и поведенческие роли с их краткой характеристикой.

Таблица 1

Ролевая структура коллектива

Наименование роли	Содержание роли
1	2
<i>Творческие роли</i>	
Генератор идей	Выдвигает принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативные варианты решений, определяет пути и средства реализации идей

Продолжение табл. 1

1	2
Компилятор идей	Доводит фундаментальные идеи до прикладного решения, обладает способностью соединять разные идеи, разрабатывает технологию использования выдвинутых идей на практике
Эрудит	Носитель энциклопедических сведений по широкому кругу проблем в прошлом и настоящем
Эксперт	Обладает способностями оценить целесообразность той или иной идеи и дать правильный совет по ходу обсуждения
Энтузиаст	Личным примером и обаянием заражает группу верой в успех общего дела, побуждает других работать добросовестно
Критик	Подвергает критическому анализу ход и результаты работы группы, дает критическую и часто негативную оценку новым идеям
Организатор	Организует работу группы, увязывает в процессе мозгового штурма работу отдельных членов группы с позиции достижения конечной цели
<i>Коммуникативные роли</i>	
Лидер	Человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы в целом и отдельных ее членов
Делопроизводитель	Выполняет важную рутинную работу по фиксации идей, справок, мнений и составлению итогового отчета группы
Связной	Связывает на неформальной межличностной основе членов группы, иногда конфликтующих между собой, обеспечивает внешние связи
Сторож	Распределяет и контролирует потоки информации, оценивая важность или второстепенность сообщений, доводит их до лидера

Продолжение табл. 1

1	2
Координатор	Осуществляет увязку действий отдельных членов группы с точки зрения достижения конечной цели с лидером
Проводник	Человек, хорошо знающий географию и историю района, структуру организации и обеспечивающий связь группы с внешней средой
<i>Поведенческие роли</i>	
Оптимист	Всегда уверен в успехе общего дела, находит пути выхода из кризисных ситуаций, заражает своим позитивным поведением членов группы
Нигилист	Всегда не уверен в успехе общего дела, имеет критическую точку зрения, чаще всего отличную от общественной, выглядит черной вороной
Конформист	Следует общепринятым нормам поведения, пассивно соглашается с решением группы, представляет молчаливое большинство
Догматик	Упорно держится известных норм, стоит до последнего в своем мнении, не соглашается с рациональным решением группы
Комментатор	Фиксирует и комментирует события, происходящие в жизни людей, в мире, на работе, в быту
Кляузник	Собирает и способствует распространению слухов, часто не проверенных и ложных. Во всем видит личную обиду и готов писать жалобы во все инстанции
Борец за правду	Является носителем и выразителем общественной морали, философии предприятия, прав человека. Может играть как прогрессивную, так и консервативную роль
Общественник	Увлечен общественной работой, нередко придумывает и выполняет почин и мероприятия в рабочее время. К своим обязанностям по службе относится посредственно

Продолжение табл. 1

1	2
Важная птица	Напускает на себя загадочный вид, давая понять, что он многое знает и у него есть рука
Казанская сирота	Ищет сочувствия у окружающих, жалуясь на сове бедственное положение и непонимание в коллективе и среди руководителей
Ерш	Обычно пребывает в раздраженном состоянии, отталкивая от себя друзей и наживая врагов, конфликтуя с руководством и коллегами
Себе на уме	Занимается преимущественно личными делами на работе, при этом используя свое служебное положение
Лентяй	Не проявляет никакой активности в труде, занимается второстепенными делами, ведет пустые разговоры
Наполеон	Тщеславный человек обычно маленького роста с манией величия, гениальности, неприязненности, стремящийся занять руководящее кресло, любит рассказывать о своих успехах и достижениях

Социальная структура характеризует трудовой коллектив как совокупность общественных групп, классифицированных по полу, возрасту, национальности, социальному составу, уровню образования, семейному положению. Полная социальная структура группируется по 12 признакам:

Пол – мужчины, женщины,

Возраст – до 20 лет, от 20 до 30, от 30 до 40, от 40 до 50, от 50 до 60 свыше 60;

стаж работы – до 3 лет, от 3 до 5, от 5 до 10, от 10 до 20, свыше 20;

образование – неполное среднее, среднее общее, средне-профессиональное, неполное высшее, высшее профессиональное, послевузовское профессиональное;

социальное происхождение – рабочий, крестьянин, служащий, священнослужитель, предприниматель;
национальность – русский, украинец, белорус, татарин и т.д.;
семейное положение – холост, женат, разведен, вдовец;
партийность – беспартийный, член партии;
мотивация – самомотивация, моральное поощрение, материальное поощрение, принуждение;
прогрессивность – передовая часть, средняя часть, отсталая часть:
уровень жизни – высокий, средний, низкий;
отношение к собственности – по найму, совладелец;
положение в организации – руководитель, преподаватель, специалист, служащий, рабочий.

Из них исходные данные выбираются по первым восьми показателям из листка по учету кадров.

Штатная структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, размер оплаты труда и фонд заработной платы.

Штатное расписание определяет состав структурных подразделений, перечень должностей работников, месячные должностные оклады и персональные надбавки, а так же общую численность и фонд заработной платы по аппарату управления вузом.

Расчет численности персонала проводится для определения общей численности работников учебного заведения системы профессионального образования по отраслевым нормативам численности работников на 1 млн. руб. услуг и в зависимости от годового объема услуг. Однако базовым показателем для расчета профессорско-преподавательского состава является количество студентов по специальности.

Каждый год в учебных заведениях системы профессионального образования формируется штатное расписание работников всех структурных подразделений с перечнем должностей работников, месячными окладами и персональными надбавками, а также общей численности и фонда зарплаты по аппарату управления учебным заведением.

5. Методы управления в учебных заведениях системы профессионального образования

Методы управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления. Различают административные, экономические, социологические и психологические методы, которые различаются способами воздействия на людей.

Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны как методы кнута. Различают пять основных способов административного воздействия: организационные взыскания, распорядительные воздействия, дисциплинарная ответственность и взыскания, материальная ответственность и взыскания, административная ответственность и взыскания.

Экономические методы являются способом осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов (метод пряника). К экономическим методам относятся: плановое ведение хозяйства хозяйственный расчет, оплата труда, рабочая сила, рыночное ценообразование, ценные бумаги, налоговая система, формы собственности, фазы общественного воспроизводства, факторы производства.

Социологические методы базируются на способах мотивации общественного воздействия на людей через мнение коллектива. Они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе. Выделяют следующие методы: социальное планирование, методы исследования, личностные качества, мораль, партнерство, соревнование, общение, переговоры, конфликт.

Психологические методы основываются на знании психологии человека, его внутреннего душевного мира и известны как метод убеждения. В процессе конкретного решения управленческих проблем весьма полезно организовать эффективную коммуникацию и привлекать совокупность методов управления, которые позволяют учесть чужие ошибки и дают способы решения хозяйственных и кадровых задач. К основным психологическим методам относятся: психологическое планирование, отрасли психологии, типы личности, темперамент, черты характера, направленность личности, интеллектуальные способности, методы познания, психологические образы, способы психологического воздействия, поведение, чувства, эмоции, стрессы.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар № 1

Роль профессионального образования в современном мире

План

1. Цели и задачи современного профессионального образования.
2. Проблемы профессионального образования в России и мире.

Ключевые слова: образование, профессиональное образование, человеческий капитал, мировой кризис образования, реформирование системы профессионального образования.

Вопросы для обсуждения:

1. Профессиональное образование, сущность и роль в развитии общества.
2. Система профессионального образования России: структура и характеристика составляющих.
3. Понятие человеческого капитала и его взаимосвязь с профессиональным развитием человека.
4. Цели и задачи профессионального образования на современном этапе.
5. Кризис профессионального образования в России и других странах мира: общие и отличительные черты.
6. Реформирование профессионального образования в различных странах мира.
7. Реформирования профессионального образования в России.

8. Проблемы взаимодействия реального сектора экономики страны и системы профессионального образования.

Семинар № 2

Качество профессионального образования

План

1. Качество как междисциплинарная категория.
2. Качество образования.
3. Качество профессионального образования и его составляющие.

Ключевые слова: качество, качество образования, качество профессионального образования, факторы влияния.

Вопросы для обсуждения:

1. Категория качества и понимание его сущности в разных сферах знаний.
2. Качество образования с позиций разных гуманистических и педагогических теорий.
3. Качество профессионального образования.
4. Пирамида качества профессионального образования.
5. Факторы, влияющие на качество профессионального образования.
6. Качество высшего образования в официальных документах Болонской группы.
7. Опыт стран Европы по обеспечению качества высшего образования.
8. Решение проблем качества подготовки специалистов в США и других странах мира.

9. Подходы Российской Федерации к решению проблемы качества высшего образования.

10. Требования работодателей к качеству подготовки специалистов.

Семинар № 3

Компетентность выпускника системы профессионального образования

(4 часа)

План

1. Проблема целей профессионального образования.

2. Понятие компетентности.

3. Компетентностная модель выпускника.

Ключевые слова: цель профессионального образования, образовательные стандарты, компетентность, общие компетентности, профессиональные компетентности, компетентностная модель выпускника.

Вопросы для обсуждения:

1. Цели профессионального образования по направлениям и уровням подготовки.

2. Понятие содержания профессионального образования и его взаимосвязь с государственными образовательными стандартами.

3. Профессиональные стандарты и их взаимосвязь с государственными образовательными стандартами.

4. Компетентность и понимание ее сущности отечественными и зарубежными учеными.

Практическое задание:

На основании ФГОС ВПО определите для конкретного направления подготовки:

1. Виды профессиональной деятельности;
2. Результаты освоения программы в виде общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.
3. Определите уровень вашей компетентности с помощью анкетирования.

Анкета 1

Мотивация обучения в вузе (по методике Т. Ильиной)

Уважаемые студенты! Обозначьте Ваше согласие с приведенными высказываниями отметкой «+», а несогласие - отметкой «-».

1. Наилучшая атмосфера на занятиях - атмосфера свободных высказываний.
2. Обычно я работаю со значительным напряжением.
3. У меня редко бывает головная боль после пережитых волнений и неприятностей.
4. Я самостоятельно изучаю некоторые дисциплины, которые, по моему мнению, необходимы для будущей профессии.
5. Среди моих качеств я наиболее ценю: _____
(напишите ответ).
6. Я считаю, что жизнь необходимо посвятить избранной профессии.
7. Я чувствую удовлетворение от рассмотрения на занятиях важных проблем.
8. Я не вижу смысл в большинстве работ, какие мы выполняем на занятиях.
9. Наибольшее удовлетворение у меня вызывает рассказ знакомых о моей будущей профессии.

10. Я достаточно средний студент, никогда не смогу учиться на «хорошо» и «отлично», потому не вижу смысл прилагать много усилий для учебы.
11. Я считаю, что в наше время не обязательно иметь высшее образование.
12. Я твердо уверен в сделанном выборе профессии.
13. Я хочу избавиться от таких своих качеств, как _____
(напишите ответ).
14. Если есть возможность, то на экзаменах и зачетах я использую конспекты, записки, шпаргалки.
15. Студенческие годы - наилучшее время в жизни человека.
16. У меня достаточно тревожный и прерывистый сон.
17. Я считаю, что для полного овладения профессией необходимо одинаково глубоко изучать все дисциплины.
18. При возможности я поступил бы в другой университет.
19. Я обычно сначала выполняю более легкие задания, а затем выполняю сложные.
20. Мне было трудно среди нескольких профессий избрать одну.
21. Я могу спокойно спать после любых волнений.
22. Я твердо уверен, что избранная профессия предоставит мне в будущем моральное удовлетворение и материальное благополучие.
23. Мне кажется, что друзья способны учиться лучше, чем я.
24. Для меня важно иметь диплом о высшем образовании.
25. Из некоторых практических соображений меня устраивает выбранный ВУЗ.
26. У меня достаточно силы воли, чтобы учиться без давления извне.
27. Жизнь для меня практически всегда связана с определенным напряжением.
28. Сессию можно сдавать, тратя минимум усилий.
29. Есть много ВУЗов, где я могу учиться с большей заинтересованностью.
30. Мне мешает учиться такая черта, как _____
(напишите ответ).

31. Я часто увлекаюсь, но мои увлечения связаны с будущей профессией.
32. Волнения за невыполненные задания или будущие экзамены мешают мне спокойно спать.
33. Высокий заработок по окончанию обучения для меня не главное.
34. Мне нужно быть в хорошем настроении, чтобы поддержать общее решение группы.
35. Я вынужден был вступить в ВУЗ, чтобы получить в будущем желаемое место в обществе (не идти служить в армию).
36. Я изучаю учебный материал, чтобы стать профессионалом, а не для того, чтобы сдать сессию.
37. Мои родители - хорошие профессионалы, и я желаю быть похожим на них.
38. Для карьерного продвижения необходимо иметь высшее образование.
39. Мне помогает учиться такая моя черта, как _____
(напишите ответ).
40. Мне достаточно трудно заставить себя изучать дисциплины, которые непосредственно не связаны с будущей профессией.
41. Меня волнуют возможные неудачи.
42. Я учусь лучше, когда меня контролируют и стимулируют.
43. Мой выбор этого ВУЗа окончателен.
44. Мои друзья имеют высшее образование, и я не хочу отставать от них.
45. Чтобы убедить других студентов моей группы, мне придется работать более интенсивно.
46. У меня обычно хорошее и ровное настроение.
47. Меня привлекает удобство, чистота, легкость будущей профессии.
48. До вступления в вуз я много интересовался будущей профессией.
49. Профессия, которую я получаю, важна и перспективна.
50. Моих знаний о профессии было достаточно для уверенного выбора вуза.

Обработка результатов

Группа вопросов «получение знаний»: за согласие (+) с утверждениями п. 4 - 3,6 балла, п. 17 - 3,6 балла, п. 26 - 2,4 балла; за несогласие (-) с утверждениями п. 28 - 1,2 балла, п. 42 - 1,8 балла. Максимум - 12 баллов.

Группа вопросов «овладение профессией»: за согласие с утверждениями п. 9 - 1 балл, п. 31 - 2 балла, п. 32 - 2 балла, п. 43 - 3 балла, п. 48 - 1 балл, п. 49 - 1 балл. Максимум - 10 баллов.

Группа вопросов «получение диплома»: за несогласие п. 11 - 3,5 балла; за согласие п. 24 - 2,5 баллы, п. 35 - 1,5 балла, п. 44 - 1 балл. Максимум - 10 баллов.

Вопрос 5, 13, 30, 39 - нейтральные к цели анкеты и при обработке не учитываются. Преимущество мотивов по двум первым группам свидетельствует об адекватном выборе студентами профессии и удовлетворенность ею.

Анкета 2

Отношение к профессии

(по методике Н. Кузьминой и В. Ядова)

Уважаемый студент! Просим Вас выполнить задание анкеты.

1. Как Вы относитесь к избранной профессии, которую Вы получаете в этом высшем учебном заведении? *(Можно отметить только один ответ).*

- 1) Профессия очень нравится.
- 2) Профессия скорее нравится, чем не нравится.
- 3) К профессии отношусь равнодушно.
- 4) Профессия скорее не нравится, чем нравится.
- 5) Профессия не нравится.
- 6) Не могу сказать.

2. Если бы Вам пришлось выбирать профессию, Вы выбрали бы ее опять? *(Можно отметить только один ответ).*

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) не знаю.

3. Укажите, что Вас привлекает и что не привлекает в будущей профессии *(Можно отметить несколько ответов в обоих*

столбцах. Отвечая на вопрос 13, приведите другие проявления профессии, которые Вас привлекают или не привлекают)

<i>Что привлекает</i>	<i>Что не привлекает</i>
1) профессия – одна из важных в обществе;	1) профессия мало ценится в обществе;
2) можно заниматься любимым делом;	2) нельзя заниматься любимым делом;
3) работа творческая;	3) работа не творческая;
4) можно работать в престижных учреждениях, организациях и предприятиях;	4) нельзя работать в престижных учреждениях, организациях и предприятиях;
5) работа не вызывает физического перенапряжения;	5) работа вызывает физическое перенапряжение;
6) работа не вызывает нервного перенапряжения;	6) работа вызывает нервное перенапряжение;
7) высокий заработок;	7) низкий заработок;
8) возможность самосовершенствования;	8) нет возможности для самосовершенствования;
9) работа соответствует моим способностям;	9) работа не соответствует моим способностям;
10) работа дает гарантию стабильного дохода;	10) работа не дает гарантию стабильного дохода;
11) работа соответствует моему характеру;	11) работа не соответствует моему характеру;
12) есть возможность карьерного продвижения;	12) нет возможности карьерного продвижения;
13) в будущей профессии мне нравится	13) в будущей профессии мне не нравится

Анкета 3

Диагностика готовности к профессиональной деятельности (разработанная на основе методических материалов В. Андреева)

Уважаемые студенты! Просим оценить по 10-бальной шкале Ваши профессионально значимые качества и профессиональные компетентности, отметив напротив высказываний соответствующую колонку.

№	Профессионально значимые качества и профессиональные компетентности										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	Гражданские качества										
1.	Гуманизм, любовь к людям										
2.	Патриотизм										
3.	Независимость убеждений										
4.	Принципиальность										
5.	Справедливость										
6.	Социальная активность										
7.	Чувство долга, ответственность										
II	Духовно-моральные качества										
1.	Великодушные										
2.	Добродушные										
3.	Уважение										
4.	Тактичность										

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5.	Сострадание										
6.	Внимательность										
7.	Совестливость										
III	Интеллектуальные качества										
1.	Способность понимать других										
2.	Толерантность										
3.	Самокритичность										
4.	Способность к саморазвитию										
5.	Творческая активность										
6.	Эрудированность										
7.	Способность к самоанализу										
IV	Профессиональная культура										
1.	Знание основ психологии										
2.	Знание основ профессиональной деятельности										
3.	Знание профессиональной этики и эстетики										
4.	Знание экономических основ проф. деятельности										
V	Профессиональные компетентности*										
1.	Планово-прогностические										

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2.	Производственно-технологические										
3.	Организационно-управленческие										
4.	Научно-исследовательские										
5.	Диагностические										
6.	Коммуникативные										
7.	Рефлексивные										

* - перечень профессиональных компетентности необходимо корректировать в соответствии с направлением подготовки специалистов

Анкета 4
Проявление коммуникативных и организаторских способностей
(по методике В. Андреева)

Уважаемый студент! Просим ответить на вопрос, обозначив позитивный ответ «+», а негативный «-». Если у Вас возникают трудности при ответе, то представьте типичную ситуацию и отвечайте так, как бы Вы сделали.

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство Ваших друзей к принятию Вашего решения?
3. Долго ли Вас волнует ощущение обиды, которую Вам нанесли Ваши друзья?
4. Всегда ли Вы можете сориентироваться в имеющейся тяжелой ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?

7. Вы считаете, что Вам лучше проводить время с книгой, чем людьми?
8. Если возникают определенные препятствия в осуществлении некоторых намерений, легко ли Вы от них отказываетесь?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакт с людьми, которые значительно старше Вас?
10. Любите ли Вы организовывать со своими друзьями разные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам входить в новую компанию?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые можно выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакт с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы достичь того, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашей мыслью?
15. Трудно ли вам освоиться в новом коллективе?
16. Правильно ли то, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполненных ими обещаний?
17. Стремитесь ли Вы при возможности познакомиться и пообщаться с новым человеком?
18. Часто ли при решении тяжелых дел Вы берете ответственность на себя?
19. Раздражает ли Вас окружение, в результате чего Вам хочется побыть в одиночестве?
20. Правильно ли то, что Вы плохо ориентируетесь в незнакомой обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вы не можете закончить какое-то дело?
23. Чувствуете ли Вы тяжесть, неудобство, стыдливость, если придется проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правильно ли то, что Вы устаете от частого общения с друзьями?
25. Любите ли Вы принимать участие в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, которые касаются интересов Ваших друзей?

27. Правильно ли то, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Правильно ли то, что Вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Считаете ли Вы, что вам достаточно легко оживить атмосферу в малознакомой компании?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе Вашего коллектива?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Правильно ли то, что Вы стремитесь отстоять свое мнение или решение, если оно не было сначала принято другими?
33. Чувствуете ли Вы себя напряжено в незнакомой компании?
34. Охотно ли Вы начинаете организовывать какие-то мероприятия для своих друзей?
35. Правильно ли то, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенно и спокойно, когда придется говорить что-то большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Правильно ли то, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих друзей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неудобство при общении с малознакомыми людьми?
40. Правильно ли то, что Вы не достаточно уверенно чувствуете себя в окружении большого количества своих друзей?

Подсчитайте свои баллы, давая 1 балл за позитивный ответ и 0 баллов за негативный ответ. При этом парные вопросы обнаруживают организаторские способности, а непарные - коммуникативные. После подсчета определите свои коммуникативные и организаторские способности в соответствии с приведенной шкалой.

Коммуникативные способности		Организаторские способности	
Уровень проявления	Баллы	Уровень проявления	Баллы
Низкий	2 – 9	Низкий	Менее 11
Ниже среднего	10 – 11	Ниже среднего	12 – 13
Средний	12 – 13	Средний	14
Высокий	14 – 15	Высокий	15 – 16
Очень высокий	16 – 20	Очень высокий	17 – 20

Анкета 5

Диагностика потребностей и мотивационной структуры личности

Уважаемые студенты! Предоставленная анкета направлена на выявление некоторых устойчивых тенденций личности: общей и творческой активности, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса и тому подобное. Выразите свое отношение к 14 утверждениям по каждому из 8-ми вариантов ответов, проставив в соответствующих клеточках регистрационного бланка одну из таких оценок: «+» – согласен с этим, «=» – иногда, «-» – нет, не согласен, «?» – не знаю.

1. В своем поведении в жизни придерживаюсь таких принципов:
 - А) «деньги – время», необходимо хотеть их больше зарабатывать;
 - Б) «главное – здоровье», необходимо беречь его и свои нервы;
 - В) свободное время необходимо проводить с друзьями;
 - Г) свободное время необходимо посвящать себе;
 - Д) необходимо делать добро, даже если это дорого стоит;
 - Е) нужно делать все возможное, чтобы иметь свое место под солнцем и быть выше над всеми;
 - Ж) необходимо получать больше знаний, разбираться во многом, чтобы понять причины и сущность того, которое происходит вокруг;
 - З) необходимо стремиться открывать что-то новое, создавать,

приобретать, добиваться успеха.

2. В своем поведении на работе (учебе) придерживаюсь таких принципов:

А) работа - это вынужденная жизненная необходимость;

Б) главное - не допускать конфликтов;

В) необходимо обеспечить себе спокойные комфортные условия;

Г) необходимо активно добиваться карьерного роста;

Д) главное - получить авторитет и признание;

Е) необходимо постоянно совершенствоваться в деле и вообще расширять компетентность;

Ж) в работе всегда можно найти то, что заинтересует;

З) необходимо не только увлечься самому, но и заинтересовать работой других.

3. Среди моих дел в свободное время значительное место занимает такое:

А) текущие, домашние дела;

Б) отдых, развлечения;

В) встречи с друзьями;

Г) общественные дела;

Д) занятие с детьми;

Е) учеба, чтение необходимой для работы литературы;

Ж) занятие любимым делом;

З) подработка.

4. Среди моих рабочих дел много места занимает такое:

А) деловое общение;

Б) личное общение;

В) общественная работа;

Г) учеба, повышение квалификации, получения новой информации;

Д) работа творческого характера;

Е) работа, которая непосредственно влияет на заработок (дополнительная);

Ж) работа, связанная с ответственностью перед другими;

З) свободное время, отдых, перекур.

5. Если бы мне предоставили дополнительный выходной день, то я бы, скорее всего, потратил (ла) бы его на то, чтобы:

- А) заняться текущими домашними делами;
- Б) отдохнуть;
- В) развлечься;
- Г) заняться общественными делами;
- Д) заняться учебой, получить новые знания;
- Е) заняться творческой работой;
- Ж) делать дело, за которое несешь ответственность перед другими;
- З) делать дело, которое дает дополнительный заработок.

6. Если бы у меня была возможность по своему усмотрению планировать рабочий день, то я бы стал(ла), скорее всего, заниматься:

- А) тем, что составляет мои основные рабочие обязанности;
- Б) деловым общением;
- В) личным общением;
- Г) общественной работой;
- Д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
- Е) творческой работой;
- Ж) работой, выполнение которой дает ощущение ответственности и пользы;
- З) работой, за которую можно получить больше денег.

7. Я часто разговариваю с друзьями на такие темы:

- А) где что купить, как провести красиво время;
- Б) об общих знакомых;
- В) о том, что видим и слышим;
- Г) как добиться успеха в жизни;
- Д) о работе;
- Е) о моем увлечении;
- Ж) о своих успехах и планах;
- З) о жизни, книжках, фильмах, политике.

8. Моя работа дает мне, прежде всего:

- А) достаточно материальных средств для жизни;
- Б) общение с людьми, дружеские отношения;
- В) авторитет и уважение окружения;
- Г) интересные встречи и беседы;
- Д) удовлетворение непосредственно от самой работы;
- Е) чувство собственной пользы;

- Ж) возможность повышать свой профессиональный уровень;
З) возможность карьерного продвижения.
9. Больше всего хочу бывать в таком обществе, где:
- А) уютно, красивые развлечения;
 - Б) можно обсудить важные для меня темы;
 - В) тебя уважают, считают авторитетом;
 - Г) можно встретиться с нужными людьми, получить полезные знакомства;
 - Д) можно найти новых друзей;
 - Е) бывают известные, авторитетные люди;
 - Ж) все связаны общим делом;
 - З) можно проявить и развить свои способности.
10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:
- А) с которыми можно говорить на разные темы;
 - Б) которым бы я мог передавать свой опыт и знание;
 - В) с которыми можно больше заработать;
 - Г) которые имеют авторитет и признание на работе;
 - Д) которые могут научить чему-то полезному;
 - Е) которые заставят тебя быть активнее на работе;
 - Ж) которые имеют много знаний и интересных идей;
 - З) которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.
11. В своей сегодняшней жизни я имею в достаточной степени:
- А) материальное состояние;
 - Б) возможность интересно развлекаться;
 - В) хорошие условия жизни;
 - Г) хорошую семью;
 - Д) возможность интересно проводить время в общении;
 - Е) уважение, признание и благодарность других;
 - Ж) ощущение полезности для других;
 - З) возможность создавать что-то ценное, полезное.
12. Я считаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:
- А) хорошую заработную плату, другие материальные блага;
 - Б) хорошие условия для работы;
 - В) хороший коллектив, приятное окружение;
 - Г) определенные творческие достижения в ней;
 - Д) хорошую должность;

- Е) самостоятельность и независимость;
 Ж) авторитет и уважение коллег;
 З) высокий профессиональный уровень.
13. Больше всего мне нравится, когда:
 А) нет текущих проблем;
 Б) вокруг комфортное, приятное окружение;
 В) вокруг веселая, живая атмосфера;
 Г) можно провести время в веселом обществе;
 Д) чувствую риск, соревнование;
 Е) чувствую активное напряжение и ответственность;
 Ж) погружен в свою работу;
 З) принимаю участие в общем труде с другими.
14. Когда у меня случается неудача, не выходит то, чего очень хочу:
 А) я достаточно долго это переживаю;
 Б) пытаюсь переключиться на другое, более приятное;
 В) теряюсь, злюсь на себя;
 Г) злюсь на то, что мне навредило;
 Д) стремлюсь оставаться спокойным;
 Е) переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую то, что случилось;
 Ж) пытаюсь понять, в чем я был виноват;
 З) пытаюсь понять причины неудачи и исправить положение.

Регистрационный бланк

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А														
Б														
В														
Г														
Д														
Е														
Ж														
З														

Обработка результатов

Ответы респондентов переводятся в баллы «+» – 2 балла, «=>» – 1 балл, «<» и «?» – 0 баллов.

Баллы суммируются по таким шкалам: Ж – жизнедеятельность, К – комфорт, С - социальный статус, О – общение, Д – общая активность, ДР – творческая активность, ОД – социальная активность.

К шкале Ж принадлежат ответы:

1а,б; 2а, 3а, 4е, 5а, 6з, 8а, 1д, 11а, 12а.

К шкале К принадлежат:

2б, 3б, 4з, 5б,в; 7а, 9а, 11б,в; 12в.

К шкале С принадлежат:

1е, 2г, 7в,г; 8в,з; 9в,г,е; 10г, 11д, 12д,е.

К шкале О принадлежат:

1в, 2д, 3в, 4б, 7 б,з; 8б,г; 9 д,з; 10а, 11г, 12в.

К шкале Д принадлежат:

1г,з; 4а,г; 5з, 6а,б,г; 7д, 9б, 10в, 12з.

К шкале ДР принадлежат:

1ж,з; 2е,ж; 3ж, 4д, 5д,е; 6е, 7е,ж; 8д,ж; 10ж, 11з, 12г.

К шкале ОД принадлежат:

1д, 2з, 3г,д; 4в,ж; 6ж, 8е, 9ж, 10б,е; 11е,ж; 12 ж.

Сумма баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитийскую направленность; сумма баллов по шкалам Д, ДР, ОД характеризует профессиональную направленность. Потом строится график, по горизонтали отражаются шкалы. По вертикали - баллы. Если у студента наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР, ОД, то он имеет профессиональный профиль личности, если наиболее высокие баллы по шкалам Ж, К, С, О, то превалирует общежитийский профиль

Анкета 6

Оценка уровня конкурентоспособности личности

(по методике В. Андреева)

Уважаемые студенты! Просим ответить на вопрос анкеты, выбирая один из вариантов ответов. Давая искренние

ответы, Вы сможете получить более полную информацию о себе.

1. Я знаю, чего хочу достичь в ближайшие 2 - 3 года:
а) да; б) скорее да; в) трудно сказать; г) скорее всего, нет; д) нет.
2. Я ценю деловых, практичных и энергичных людей:
а) да; б) скорее да; в) трудно сказать; г) скорее всего, нет; д) нет.
3. Я знаю, в какой сфере я могу хорошо заработать:
а) да; б) скорее да; в) трудно сказать; г) скорее всего, нет; д) нет.
4. У меня достаточно энергии, чтобы довести дело до конца:
а) да; б) скорее да; в) трудно сказать; г) скорее всего, нет; д) нет.
5. Я устаю после работы:
а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.
6. Мои родители и преподаватели считают меня старательным:
а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.
7. Мне удастся при возникновении сложной проблемы находить достаточно новые и простые решения:
а) да; б) достаточно часто; в) когда как; г) иногда; д) нет.
8. Я быстро овладеваю новыми видами деятельности:
а) да; б) достаточно часто; в) когда как; г) иногда; д) нет.
9. Я становлюсь инициатором нововведений в нашем коллективе:
а) да; б) достаточно часто; в) когда как; г) иногда; д) нет.
10. Я способен рискнуть, даже когда шансы на успех небольшие:
а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.
11. Мои друзья считают меня человеком решительным:
а) да; б) скорее да; в) кто как; г) скорее всего, нет; д) нет.
12. Покупая дорогую, но необходимую мне вещь, я принимаю решение сам, по своему вкусу:
а) да; б) скорее да; в) когда как; г) часто советуюсь; д) только после совета.
13. Я выражаю свое мнение, даже если это кому-то не по душе:
а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.
14. В дискуссиях и спорах мне чаще за все удается настоять на своем:
а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.
15. Принимая ответственные решения, я полагаюсь только на

себя и ни с кем не советуясь:

а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.

16. В кругу друзей мне нравится и удается быть «душой» компании:

а) да; б) достаточно часто; в) когда как; г) иногда; д) нет.

17. Мне легко удается наладить контакт с новыми людьми:

а) да; б) достаточно часто; в) когда как; г) иногда; д) нет.

18. Мне проще взять ответственность на себя, руководя людьми, чем подчиняться кому-нибудь:

а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.

19. Я систематически занимаюсь самообразованием, саморазвитием своих качеств:

а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.

20. Я веду дневник, где планирую свою жизнь, анализирую свои неудачи и ошибки:

а) да; б) часто; в) периодически; г) достаточно редко; д) нет.

21. Если я чего-то достиг, то только благодаря самообразованию и саморазвитию:

а) да; б) скорее да; в) сложно ответить; г) скорее всего, нет; д) нет.

22. Вечером после рабочего дня я засыпаю:

а) достаточно быстро; б) сравнительно быстро; в) когда как; г) иногда у меня бессонница; д) часто у меня бессонница.

23. Если мне кто-нибудь наговорит грубостей, то я быстро забываю это:

а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.

24. Я стремлюсь, и мне удается не втягивать себя в конфликты:

а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.

25. Друзья считают меня перспективным (в профессиональном плане) человеком:

а) да; б) скорее да; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.

26. Я часто, по собственной инициативе, принимаю участие в дискуссиях, семинарах, конференциях:

а) часто; б) достаточно часто; в) периодически; г) достаточно редко; д) не беру участия.

27. В профессиональном плане я за последние 2 года значительно вырос:

а) да; б) скорее да; в) трудно сказать; г) скорее всего, нет; д) нет.

28. Я считаю, что работать нужно ответственно и качественно выполнять или не делать совсем:

а) да; б) чаще всего да; в) не вся работа нуждается в тщательности;

г) мне не все удастся делать качественно; д) я делаю все быстро, но некачественно.

29. Я могу одно и то же дело переделывать неоднократно, постоянно улучшая:

а) да; б) достаточно часто; в) когда как; г) иногда; д) нет.

30. Были ли у вас случаи, когда руководитель просил переделать все еще раз:

а) нет; б) иногда; в) периодически; г) достаточно часто; д) очень часто.

Обработка результатов

Полученные ответы переведите в баллы. Ответ «а» - 5 баллов; «б» - 4 балла, «в» - 3 балла, «г» - 2 балла, «д» - 1 балл. Просуммируйте набранное количество баллов. Их максимальное количество составляет 150 баллов. Определите уровень своей конкурентоспособности по шкале:

30 – 42	Очень низкий	97 – 109	Немного выше среднего
43 – 57	Низкий	110 – 122	Выше среднего
58 – 70	Ниже среднего	123 – 137	Высокий
71 – 83	Немного ниже среднего	138 – 140	Очень высокий
84 – 96	Средний	141 – 150	Наивысший

Анкета 7

Оценка способностей к саморазвитию и самообразованию (по методике В. Андреева)

Уважаемые студенты! Ответив на вопросы анкеты, выбирая один из вариантов, вы сможете получить более полную информацию о своих способностях.

1. За что Вас ценят Ваши друзья?
 - а) Вы преданный и верный друг; б) готовый в любое время поддержать их; в) интересный, эрудированный собеседник.
2. На основании сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам больше всего подходит:
 - а) целеустремленный; б) трудолюбивый; в) чуткий.
3. Как Вы относитесь к ведению собственного дневника, к планированию своей работы на год, месяц, ближайшую неделю, день:
 - а) уважаю, но чаще всего это пустая трата времени; б) я пытаюсь это делать, однако не регулярно; в) положительно, так я это давно делаю.
4. Что Вам более всего мешает профессионально совершенствоваться, лучше учиться:
 - а) недостаточно времени; б) нет необходимой литературы; в) не всегда хватает силы воли и настойчивости;
5. Какие типичные причины Ваших ошибок и промахов:
 - а) невнимательность; б) переоцениваю собственные способности; в) точно не знаю.
6. На основании сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам больше всего подходит:
 - а) настойчивый; б) старательный; в) доброжелательный.
7. На основании сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам больше всего подходит:
 - а) решительный; б) любознательный; в) справедливый.
8. На основании сравнительной самооценки выберите, какая черта Вам наиболее присуща:
 - а) генератор идей; б) критик; в) организатор.
9. На основании сравнительной самооценки выберите, какие качества у Вас развиты больше всего:
 - а) сила воли; б) память; в) обязательность.
10. Чем Вы чаще всего занимаетесь в свободное время:
 - а) занимаюсь любимым делом, у меня есть хобби; б) читаю художественную литературу; в) провожу время с друзьями или в кругу семьи.
11. Какая из приведенных сфер для Вас в последнее время является интересной:

- а) научная фантастика; б) религия; в) психология.
12. Кем бы Вы могли себя максимально реализовать:
а) спортсменом; б) ученым; в) художником.
13. Каким вас считают преподаватели:
а) трудолюбивый; б) сообразительный; в) дисциплинированный.
14. Какой из принципов Вам близок и Вы его придерживаетесь чаще:
а) живи и наслаждайся жизнью; б) живи, чтобы больше знать и уметь; в) жизнь прожить - не поле перейти.
15. Кто ближе к Вашему идеалу:
а) человек здоровый, твердой воли; б) человек, который много знает и умеет; в) человек независимый и уверенный в себе.
16. Удастся ли Вам в жизни достигать того, о чем Вы мечтаете в профессиональном и личном плане:
а) думаю, что да; б) скорее всего да; в) как повезет.
17. Какие фильмы Вам больше нравятся:
а) о приключениях и романтические; б) комедийно-развлекательные; в) философские.
18. Представьте себе, что заработали миллиард. Куда Вы его потратите:
а) путешествовал бы и посмотрел мир; б) поехал бы учиться за границей или вложил бы деньги в любимое дело; в) купил бы дом с бассейном, мебель, шикарное авто и жил бы в свое удовольствие.

Ваши ответы на вопросы оцениваются следующим образом:

1	а) 2 б) 1 в) 3	7	а) 2 б) 3 в) 1	13	а) 3 б) 2 в) 1
2	а) 3 б) 2 в) 1	8	а) 3 б) 2 в) 1	14	а) 1 б) 3 в) 2
3	а) 1 б) 2 в) 3	9	а) 2 б) 3 в) 1	15	а) 1 б) 3 в) 2
4	а) 3 б) 2 в) 1	10	а) 2 б) 3 в) 1	16	а) 3 б) 2 в) 1
5	а) 2 б) 3 в) 1	11	а) 1 б) 2 в) 3	17	а) 2 б) 1 в) 3
6	а) 3 б) 2 в) 1	12	а) 1 б) 3 в) 2	18	а) 2 б) 3 в) 1

По результатам тестирования Вы можете оценить Ваши способности к саморазвитию и самообразованию, а именно:

Суммарное количество баллов	Уровень способностей к саморазвитию и самообразованию
18 – 25	Очень низкий
26 – 28	Низкий
29 – 31	Ниже среднего
32 – 34	Немного ниже среднего
35 – 37	Средний
38 – 40	Немного выше среднего
41 – 43	Выше среднего
44 – 46	Высокий
47 – 50	Очень высокий
51 – 54	Наивысший

Семинар № 4 Непрерывное образование

План

1. Сущность непрерывного образования.
2. Непрерывное профессиональное образование.
3. Пути повышения эффективности непрерывного профессионального образования.

Ключевые слова: непрерывное образование, образование через всю жизнь, базовое образование, дополнительное образование, повышение квалификации, переподготовка, преемственность, конкурентоспособность.

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретические взгляды на содержание непрерывного образования.
2. Содержание понятия непрерывного образования в отечественной науке.
3. Законодательная основа непрерывного образования в России и мире.
4. Непрерывное образования с точки зрения государства (организация, управление, учет особенностей в развитии экономики).
5. Зарубежный опыт организации непрерывного образования (на примере разных стран).
6. Непрерывное профессиональное образование.

Семинар № 5

Практико-ориентированное обучение. Инновационные педагогические технологии (4 часа)

План

1. Сущность практико-ориентированное обучение.
2. Практико-ориентированное обучение в системе профессионального образования.
3. Методы и технологии практико-ориентированного обучения.
4. Инновационные педагогические технологии.

Ключевые слова: практико-ориентированное обучение, умения, навыки, опыт профессиональной деятельности, практические занятия, производственная практика, активные методы обучения.

Вопросы для обсуждения:

1. Требования рынка труда к практической подготовке выпускника системы профессионального образования.
2. Сущность практико-ориентированного обучения.
3. Теоретические основы практико-ориентированного обучения в системе профессиональной подготовке.
4. Производственная практика как основа формирования опыта производственной деятельности.
5. Понятие педагогических технологий.
6. Роль активных методов обучения в развитии умений и навыков (на примере использования конкретных методов обучения).
7. Компьютерные технологии.

Практические задания:

1. Заполните анкету, направленную на выявление уровня взаимодействия преподавателей и студентов.
2. Проведите беседу и анкетирование с представителями работодателей с целью установления уровня практической подготовки студентов, прошедших практику или выпускников, приступивших к работе на предприятии.

Определение уровня взаимодействия преподавателей и студентов в учебном процессе

Уважаемые студенты! Анкета направлена на определение уровня взаимодействия студентов и преподавателей. Для этого оцените, насколько Вы согласны с приведенными ниже утверждениями и отметьте в графе ответов только один вариант.

№	Утверждение	Всегда	Часто	Иногда	Никогда
1	2	3	4	5	6
1.	Преподаватели обговаривают со студентами цель и задачи совместной работы				
2.	Преподаватели стараются совместно со студентами эффективно организовать занятия				
3.	Преподаватели пытаются создать на занятиях доверительные отношения со студентами				
4.	Преподаватели привлекают студентов к диалогу, обмену мнениями				
5.	Преподаватели обучают студентов вести диалог, слушать друг друга				
6.	Преподаватели детально информируют о программе дисциплины				
7.	Преподаватели в начале изучения дисциплины дают всю информацию о требованиях к итоговому контролю				
8.	Содержание учебного материала, которое дает преподаватель, в полной мере соответствует будущей профессии				
9.	Преподаватели комментируют выставленные оценки				

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6
10.	Преподаватели адекватно оценивают на занятиях знания студентов				
11.	Преподаватели объективно оценивают выполнение студентами каждый вид учебной работы				
12.	Преподаватели используют разные приемы для создания на занятиях ситуации успеха в обучении всех студентов				
13.	Преподаватели акцентируют внимание студентов на интересных идеях их сокурсников				
14.	Преподаватели используют групповые формы работы на занятиях				
15.	Преподаватели проводят занятия в традиционной форме				
16.	Преподаватели используют в работе:				
	- дискуссии;				
	- деловые и ролевые игры;				
	- тренинги;				
	- метод проектов;				
	- кейс-методы;				
	-проблемные методы;				
	- мультимедийные технологии;				
	-информационные технологии.				
17.	Формы и методы организации занятий способствуют глубокому овладению содержанием дисциплины				

Обработка данных

Ответы с 1 по 9, с 12 по 13 оцениваются таким образом:

«всегда» – 3 балла, «часто» – 2 балла, «иногда» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов.

Ответ 15 оцениваются аналогично по каждому из утверждений, при этом засчитывается при подсчете баллов только один раз, если респондентом обозначенные минимум 3 позитивных утверждения.

Ответы 10, 11 и 14 оцениваются в обратной последовательности:

«никогда» – 3 балла, «иногда» – 2 балла, «часто» – 1 балл, «всегда» – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 45.

Сумма от 30 до 45 баллов свидетельствует, что преподавателей можно считать сторонниками педагогического сотрудничества и использования активных методов обучения. При совпадении самооценки и экспертной оценки можно говорить, что преподаватель не только эффективно взаимодействует со студентами, но и может организовать это взаимодействие.

Сумма от 15 до 29 баллов характеризует средний уровень стремления к взаимодействию со студентами. Если такие баллы преподаватель получает в результате экспертной оценки, то можно сказать, что он владеет средним уровнем навыков педагогического взаимодействия.

Результат от 1 до 14 баллов свидетельствует о негативном отношении к организации совместной деятельности со студентами в процессе обучения, низкий уровень сформированности умений и навыков организации педагогического взаимодействия в учебном процессе.

Определение уровня практической направленности учебного процесса

Уважаемый работодатель!

Мы изучаем проблему качества практической подготовки студентов, их возможности самостоятельно работать по выбранной профессии. Для нас важно учитывать мнение

представителей сферы профессиональной деятельности. Это поможет обнаружить сильные и слабые стороны профессиональной подготовки студентов и определить направления улучшения учебного процесса.

Результаты анкетирования будут переданы к рассмотрению в учебно-методическую комиссию университета, директорам (деканам) институтов (факультетов), ректорат с целью принятия решений по улучшению качества учебного процесса и подготовки специалистов.

Перед тем, как заполнять анкету, укажите несколько данных о сфере своей деятельности:

*Ваша профессия _____
Сфера Вашей профессиональной деятельности сегодня _____*

*Стаж работы в профессиональной сфере _____
К которому типу принадлежит предприятие (организация), где Вы работаете*

- государственное учреждение;*
- частное предприятие;*
- государственное предприятие.*

Оцените, насколько Вы согласны с каждым из приведенных утверждений, относительно выпускников, которые сдавали государственные экзамены, используя такую шкалу: 0 - не могу определить своего отношения; 1 - полностью не согласен; 2 - скорее не согласен, чем согласен; 3 - частично согласен; 4 - скорее согласен, чем не согласен; 5 - полностью согласен.

№	Утверждение	0	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Практиканты и / или выпускники показали знания, достаточные для успешной самостоятельной профессиональной деятельности:						

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8
1.1	- фундаментальные для выбранной сферы деятельности;						
1.2	- практические по специальности;						
1.3	- организационно-управленческие;						
1.4	-коммуникативные;						
1.5	-нормативно-правовые;						
1.6	- технико-технологические;						
2.	Выпускники (практиканты) владеют такими умениями на уровне, достаточном для успешной самостоятельной профессиональной деятельности:						
2.1	- умение ставить цель, определять задачи и планировать свою деятельность;						
2.2	- умения анализировать свою деятельность, определять причины успеха и неудач;						
2.3	- умение осуществлять поиск информации, систематизировать, анализировать ее и использовать в деятельности;						
2.4	- умение осуществлять самообразование и саморазвитие;						
2.5	- технологические умения;						
2.6	- организационные умения.						
3	Объем практической подготовки выпускников (практикантов) достаточен для успешной самостоятельной проф. деятельности						
4	Студенты смогли получить в процессе обучения необходимые навыки профессиональной деятельности						

Продолжение табл.

1	2	1	2	1	2	1	2
5	Навыки выпускников (практикантов) соответствуют современному развитию производства, процессов и техники в выбранной сфере деятельности						
6	Студенты демонстрируют заинтересованность в работе по выбранной профессии						
7	На практике (работе) студенты (выпускники) продемонстрировали творческое отношение к решению практической части задания						
8	Как работодателя удовлетворен уровнем практической подготовки выпускников						

Если у Вас есть предложения, которые касаются качества практической подготовки студентов, просим указать их

Семинар № 6
**Управление учебными заведениями
системы профессионального образования**

План

1. Управление образованием.
2. Основы управления учебными заведениями профессионального образования.
3. Методы управления в образовании.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность категории управления. Взгляды ученых и практиков.
2. Управление образованием и учебными заведениями системы профессионального образования.
3. Миссия и цели управления современным учебным заведением профессионального образования.
4. Стратегия и тактика управления учебным заведением профессионального образования.
5. Организационная и функциональная структура управления учебным заведением профессионального образования.
6. Ролевая структура управления учебным заведением профессионального образования.
7. Социальная и штатная структура управления учебным заведением профессионального образования.
8. Методы управления структура учебным заведением профессионального образования.

Практические задания:

1. При помощи анкетирования установите уровень участия студентов в управлении учебным заведением и их осведомленность о нормативной основе учебного процесса.

Определение уровня участия субъектов учебного процесса в управлении его качеством

Уважаемые респонденты! Просим вас ответить на вопрос относительно качества учебного процесса и вашего личного участия в управлении им.

1. Вы принадлежите к категории:
 - 1) представителей организационно-управленческого звена;
 - 2) преподавателей;

3) студентов.

2. Качество учебного процесса - это:

(обозначьте только один ответ)

1) качество обучения;

2) возможность высшего учебного заведения придерживаться государственных стандартов, по которым осуществляется подготовка специалистов;

3) качество организации и реализации учебного процесса;

4) уровень образованности, воспитанности и развития студентов в результате обучения;

5) возможность выпускника отвечать требованиям общества и работодателей;

6) качество организации и реализации учебного процесса, направленного на подготовку компетентного специалиста, способного отвечать требованиям профессиональной и социальной среды.

3. Качество учебного процесса зависит от:

(обозначьте три наиболее значимых фактора)

1) определения четких и понятных результатов профессиональной подготовки;

2) планирование учебного процесса;

3) организации учебного процесса;

4) материально-технического обеспечения учебного процесса;

5) уровня качества профессорско-преподавательского состава;

6) уровня внедрения современных информационных технологий;

7) учебно-методического обеспечения;

8) качества взаимодействия преподавателей и студентов в процессе обучения;

9) использования в учебном процессе современных педагогических технологий;

10) возможности предоставить будущим специалистам практическую подготовку, которая отвечает требованиям реального производства;

11) возможности создать условия приобретения студентами навыков самообразовательной деятельности;

12) возможности соединить учебную и научную деятельность.

4. Есть ли у Вас возможность принимать участие в управлении

качеством учебного процесса?

1) да; 2) скорее да; 3) скорее нет; 4) нет.

5. Если Вы ответили «скорее нет» или «нет», просим определить несколько причин, которые мешают Вам делать это:

6. Есть ли у Вас желание принимать участие в управлении качеством учебного процесса?

1) да; 2) скорее да; 3) скорее нет; 4) нет.

7. Есть ли у Вас опыт участия в управлении качеством учебного процесса?

1) да; 2) скорее да; 3) скорее нет; 4) нет.

8. Если бы Вам предложили принять участие в управлении качеством учебного процесса Вашего университета, согласились ли бы Вы?

1) да; 2) скорее да; 3) скорее нет; 4) нет.

9. Если у Вас есть уже сегодня предложения относительно совершенствования учебного процесса или Вы видите определенные препятствия повышения уровня его качества, опишите их:

Определение уровня осведомленности студентов о нормативном обеспечении учебного процесса в вузе

Уважаемые студенты!

Просим ответить на вопросы относительно вашей осведомленности о документах, которые регламентируют учебный процесс в университете.

1. Существуют ли государственные или внутренние документы, которые регламентируют учебный процесс в университете?

1) Да;

2) Нет;

3) Не знаю.

2. Назовите несколько известных Вам документов:

3. Насколько важно для организации учебного процесса наличие таких документов?

1) очень важно; 2) скорее важно, чем нет; 3) скорее нет; 4) не важно.

4. Из перечисленных ниже проблем выберите те, по которым Вы желаете получить дополнительную нормативную информацию:

1) структура университета;

2) устав университета;

3) государственный образовательный стандарт по специальности;

4) учебный план специальности;

5) программа учебной дисциплины;

6) права и обязанности студентов;

7) права и обязанности преподавателей;

8) правила внутреннего распорядка;

9) требования к выпускникам;

10) требования при трудоустройстве;

11) требования к экзаменам и зачетам;

12) требования к государственной аттестации.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

Темы индивидуального задания:

1. Политика Российской Федерации в сфере профессионального образования.

2. Современная система отечественного профессионального образования: инновационная стратегия развития.

3. Роль высшего образования в инновационном развитии общества.

4. Роль среднего профессионального образования в эффективной реализации программ экономического развития страны.

5. Компетентностный подход в профессиональном образовании.

6. Особенности взаимодействия субъектов образовательного процесса в учреждениях профессионального образования.

7. Философские основы профессиональной педагогики.

8. Развитие профессионального образования в постиндустриальную эпоху.

9. Характер и место традиционного обучения в современном профессиональном образовании.

10. Роль и значение фундаментального образования в профессиональном становлении личности.

11. Практико-ориентированное обучение как основа современного профессионального образования.

12. Метод проектов в профессиональной подготовке специалистов.

13. Проблемное обучение в профессиональной подготовке специалистов.

14. Кейс-метод в профессиональной подготовке специалистов.

15. Тестирование как метод проверки знаний: проблемы использования в профессиональном образовании.

16. Инновационные педагогические технологии в профессиональном образовании.

17. Использование информационных технологий в процессе профессиональной подготовки личности.

18. Компетентностный подход в оценке результатов профессиональной подготовки.

19. Дистанционное обучение в системе профессионального образования.

20. Индивидуальная образовательная траектория студента колледжа и вуза.

21. Характеристика содержания профессионального образования в современной России.

22. Технология обучения: история понятия и сущность.

23. Непрерывное образование: сущность и роль в развитии личности.

24. Роль непрерывного профессионального образования в развитии регионов.

25. Политика Российской Федерации в сфере непрерывного профессионального образования.

26. Непрерывное образование в Финляндии.

27. Непрерывное образование во Франции.

28. Непрерывное образование в Германии.

29. Непрерывное образование в Швеции.

30. Непрерывное образование Великобритании.

31. Гендерные проблемы профессионального образования в современном мире.

32. Формирование нравственных ориентиров у молодежи в системе профессионального образования.

33. Проблема определения целей профессионального образования на современном этапе.
34. Качество профессионального образования.
35. Проблемы инженерного образования в России и мире.
36. Развитие инженерной педагогика в России и мире.
37. Проблема взаимодействия образовательных и профессиональных стандартов.
38. Молодежь в современном российском обществе.
39. Миссия профессионального образования в инновационном развитии экономики.
40. Роль исследовательского обучения в формировании компетентности будущих специалистов.
41. Управление учебными заведениями системы профессионального образования: теория, практика, проблемы.
42. Мониторинг как инструмент повышения качества профессионального образования.
43. Управление качеством учебного процесса в высшей школе.
44. Проблемы поликультурного воспитания в системе профессионального образования.
45. Проблемы патриотического воспитания молодежи в системе профессионального образования.
46. Проблемы прогнозирования развития профессионального образования.
47. Региональные аспекты развития профессионального образования.
48. Проблема профессиональной адаптации выпускников в условиях реального производства.
49. Проблемы взаимодействия требований рынка труда и результатов подготовки специалистов.

50. Проблема формирования социокультурной среды в высшем (среднем) профессиональном учебном заведении.

Методические указания к выполнению индивидуального задания

Целью индивидуального задания является проверка усвоения студентами знаний, необходимых им для эффективной адаптации в педагогической среде и дальнейшей профессионально-педагогической реализации. Используя знания по данной дисциплине, общей и профессиональной педагогике, философии, а также подобранные материалы из научных и ведущих периодических изданий, студент должен самостоятельно исследовать одну из актуальных тем дисциплины «Современные проблемы профессионального образования».

Темы индивидуальных заданий разработаны в соответствии с содержанием профессионально-педагогической деятельности современного инженера-педагога. Если в перечне отсутствует тема, над которой хотел бы работать студент, то он должен обратиться по этому вопросу к преподавателю дисциплины. Просьба должна быть мотивирована, например, наличием фактического материала или заинтересованность в теме исследования в связи со спецификой дальнейшей профессиональной деятельности.

Структура индивидуального задания и объем должны иметь следующий вид. **Введение**, в котором раскрывается актуальность и значимость выбранной темы исследования. Объем 1 – 2 страницы.

Основная часть, состоящая из ряда пунктов. Первый пункт обязательно должен раскрывать теоретические

основы исследуемого вопроса. Особое внимание необходимо уделить терминологии, для чего рекомендуется использовать толковые, философский, психологические и педагогические словари. Также при раскрытии данного вопроса необходимо осветить подходы ученых к проблеме исследования, отметив и результаты новых психолого-педагогических исследований. Важно, проанализировав разные точки зрения, отразить свой собственный взгляд на предмет исследования. Объем 5 – 6 страниц.

Остальные пункты могут содержать анализ структуры данного педагогического процесса или явления; формы, методы и средства его реализации; пути формирования. В соответствии с этим важно привести примеры из действующей педагогической практики, отметить роль и место исследуемого явления в педагогической деятельности учителя и т.д. При подборе фактического материала необходимо использовать только тот, который наиболее полно характеризует исследуемое явление, процесс. Объем 5-6 страниц.

Вывод содержит главные итоги исследования. Объем 1 – 2 страницы.

Завершает индивидуальное задание **список используемых литературных источников** в алфавитном порядке с указанием фамилии и инициалов автора, полного названия работы, места издания и названия издательства, года выпуска, общего количества страниц.

Начиная работу, студент должен ознакомиться с учебной литературой, которая касается темы индивидуального задания; тщательно отследить данный вопрос с научной литературе, периодике, словарях и т.д. Советы по подбору и использованию литературы можно получить в преподавателя, а также у работников библиотеки. Рекомендуется также пользоваться

предметными каталогами библиотек, библиографическими справочниками.

Материал из литературных источников, который приводится в тексте работы в виде цитат, должен иметь ссылку на первоисточник, который содержится в списке литературы.

Содержание индивидуального задания необходимо освещать лаконично, без повторов и отступления от основной темы.

Индивидуальное задание должно быть написано чернилами одного цвета, грамотно, разборчиво, без сокращений терминов (кроме общепризнанных), на одной стороне листа стандартного формата (А4). При возможности работа может быть напечатана на компьютере шрифтом TimesNewRoman, размером шрифта 14, интервалом 1,5, верхнее и нижнее поле – 2 см, левое – 2,5 см, правое – 1,5 см. Все страницы работы должны быть пронумерованы. Титульный лист и содержание работы должны быть оформлены в соответствии с общими требованиями университета.

Индивидуальное задание подается научному руководителю в установленные планом сроки. После проверки и отсутствия проблемных вопросов работа допускается к защите. Ответственность за несвоевременное выполнение работы и ее качество несет студент.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Цели и задачи современного профессионального образования.
2. Основные проблемы профессионального образования в России.
3. Мировой кризис образования и пути выхода из него.
4. Качество образования и качество профессионального образования.
5. Государственные образовательные стандарты как главный регулятор качества профессионального образования.
6. Профессиональные стандарты.
7. Понятие компетентности.
8. Компетентностный подход в профессиональном образовании.
9. Общие и профессиональные компетентности специалиста.
10. Сущность непрерывного образования.
11. Непрерывное профессиональное образование.
12. Пути повышения эффективности непрерывного образования.
13. Сущность практико-ориентированного обучения.
14. Практико-ориентированное обучение в профессиональном образовании: сущность, особенности и роль в подготовке специалиста.
15. Педагогические технологии.
16. Технология проектного обучения.
17. Игровые технологии в профессиональной подготовке.
18. Кейс-методы в профессиональной подготовке.
19. Интерактивные педагогические технологии.

20. Информационные технологии обучения.
21. Профессиональное самоопределение молодежи и факторы, влияющие на него.
22. Роль социальных факторов в самоопределении молодежи.
23. Гендерные проблемы профессионального самоопределения.
24. Понятие профессиональной мобильности.
25. Сущность управления и управления образовательными системами.
26. Особенности управления Цели управления образовательным учреждением.
27. Реализация целей управления образовательным учреждением в стратегии и тактике.
28. Понятие организационной, функциональной, ролевой, социальной и штатной структуры.
29. Методы управления в образовательных учреждениях.
30. Мониторинг как инструмент управления качеством образования.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Общая итоговая оценка знаний студентов по дисциплине «Современные проблемы профессионального образования» состоит из суммы баллов по результатам текущего и итогового контроля знаний, что максимально составляет 100 баллов.

Для магистрантов задания текущего контроля оцениваются в рамках от 0 до 80 баллов.

Объектами текущего контроля знаний являются:

1. Систематическая и активная работа магистрантов на семинарских занятиях.
2. Выполнение студентами индивидуальных заданий.

Оценивание работы магистрантов на семинарских занятиях включает:

1. Выявление уровня знаний в ответах на теоретические вопросы.
2. Активность при обсуждении проблем, выносимых на семинарские занятия.
3. Умение вести дискуссию, анализировать материал, делать выводы, предлагать пути решения проблем.
4. Выполнять практические задания, связанные с различными аспектами современного профессионального образования.

Результаты работы на семинарских занятиях оцениваются по следующей шкале:

1. Ответы на теоретические вопросы.
2. Участие в дискуссии.
3. Выполнение практических заданий.

За работу на семинарских занятиях магистрант может получить максимально 5 баллов. Таким образом,

работа магистрантов на семинарских занятиях суммарно составляет 40 баллов.

Выполнение магистрантами индивидуального задания, направлено на более глубокое изучение одной из проблем современного профессионального образования. Поскольку предложенные для исследования темы, связаны с тематикой семинарских занятий, то проработанный магистрантами материал может быть представлен в качестве дискуссионного на занятиях.

Индивидуальное задание в виде оформленного по требованиям реферата должно быть представлено на проверку преподавателю в установленные сроки. Защита индивидуального занятия проходит публично после проверки реферата преподавателем и доработки его, если возникает такая необходимость.

Индивидуальное задание максимально оценивается 40 баллами.

При этом результаты работы магистранта над индивидуальным заданием оцениваются от 31 до 40 баллов, если систематично, всесторонне и глубоко отражены теоретические аспекты рассматриваемой проблемы; магистрант осознает место и роль данного явления, процесса в развитии современного профессионального образования; предлагает на основе проведенного анализа пути решения данной проблемы. Кроме того, магистрант должен продемонстрировать знание подобранной при работе над индивидуальным заданием литературы, возможность свободно дискутировать по рассматриваемой проблематике.

Возможность получить за проведенную над индивидуальным заданием работу от 21 до 30 баллов предоставляется тем магистрантам, которые демонстрируют общее знание и понимание в сфере

выбранной проблематики; могут выделить подходы к ее решению, однако без отстаивания собственной позиции.

Оценивание индивидуального задания баллами от 11 до 20 предполагает поверхностное раскрытие магистрантами темы исследования, неуверенное и неполное выделение путей решения конкретной проблемы профессионального образования, ограниченное знание использованной литературы, неумение вести дискуссию в рамках выбранной темы.

Тем магистрантам, которые не раскрыли сущность выбранной темы исследования, не могут связать ее с процессами и явлениями, происходящими в сфере профессионального образования, небрежно отнеслись к подбору и изучению учебной и научной литературы, не оформили и не сдали индивидуальное задание в соответствии с требованиями, реферат передается на доработку. После устранения указанных проблем, индивидуальное задание допускает к защите, однако не может быть оценено более чем 20 баллами.

Итоговый контроль знаний магистрантов имеет вид контрольной работы, включающей два теоретических вопроса и тестовое задание.

Результаты оценивают по следующей шкале:

1. Каждое теоретическое задание от 0 до 9 баллов.
2. Каждое тестовое задание от 0 до 2 баллов.

Таким образом, за контрольную работу магистрант может получить максимально 20 баллов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя / В. А. Адольф. – Красноярск, 1998. – 118 с.
2. Андреев А. А. Педагогика высшей школы. Новый курс / А. А. Андреев. – М. : ММИЭИФП, 2002. – 264 с.
3. Архангельский С. И. Лекции по научной организации учебного процесса в высшей школе С. И. Архангельский. – М.: Высшая школа, 1976. – 200 с.
4. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы : учеб.-метод. пособие / С. И. Архангельский. – М. : Высш. шк., 1980. – 368 с.
5. Асаул А. Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / А. Н. Асаул, Б. М. Капаров ; под ред. д. экон. н., проф. А. Н. Асаула. – СПб. : «Гуманистика», 2007. – 280 с.
6. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
7. Байденко В. И., Оскарсон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко, Б. Оскарсон // Профессиональное образование и личность специалиста. – М.: Фолио, 2002. – С. 14 – 32.
8. Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогика. Учебное пособие для инженерно-педагогических институтов и индустриально-педагогических техникумов / В. С. Безрукова. –

Екатеринбург: Издательство «Деловая книга», 1996. – 344 с.

9. Беликов В. А. Современные образовательные технологии. – Магнитогорск: МаГУ, 2000. – 100 с.

10. Белкин А. С. Основы возрастной педагогики / А. С. Белкин. – М. : Изд-во „Академия”, 2000. – 192 с.

11. Белкин А. С. Основы педагогических технологий (краткий толковый словарь) / А. С. Белкин. – Екатеринбург : Изд-во УрГПУ, 1995. – 22 с.

12. Бершадский М. Е. Дидактические и психологические основы образовательной технологии / М. Е. Бершадский, В. В. Гузеев. – М. : Центр «Педагогический поиск», 2003. – 256 с.

13. Бермус А. Г. Управление качеством профессионально-педагогического образования : монография / А. Г. Бермус. – Ростов н/Д. : Изд-во РГПУ, 2002. – 288 с.

14. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-н/Д: Изд-во Ростов. пед. ун-та, 2000. – 352 с.

15. Бордовский Г. А. Управление качеством образовательного процесса: монография / Г. А. Бордовский, А. А. Нестеров, С. Ю. Трапицын. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – 359 с.

16. Вербицкий А. А. Компетентный подход и теория контекстного обучения / А. А. Вербицкий. – М., 2004 – 84 с.

17. Галузинский В. М., Евтух М. Б. Основы педагогики и психологии высшей школы в Украине: Учебное пособие / В. М. Галузинский, М. Б. Евтух. – К.: ИНТЕЛ, 1995. – 168 с.

18. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века (в поисках практикоориентированных

образовательных концепций) / Б. С. Гершунский. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 608 с.

19. Грецов А. Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога / А. Г. Грецов. – СПб.: Питер, 2005. – 217 с.

20. Загвязинский В. И. Теория обучения: Современная интерпретация: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский. – М.: Академия, 2001. – 192 с.

21. Зеер Э. Ф. Психолого-педагогические проблемы инженерно-педагогического образования / Э. Ф. Зеер. – Свердловск: Изд-во инж.-пед. ин-та, 1986. – 125 с.

22. Зеер Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога / Э. Ф. Зеер. – Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1988. – 120 с.

23. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

24. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.

25. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

26. Зимняя И. А. Педагогическая психология: Учебник для вузов / И. А. Зимняя. – 2-е изд., доп., испр. и перераб. – М.: Логос, 2002. – 384 с.

27. Зінченко В. О. Моніторинг якості навчального процесу у вищому навчальному закладі : монографія /

В. О. Зінченко – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. – 360 с.

28. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.

29. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.

30. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.

31. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.

32. Коротков Э. М. Управление качеством образования : учеб. пособие / Э. М. Коротков. – М. : Акад. Проект ; Мир, 2006. – 320 с.

33. Кудіна В. В. Педагогіка вищої школи / В. В. Кудіна, М. І. Соловей, Є. С. Спіцин. – К.: Ленвіт, 2006. – 170 с.

34. Майоров А. Н. Мониторинг в образовании / А. Н. Майоров – Изд. 3-е, испр. и доп. – М. : Интеллект-Центр, 2005. – 424 с.

35. Мелецинек А. Инженерная педагогика. Практика передачи технических знаний / А. Мелецинек. – М., 1998. – 360 с.

36. Менеджмент, маркетинг и экономика образования : учеб. пособие / под ред. А. П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.

37. Никитина Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности: Учеб. пособие для студентов / Н. Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов. – М.: Мастерство, 2002. – 282 с.

38. Онушкин В. Г. , Огарев Е. И. Образование

взрослых: междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. – СПб., Воронеж: ИОВ РАО, 1995. – 231 с.

39. Основы профессиональной педагогики / Под ред. С. Я. Батышева и С. А. Шапоринского. – изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Высш.шкк., 1977. – 504 с.

40. Основы вузовской педагогики: Учебное пособие / Под ред. Н.В.Кузьминой. – Л.: Изд-во Ленингр. Ун-та, 1972. – 311 с.

41. Педагогика профессионального образования / под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издат. Центр «Академия», 2004. – 368 с.

42. Плаксий С. И. Качество высшего образования / С. И. Плаксий. – М. : Нац. ин-т бизнеса, 2003. – 654 с.

43. Подмазин С.И. Личностно-ориентированное образование: Социально-философское исследование / С. И. Подмазин. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 250 с.

44. Попков В. А. Теория и практика высшего профессионального образования : учеб. пособие для системы доп. пед. образования / В. А. Попков, А. В. Коржуев. – М. : Академ. Проект, 2004. – 432 с.

45. Поташник М. М. Инновационные школы России: становление и развитие. Опыт программно-целевого управления / М. М. Поташник. – М. : ИУО РАО, 1996. – 126 с.

46. Поташник М. М. Качество образования: проблемы и технологии управления (в вопросах и ответах) / М. М. Поташник. – М. : Пед. о-во России, 2002. – 352 с.

47. Прокопенко І. Ф., Євдокимов В. І. Педагогічна технологія / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Х.: Основа, 1995. – 105 с.

48. Смирнов С. Д. Педагогика и психология

высшего образования: от деятельности к личности : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / С. Д. Смирнов. – М. : Издат. центр „Академия”, 2001. – 304 с.

49. Управление качеством образования : практикоориентированная моногр. и метод. пособие / под ред. М. М. Поташника. – М. : Пед. о-во России, 2004. – 448 с.

50. Управление образовательными системами : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / под ред. Т. И. Шамовой. – М. : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2002. – 320 с.

51. Фокин Ю. Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. Г. Фокин. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 224 с.

52. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.

53. Цехмістрова Г.С., Фоменко Н.А. Управління в освіті та педагогічна діагностика. Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / Г. С. Цехмістрові, Н. А. Фоменко. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2005. – 280 с.

Учебное издание

Виктория Олеговна Зинченко

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Учебно-методическое пособие

В авторской редакции

Подписано в печать 12.01.2017. Бумага офсетная
Гарнитура Times New Roman.
Печать ризографическая. Формат 60x84 / 16. Усл. печ. л. 10,75.
Тираж 100 экз. Заказ № 20.

Издатель

Издательство ГОУ ВПО ЛНР
«Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»
«Книга»
ул. Оборонная, 2, г. Луганск, ЛНР, 91011. Т /ф: (0642) 58-03-20.
e-mail: knitaizd@mail.ru

*Свидетельство субъекта издательского дела
МИ-СГР ИД 000001 от 29.10.2015 г.*