

- выполнение за плату контрольных работ, рефератов, курсовых и дипломных работ (в основном старшекурсникам, аспирантам, молодым преподавателям) в вузах и колледжах.

Способы устранения этих явлений или хотя бы сужения сферы их действия не могут быть результатом волевого решения, так как зависят от целого ряда объективных процессов. Так, прекратить взяточничество невозможно без повышения престижа педагогического труда и соответствующего роста зарплаты педагогов. Но этого мало, нужно еще и сформировать соответствующую корпоративную культуру в образовательных учреждениях. Еще сложнее исключить выполнение за плату разного рода учебных заданий, для этого нужно добиться изменения учебной мотивации у учащихся.

Образование – часть общества, и вести борьбу с теневыми явлениями здесь можно лишь с опорой на экономические, политические, нравственные изменения в системе общественных отношений.

О. Н. Арефьев

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ОТКРЫТОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КОЛЛЕДЖА

Are considered key the competence as the necessary requirement for realization of transition of college in the open educational system.

Ключевые компетенции – это сплав знаний и опыта сотрудников и преподавателей, организационных способностей руководства с опорой на современную учебно-материальную базу, это то, что образовательная система способна и обязана делать наилучшим образом. Именно с ключевыми (стержневыми) компетенциями связано создание образовательных услуг, которые находят признание на рынке труда, удовлетворяют требованиям социальных заказчиков.

Ключевые компетенции, как правило, заключаются в интеграции различных способностей формировать открытую образовательную систему колледжа таким образом, чтобы реализовать возможность производить в долговременной перспективе востребованные рынком труда образовательные услуги.

Последовательно рассмотрим, в каких конкретно формах и проявлениях может быть реализована каждая из ключевых компетенций:

1. *Способность к постоянному взаимодействию с внешней средой, предвидение будущего и согласование с ним своих действий.* Открытость как необходимое условие функционирования современной образовательной системы колледжа предполагает ее тесное взаимодействие с внешней средой, органическую включенность в рыночные отношения с признанием приоритета социального заказа. Чтобы обеспечить нужный баланс объемов выпуска специалистов, уровня их квалификации и структуры занятости, требуется развитие долгосрочных заказов на подготовку кадров.

В силу своей открытости образовательная система колледжа будет способна прогнозировать и учитывать перемены в экономике, отражать изменения в технологии и управлении производством, предоставлять возможность образования людям разных возрастов, гарантировать достижение требуемых образовательных стандартов.

2. *Способность достигать спрогнозированного результата.* Одна из ценностей открытой образовательной системы выражается в структурной упорядоченности, позволяющей достигать определенных целей. Необходимо изменить привычный стереотип и начать дело с совместного прогнозирования результатов, которых надо достичь. Когда результаты спрогнозированы, рассматриваются способы их получения.

Результат есть реализованная цель. Цели должны быть реальными, т. е. обеспеченными всеми ресурсами для исполнения. К этим ресурсам относятся люди, время, финансы, материально-техническая база, технологии, методики и др. Цели, обеспеченные средствами (ресурсами), можно считать результативными.

3. *Способность к управлению.* Способность к управлению имеет свое проявление в виде реализации конкретных действий в соответствии с определенной моделью.

Модель включает в себя восемь основных этапов управления. Эти этапы представляют собой следующую пошаговую процедуру действий замкнутого круга стратегического цикла: проведение диагностики внешней и внутренней среды образовательной системы колледжа (системный анализ ресурсных возможностей); анализ конкретной ситуации для конкретной образовательной системы колледжа; определение образовательной миссии колледжа, установление его целей; разработка, определение и вы-

бор направления развития образовательной системы колледжа; установление востребованных временем приоритетов; реализация программы формирования и развития открытой образовательной системы колледжа посредством разработки и осуществления конкретного плана действий; контролинг в целях комплексной координации всех процессов и всех элементов управления образовательной системой колледжа.

Согласно переходу к открытой образовательной системе производится перепроектирование ее организационной архитектуры с целью создания необходимых организационно-педагогических условий.

4. Способность получать все необходимые ресурсы из внешней среды.

Открытая образовательная система колледжа взаимодействует с внешней средой и должна получать из нее ресурсы, без которых она может перестать функционировать, а значит, и развиваться.

Важнейшими ресурсами являются кадровые, финансовые, материально-технические, информационные и т. д. В рыночных социально-экономических условиях поступление всех видов ресурсов, их качество и достаточность зависят только от самого образовательного учреждения.

5. Способность выстраивать учебные программы в соответствии с индивидуальными запросами личности и требованиями рынка труда. В современных условиях существенно меняется содержание понятия «профессия»: на первый план выдвигается не готовый набор профессионально-технических навыков, а деятельностно-организационная способность человека «расти» в профессии, умение анализировать свой профессиональный уровень, быстро создавать, конструировать конкретные профессиональные умения и навыки, обнаруживать и осваивать новые знания и профессиональные зоны в соответствии с меняющимися требованиями рынка труда.

6. Способность выстраивать партнерские отношения с субъектами внешней среды. Новые экономические условия в корне меняют всю систему подготовки кадров. Все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и социальными заказчиками их «продукции».

7. Способность осуществления системного контроля качества подготовки специалистов. Построение комплексной системы управления качеством подготовки специалистов требует решения трех взаимосвязанных задач: формирования эталона качества, включающего конечные цели под-

готовки; сравнения достигнутого уровня подготовки с эталоном и на основе этого оценки качества; выработки управляющих воздействий на условия и факторы, определяющие достигнутое качество, с целью минимизации обнаруженных отклонений.

Оценка результативности профессиональной подготовки специалиста – это то звено системы контроля, которое определяет всю цепочку составляющих ее компонентов. Ориентация на конечный результат дисциплинирует преподавателя, постоянно требует от него разработки содержания образования и таких методических приемов, которые наиболее эффективно решают педагогическую задачу в конкретных условиях обучения.

Ю. И. Бородин

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ

Дипломное проектирование является завершающей стадией подготовки специалистов, аккумулирующей знания выпускника СПО для решения конкретной инженерной задачи.

На этой стадии обучения главный консультант дипломного проектирования, имея постоянное общение с дипломником, по времени идентичное с очным обучением, должен научить его использовать сумму знаний, полученных по всем ранее изучаемым дисциплинам, для решения конкретного раздела цельного замысла.

Главный консультант обязан четко сформулировать основные цели и задачи всех разделов проекта, способствовать формированию у будущего техника логического мышления, технической этики. Консультации по дипломному проектированию должны проводиться в дискуссионной форме, так как право принятия окончательного решения по комплексной задаче принадлежит исполнителю проекта.

С целью совершенствования дипломного проектирования нам представляется целесообразным акцентировать внимание на следующем:

1. Особое внимание необходимо уделить формированию тематики дипломных проектов и работ. Эту важнейшую задачу выпускающее отделение может решать совместно с союзом работодателей (производителей одежды, обуви и т. д.), учредителями и членами которых являются учреж-