

Блок профессиональной культуры, включающий в себя профессиональную направленность, профессионально важные качества и способности, профессиональные знания, умения, навыки, профессиональную мобильность, креативность, умение использовать информационные технологии в профессиональной деятельности, определяется спецификой специальности выпускника СППК.

Представленная комплексная система оценки качества выпускников должна в дальнейшем стать основой для создания программы управления качеством подготовки специалистов.

Е. Г. Сафонова, О. А. Фищукова,
И. В. Мешкова

О ПОДХОДАХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ КАК ЦЕЛОСТНОЙ СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Положение страны в современном, быстро изменяющемся технологическом мире и уровень жизни человека в наибольшей степени зависят от качества трудовых ресурсов и инвестиций в человеческий капитал. Эта проблема в России ощущается все острее и острее.

Неподготовленные и низкоквалифицированные кадры не просто снижают эффективность производства, качество выпускаемой продукции, ее конкурентоспособность, а являются препятствием для экономического роста. Проблема кадрового обеспечения производства и развития людских ресурсов в целом имеет ключевое значение для подъема экономики.

Однако всем надо осознать, что проблемы подготовки кадров, как и проблемы экономики, в рыночных условиях являются заботой не только государства. С учетом развития акционерной и частной форм собственности в производственной сфере проблемы подготовки кадров в большей степени становятся заботой работодателей. Они должны изменить свое отношение к подготовке кадров.

Требуется внимания проблема инженерно-педагогических кадров, особенно мастеров производственного обучения.

Следует отказаться от псевдонаучной идеи, что рынок сам регулирует систему профессиональной подготовки кадров, только объединение усилий всех заинтересованных сторон позволит решить эту проблему.

На втором международном конгрессе по техническому и профессиональному образованию (Сеул, 1999) в выступлениях участников звучала мысль, что задачи XXI в. требуют обеспечения образования в течение всей жизни.

Образовательное учреждение должно создавать личности возможности для перехода от образования одного уровня к другому, от образования к трудовой деятельности и от трудовой деятельности к образованию, но уже на ином уровне, в иной форме.

Идея непрерывного образования предполагает реализацию следующих принципов:

- базового образования, обеспечивающего основу для дальнейшего движения человека в образовательном пространстве по всем возможным векторам;
- многоуровневости образовательных программ, предполагающей введение образовательных программ разных уровней и ступеней;
- дополнительности базового и последиplomного образования, реализация которого обеспечит доподготовку и переподготовку специалиста для работы на конкретном рабочем месте, периодическое изучение (освоение) новинок науки, техники, технологии, развитие неформального образования взрослых;
- маневренности образовательных программ, которая достигается путем использования технологий «стыковки» содержания всех уровней и ступеней, «сквозного» содержания образовательных программ;
- интеграции образовательных структур, т. е. создания интегративных образовательных учреждений (многоуровневых, многопрофильных и многофункциональных), единого регионального и федерального образовательного пространства;
- гибкости организации форм образования (обучения), предполагающей развитие очной, заочной, вечерней форм обучения, открытого образования (обучения), экстерната и т. д.

В отношении личности непрерывное образование означает постоянное учение без относительно длительных перерывов в образовательных учреждениях или самостоятельно, причем в качестве возможных рассматриваются три направления движения человека в образовательном процессе:

- совершенствование профессиональной квалификации, профессионального мастерства без изменения формального образовательного уровня;
- поступательный подъем по ступеням и уровням профессионального образования;

- повышение профессиональной квалификации посредством смены профиля образования в соответствии с потребностями и возможностями личности, а также социально-экономическими условиями в обществе.

Исходя из идей образования человека на протяжении всей его жизни, непрерывность предполагает следующие этапы: выбор человеком профессионального образования в определенной образовательной области как «своего», сделанный в школе или в учебном заведении начальной профессиональной подготовки; последующую профессиональную подготовку в профилированных классах; обучение в среднем или высшем учебном заведении соответствующего профиля и совершенствование в дальнейшем профессионализма в ходе практической деятельности.

При этом профессиональное образование, получаемое после окончания учебного заведения, имеет два направления: институционализированное образование и самообразование. К первому относится регулярное повышение квалификации, участие в конференциях, семинарах. Ядром самообразования является самостоятельная работа. И от того, насколько у специалиста сформирована внутренняя потребность и глубокий личный интерес к самообразованию, зависит качество не только его профессиональной деятельности, но и общая образованность. Одним из способов формирования такой потребности является развитие опережающего компонента непрерывного образования, определяемого прежде всего творческим началом всего процесса обучения.

Непрерывность профессионального образования проявляется в его разнородности и разнопрофильности, индивидуализации по времени, темпам и личностной ориентированности, в предоставлении возможности реализации собственной программы его осуществления. Оно представляет собой самостоятельную деятельность человека, осуществляется свободно, направлено на удовлетворение его интересов и потребностей и сопровождается изменением параметров, свойств и качеств личности во времени. Его реализация возможна в образовательной системе, обеспечивающей непрерывность профессионального развития личности путем ступенчатого построения всех этапов системы – до-профессионального, профессионального и дополнительного профессионального, с получением определенной квалификации на каждом этапе, подтверждаемой соответствующим документом.

При этом оптимальным представляется не радикальное изменение системы образования, а использование имеющейся структуры, ее развитие с опорой на сложившиеся традиции.

Важное значение для построения системы непрерывного образования приобретает совершенствование процесса обучения и профессиональной подготовки.

В качестве психологической основы при разработке системы непрерывного образования необходимо использовать *периодизацию профессионального становления личности*. К основным стадиям профессионального становления относятся следующие:

- **оптация** – формирование профессиональных намерений у учащихся, осознанный выбор профессии на основе учета индивидуально-психологических особенностей;

- **профессиональная подготовка** – формирование направленности и системы профессиональных знаний, умений и навыков, приобретение опыта решения типовых профессиональных задач;

- **профессиональная адаптация** – вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование социально и профессионально важных качеств, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности;

- **профессионализация** – формирование профессиональной позиции, интеграция социально и профессионально важных качества и умений в относительно устойчивые конstellации, квалифицированное выполнение профессиональной деятельности;

- **профессиональное мастерство** – самоосуществление личности в творческой профессиональной деятельности на основе относительно подвижных интегральных психологических новообразований.

В отличие от существующих в настоящее время систем непрерывного образования, по большей части представляющих собой простое суммирование образовательных программ, необходима система, органично включающая каждый этап в общую структуру при сохранении его самостоятельности с предоставлением обучаемым возможности выбора уровня подготовки.

Учет динамики процесса становления специалиста на стадиях профессионализации обуславливает необходимость развития социального партнерства между всеми субъектами образовательного сообщества области и субъектами рынка труда (работодателями).

Сегодня поставлен вопрос о переходе к открытой системе профессионального образования, основанной на эффективно действующем механизме социального партнерства, отвечающем интересам общества, экономики, образования и личности.

Изучение и обобщение опыта социального партнерства, существующей нормативно-правовой базы и предварительный маркетинговый анализ территории позволили нам собрать теоретическую и эмпирическую информацию, достаточную для определения концептуальных основ модели социального парт-

нерства, адаптированной к особенностям Нижнетагильского государственного профессионального колледжа (НТГПК) им. Н. А. Демидова, профессионально-образовательному пространству региона и жизненным ценностям современной молодежи.

Профессиональный колледж развивает систему социального партнерства с целью удовлетворения:

- образовательных потребностей личности в соответствии с ее жизненными ценностями;
- потребностей предприятий и других организаций в росте кадрового потенциала;
- потребностей общества в обеспечении занятости и развития рынка труда, в расширенном воспроизводстве совокупного личного и интеллектуального потенциала;
- потребностей образовательного учреждения в развитии и повышении конкурентоспособности.

Стратегическая цель – формирование профессионально компетентной социально-адаптированной личности.

Специфика образовательной деятельности профессионального колледжа определяет круг его социальных партнеров.

При построении системы социального партнерства мы исходили из того, что социальный диалог будет эффективным и долговременным лишь в том случае, если каждый участник осознает и удовлетворяет свой интерес на всех этапах образовательного процесса.

Задача образовательного учреждения состоит в том, чтобы найти точки пересечения интересов всех субъектов партнерства, создать условия для их обеспечения, используя интегрированный потенциал.

Выпускник (потребитель образовательной услуги) выходит на рынок со своим «товаром» – профессией, уровнем квалификации, мастерством. Поэтому очень важно не только овладеть определенной профессией, которая пользуется спросом на рынке труда, но и достигнуть определенного уровня квалификации, овладеть определенными компетенциями, чтобы быть конкурентоспособным, чтобы качество «товара» соответствовало требованиям «потребителя» (работодателя). Типовые учебные планы и традиционные учебные программы не учитывают в должной степени особенности регионального рынка труда, технологии, применяемые на местном производстве, индивидуальные требования работодателей.

В рамках тех академических свобод, что дает образовательному учреждению государственный стандарт среднего профессионального образования 2-го поколения, мы пересмотрели учебно-методическое обеспечение основных профессиональных образовательных программ. Прежде всего, на основе базы данных, полученных в результате маркетинговых исследований, сбора информации по «Анкете работодателя», социологического исследования «Социальный портрет учащегося», научно-методической службой колледжа были разработаны требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускника НТТПК им. Н. А. Демидова (по специальностям). Минимум знаний, умений и навыков по специальности определялся по формуле, заимствованной нами из проекта ДЕЛФИ:

$$K_{\text{пред}} = K_{\text{стан}} + K_{\text{доп}},$$

где $K_{\text{пред}}$ – предлагаемый на рынке труда уровень профессионального образования;

$K_{\text{стан}}$ – уровень знаний, умений и навыков, определяемых государственным образовательным стандартом СПО;

$K_{\text{доп}}$ – дополнительные знания, умения и навыки, определяемые работодателем.

Жесткая ориентация подготовки специалистов в профессиональном колледже на текущие потребности рынка труда не вполне оправдана. Само профессиональное образование может задавать «планку» потребностям рынка, формировать рыночный спрос на образовательные услуги и содержание образования. Ориентация на личность и ее жизненные ценности побуждают нас к включению в $K_{\text{доп}}$ и требований личности студента к знаниям и умениям (пропорционально возможностям колледжа). С учетом вышесказанного $K_{\text{доп}}$ будет определяться квалификационными требованиями работодателей $K_{\text{доп. раб}}$, дополнительными требованиями колледжа $K_{\text{доп. кол}}$ и личности $K_{\text{доп. лич}}$. Тогда общая формула будет иметь следующий вид:

$$K_{\text{доп}} = K_{\text{стан}} + K_{\text{доп. раб}} + K_{\text{доп. кол}} + K_{\text{доп. лич}}.$$

В идеальном варианте должно соблюдаться условие сквозной стандартизации профессиональных образовательных программ.

Вхождение профессионального колледжа в систему социального партнерства и ожидание позитивных его результатов предполагают изменение локальной педагогической системы, новые подходы не только к содержанию образования, но и его форме.

Методисты, преподаватели колледжа осваивают методологию перевода квалификационных запросов субъектов социального партнерства на язык образовательных программ и методик обучения.

Среди перспективных и эффективных методик обучения можно назвать такие, как задание в виде проекта (проектной работы), методика направляющего текста (учебное пособие, которое ведет обучающегося по всем стадиям процесса), учебное подразделение компании, которым управляют обучающиеся в условиях, приближенных к реальному производственному процессу.

Все новые формы учебной деятельности имеют одну общую черту: обучающийся становится центром учебного процесса, получает доступ к информации, а затем, насколько это возможно, действует самостоятельно. Роль преподавателя также меняется, он становится наставником и консультантом и уступает обучающемуся место в центре учебного процесса, но отвечает за создание *эффективной учебной среды на рабочем месте или в учебных мастерских*. Обучающийся должен в рамках учебного процесса стремиться самостоятельно овладеть шестью его составляющими: сбор информации, планирование, принятие решений, выполнение рабочего задания, контроль за его исполнением, просмотр всего цикла (при необходимости).

В условиях непрерывного образования важно создать единую методическую основу всех уровней образования. Особенно остро эта проблема стоит на этапе перехода от среднего к высшему образованию. Нельзя не согласиться с мнением педагогов, что сегодня некоторые технологии высшей школы можно и должно переносить на старшие курсы учреждений среднего профессионального образования (технологии исследовательского обучения).

Таким образом, развитие социального партнерства в профессиональном колледже предполагает создание новой педагогической системы, ориентированной на развитие компетенции личности и основывающейся на горизонтальных и вертикальных партнерских связях и соглашениях.

Социальное партнерство должно охватывать сферу обучения и сферу воспитания.

На основании выявленных тенденций и проблем развития профессионального образования, анализа демографических показателей, прогноза востребованных услуг профессионального образования в колледже разработаны и осуществляются проекты: «Непрерывное образование», «Социальное партнерство в образовательном учреждении», «Маркетинг», «Качество», «Содействие трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников колледжа». В ходе реализации данных проектов за 2001–2002 уч. г. заключено 17 договоров с профес-

сиональными училищами округа, создано 10 профильных классов, принято для обучения 132 выпускника профессиональных училищ и профильных классов, направлено на работу 52 мастера производственного обучения, продолжают учебу в вузе 150 выпускников колледжа. Кроме того, обращений в городской центр занятости населения выпускников колледжа не зарегистрировано, сформированы 3 учебные группы из выпускников профессиональных училищ, разработано 5 учебных планов сокращенного срока обучения.

Планируемый результат – создание комплекса условий, способствующих формированию и развитию колледжа, обеспечивающих совокупность:

- системы преемственности программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности;
- объемов подготовки кадров различных уровней в зависимости от складывающихся экономических и демографических ситуаций.

Составными компонентами планируемого результата выступают:

- система обеспечения развития колледжа как многоуровневого образовательного учреждения: система работы с руководителями образовательных учреждений (ОУ), входящих в образовательный комплекс колледжа (ДОУ, ОУ (профильные классы), ПУ, вуз); система обеспечения преемственности образовательных программ и стандартов; система работы по оптимальному использованию УЦБ; система работы с руководителями промышленных предприятий различного типа и форм собственности с целью обеспечения соответствующего качества профессиональной подготовки будущих специалистов, выработки механизма регулирования интересов образования и экономики на основе нормативно-методической базы; система работы с городским центром занятости населения; система маркетинга образования;
- научно-методические компоненты: государственные стандарты (общего полного образования, начального профессионального образования, специального образования, дошкольного образования); программно-методическое обеспечение региональных компонентов ГОСТов; создание инструментария определения качества образования, адекватного аспекту результата образования на каждом этапе многоуровневого ОУ; разработка научно-методических рекомендаций по определению основной преемственности целеполагания и содержания образовательных программ ОУ различных типов; организация информационно-обеспечивающего горизонтально-вертикальные связи между дошкольными, муниципальными образовательными учреждениями, профессиональными училищами, ССУЗами, вузами, промышленными предприятиями

и городским центром занятости населения на основе определения и координации информационных потоков;

- экспертные компоненты: анализ развития колледжа по обеспечению совокупности приема и выпуска студентов, трудоустройства и адаптации выпускников к рынку труда, системы преемственности образовательных программ и государственных стандартов различного уровня и направленности;

- организационно-содержательные компоненты: система мер по обеспечению условий развития колледжа как многоуровневого ОУ (образовательная деятельность, управление, обучающихся и сотрудников, экономика ОУ).

Концептуальные подходы к определению места и роли образовательного учреждения в системе социального партнерства являются залогом обеспечения организационно-информационных и экспертных оснований для формирования единого образовательного пространства на основе организационно-содержательной модели деятельности субъектов социального пространства по обеспечению эффективности комплектования образовательного учреждения в муниципальном образовании.

В. С. Горюшин

ИЗ ОПЫТА ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ»

Одна из наиболее актуальных проблем современной методики профессионального обучения – формирование положительного отношения студентов к учению. Важность ее очевидна. Это отражается и в требованиях Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования к уровню подготовки выпускника, а именно уметь учиться и учить других. Будущий педагог должен уметь планировать и проводить уроки (занятия), применяя современные методы, организационные формы и средства обучения. На решение проблемы мотивации к педагогическому труду и направлена деятельность преподавателя дисциплины «Организация и методика профессионального обучения».

Только при условии правильной организации учебного процесса по данной дисциплине и прежде всего практического применения знаний по педагогике и методике обучения возможна качественная подготовка будущего мастера.

Опасная тенденция снижения интереса студентов к знаниям может иметь место при изучении любого предмета, особенно на теоретических занятиях. За-