

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1994. N 32. Ст. 3301 [в ред. от 11.02.2013 г.].

3. Ефанов А.В. Духовные и социальные ценности ремесленников - современной молодежи / Е.А. Ефанов // V Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Духовно-нравственные ценности рабочей молодежи» (17-18 ноября 2011, г. Первоуральск). Ч. I: Сб. ст. / Под общ. ред. Т.В. Ицкович; Филиал РГППУ в г. Первоуральске. – Первоуральск, 2011. С. 66-71.

4. Ефанов А.В., Галиакбирова О.Н. Возрождение ремесленного образования в России: путь от истоков к современности / А.В. Ефанов, О.Н. Галиакбирова // Интегративный подход при подготовке рабочих и мастеров производственного обучения: сб. ст. по материалам Всерос. Науч.-практ. конф., 11 мая 2012 г. / науч. ред. В.Т. Сопегина. Березовский: Филиал Рос. гос. проф.-пед. ун-та в г. Березовском, 2012. С. 26-30.

5. Франц А. С. Российские нравы: истоки и реальность (Азбука этического плюрализма): учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 1999. 366 с.

6. Франц А. С. Российская предпринимательская культура: исторический экскурс / А. С. Франц // Известия Уральского государственного экономического университета. 2005. № 12. С. 142 – 149.

Т. В. Валежанина

РГППУ, г. Екатеринбург

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ ВУЗА И МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Происходящие в последние десятилетия социально-экономические и политические изменения в жизни общества и государства повлияли на ужесточение требований к подготовке педагогов профессионального обучения в учреждениях высшего профессионального образования. Это отражается в том, что будущие специалисты должны обладать не только набором профессиональных компетенций, но и определенными качествами конкурентоспособности личности.

Для анализа состояния и развития проблемы формирования конкурентоспособности личности будущего педагога профессионального обучения обратимся к истории становления основополагающего понятия нашего исследования – понятия «конкуренция». Данное понятие в обиходной речи появилось в XIX в. и привнесено из латинского языка («conspicere» – сталкиваться). Также подобное слово используется в итальянском, французском, португальском, норвежском датском, шведском, немецком и голландском языках. Для английского и испанского языков характерен термин

«competition» (стремление достать что-либо, добиться чего-то). Это же слово имеет значение «соревнование», «состязание». Этот термин почти сразу был заимствован экономистами. Значение его постепенно уточнялось и становился более определенным. В начале XX в. термин «конкуренция» стал считаться научным, это дало возможность ему войти в круг основных понятий экономической теории. Значительный вклад в развитие экономического понятия конкуренция внесли такие зарубежные ученые экономисты, как С. Брю, Дж. Кейнс, А. Курно, К. Макконелл, А. Маршалл, Дж. Миль, Ф. Найт, М. Портер, Дж. Робинсон, Д. Рикардо, А. Смит, Ф. Хайек и др.

В этимологическом словаре русского языка, кроме экономической показана и биологическая конкуренция, которая означает соревнование между особями одного или разных видов за средства существования и условия размножения [1]. Понятие «конкуренция» тесно связано с понятием «конкурентоспособность».

В отечественной и зарубежной литературе наряду с конкурентоспособностью товаров и услуг, конкурентоспособностью экономики, биологической конкуренции особей говорится и о конкурентоспособности личности или специалиста.

В современных условиях, когда обострена конкуренция между предприятиями внутри одной отрасли, усиливается противоречие между корпоративной конкурентоспособностью работника, под которой мы подразумеваем готовность пожертвовать индивидуальными интересами, ради результатов работы коллектива, с одной стороны, а с другой, индивидуальной конкурентоспособностью, подразумевающей нацеленность на карьерный рост. Проблема заключается в подготовке специалиста, который бы мог гармонично сочетать корпоративную и индивидуальные виды конкурентоспособности, поскольку современные выпускники не готовы ни к тому, ни к другому.

В связи с ростом требований к качеству подготовки кадров одной из главных задач системы образования является максимальный учет требований работодателей. Быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда возможно только при создании системы социального партнерства, которая сможет объединить всех его субъектов (образовательные учреждения и предприятия, союзы работодателей, объединения трудящихся, службы занятости, управление образованием, студенты и их родители) с

учетом интереса к взаимодействию с образовательными учреждениями на основе партнерских отношений.

Для того, чтобы заинтересовать своих партнеров, система образования должна готовить выпускников, обладающих наряду с профессиональными характеристиками (занимающими первое место в ряду требований работодателей) и развитыми личностными качествами, такими, как коммуникативность, креативность, ответственность.

Компетентностная ориентация ФГОС ВПО нацеливает российские вузы на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает интенсификацию взаимодействия высших учебных заведений с работодателями. Этим обстоятельством обусловлено появление новых форм социального партнерства, новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в обеспечении своих кадровых потребностей. Поэтому в формировании конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения играют огромную роль малые инновационные предприятия.

Создание малых инновационных предприятий при вузах является одним из основных направлений инновационно-предпринимательской деятельности вузов с целью применения накопленных научных и практических знаний. *Малое инновационное предприятие* нами понимается как экспериментальная площадка по адаптации и реализации образовательных программ согласно требованиям рынка труда, что предполагает создание на предприятии базы непрерывного практического обучения, которая минимизирует расхождения между содержанием образовательных программ высшего профессионального образования и требованиями работодателя.

На сегодняшний день организациями не предоставляется возможность студентам проходить практику в том объеме, как этого требуют государственные стандарты. Создаваемые бизнес-структуры (малые инновационные предприятия) при вузах позволяют студенту на практике почувствовать, что любые производственные отношения выстраиваются на рыночных условиях. Таким образом, они могут получить компетентные знания о действующей в государстве экономической системе.

Сотрудничество образовательного учреждения и подобных структур в деле подготовки кадров способствует более полной вовлеченности обучающихся в реальные производственные отношения. Непосредственное

погружение студентов в соответствующую социально-профессиональную среду оказывает на них нравственно-психологическое воздействие: происходит освоение широкого спектра профессиональных ролей, формирование необходимой ориентировочной основы поведения для успешной деятельности будущего специалиста в профессиональной сфере.

Исходя из этого, мы приходим к выводу, что конкурентоспособное, отвечающее современным требованиям рыночной экономики качество подготовки педагогов профессионального обучения в вузе, может быть обеспечено только при условии установления стратегического партнерства с работодателями. Формы такого сотрудничества могут быть весьма разнообразными, включая согласование учебных планов и программ, вовлечение представителей бизнес-сообщества в учебный процесс, в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий.

Деятельность педагога профессионального обучения на современном этапе направлена на реализацию инновационных процессов в теоретическом и производственном обучении учащихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Вместе с тем, исследование по выявлению уровня знаний выпускников вузов показало, что реальная профессиональная деятельность педагога не обеспечивает в полной мере качественное достижение основных профессиональных образовательных целей, поскольку многие работодатели отмечают низкий уровень специальной подготовки в вузах, недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов [2]. Главная претензия работодателей к вузам – оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде.

Исследования требований, которые определяют содержание стандартов профессионального образования, проблем профессионального образования позволило нам сделать вывод о том, что к подготовке педагога профессионального обучения в современных условиях предъявляются принципиально новые требования, заключающиеся в активном формировании профессионального сознания на основе целостной профессионально-педагогической деятельности; наиболее полном раскрытии способностей студентов к профессионально-педагогической деятельности; развитии культурных потребностей личности; потребностей в самообразовании и

самовоспитанности; в развитии творческой индивидуальности педагога в связи с усилением полифункционального характера деятельности педагога [1].

Подчеркнем, что в образовательном процессе вуза в основном формируется индивидуальная конкурентоспособность. В социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий начинает формироваться корпоративная конкурентоспособность, тем более с учетом того, что работать будущим специалистам придется именно в условиях корпоративной конкурентоспособности.

Создание малых инновационных предприятий, на наш взгляд, будет способствовать сокращению временной цепочки «студент-бакалавр» благодаря созданной на предприятии базе непрерывного практического обучения, которая минимизирует расхождения между содержанием образовательных программ высшего профессионального образования и требованиями работодателя. Организация такого рода предприятий позволяет вовлекать в процесс профессиональной подготовки специалистов сферы бизнеса, что представляется особенно важным при формировании профессиональных компетенций будущих бакалавров профессионального обучения.

Список литературы

1. Суровцева Н.А. Полифункциональный подход к содержанию педагогической практики как условие реализации личностно ориентированного обучения и воспитания будущего специалиста [Электронный ресурс] / Н.А. Суровцева. Режим доступа: <http://www.festival.1september.ru/> (дата обращения: 15.05.2012)].
2. Уровнем знаний выпускников вузов недовольны более половины отечественных работодателей / Опрос Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru по заказу газеты «Ведомости». – Superjob.Ru. – 28.09.2011. URL:<http://www.superjob.ru/community/life/59162/> (дата обращения: 14.02.2012).
3. Фасмер Макс. Этимологический словарь русского языка (онлайн версия) URL:http://onlineslovari.com/etimologicheskiy_slovar_russkogo_yazyika_maksa_fasmera/page/konkurenciya.5796(дата обращения 19.12.12).

С.В. Васильев

Корпоративный университет Уралвагонзавода, г. Нижний Тагил

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

В постиндустриальном обществе, как справедливо и точно отмечает А.М. Новиков, «человечество резко перешло в совершенно иную постиндустриальную эпоху своего развития, все резко изменилось: политика и