

Задача повышения результативности образовательной системы решается путем изменения структуры второго блока, включающей в себя цели, стратегии и конкретные программы достижения желаемых результатов.

В данном случае профессионально-личностная модель выпускника выступает в роли своеобразного *анализатора* уровня результативности образовательной системы.

Образовательная система колледжа самостоятельно, без внешних воздействий, с применением логических операций осуществляет поиск и выбирает такую структуру блока управления (цели, стратегии, программы), при которой достигается желаемый уровень результативности ее функционирования.

Предлагаемый алгоритм процесса формирования результативной образовательной системы колледжа позволяет практически обеспечить ее успешную коммуникацию с современным рынком труда и достигнуть положительных результатов.

#### Литература

1. Ансофф, И. Стратегическое управление: пер. с англ. [Текст] / И. Ансофф. — М.: Экономика, 1989. — 519 с.
2. Арефьев, О.Н. Самоорганизация образовательной системы колледжа [Текст] / О.Н. Арефьев / науч. ред. Г.Д. Бухарова. — М.: Изд-во «Сред. проф. образование», 2006. — 738 с.
3. Рыжаков, М.В. Образование как сложная открытая нелинейная самоорганизующаяся система [Текст] / М.В. Рыжаков // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2000. — № 1. — С. 48—55.

*Завадская И.Е.*

### **СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. АКТУАЛЬНОСТЬ. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ. ПРОБЛЕМЫ**

Лиссабонский саммит (март 2000 г.), ставший поворотным моментом в определении политики и практики Европейского Союза, подтвердил, что в современных условиях необходим переход к экономике и обществу, основанных на знании. Этот переход должен сопровождаться процессом непрерывного образо-

вания — «учения длиною в жизнь» (lifelong learning). Данные выводы позволили заложить новую концептуальную основу для изменений в европейской системе образования.

Европейская комиссия и страны—члены ЕС определили «учение длиною в жизнь» в рамках Европейской стратегии занятости как «всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции».

Основная суть нового подхода заключается в том, что непрерывное образование перестает быть лишь одним из аспектов образования и переподготовки; оно становится основополагающим принципом образовательной системы и участия в ней человека на протяжении всего непрерывного процесса его учебной деятельности.

Социально-экономические перемены, происходящие в современной России, заставляют обратить внимание на европейские подходы к созданию условий, позволяющих обеспечить равный доступ личности к активному участию в общественных процессах и успешной адаптации к культурному, этническому многообразию. Это позволяет определить две главные, стратегические цели непрерывного образования: активную гражданскую позицию и конкурентоспособность на рынке труда. Участие в жизни гражданского общества практически невозможно без успешной профессиональной карьеры, поскольку она составляет фундамент личной независимости, самоуважения и благополучия, а значит, определяет качество жизни.

В Ханты-Мансийском автономном округе накоплен определенный опыт образования взрослых, есть интересные идеи по организации непрерывного профессионального образования, самореализации взрослого человека. Во всех вузах действует система заочного обучения, послевузовского образования, повышения квалификации на региональном и международном уровнях.

Однако, анализ состояния системы профессионального образования в автономном округе показывает, что структура профессионального образования не отвечает потребностям экономики.

Полное несоответствие поставленных задач развития экономики округа и готовящихся под них трудовых ресурсов отмечается в таких отраслях промышленности как нефтегазохимия, геология и разведка недр, электроэнергетика. Не ведется подготовка кадров в округе для таких отраслей как добыча и переработка

твердых полезных ископаемых, лесная, деревоперерабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, промышленность высоких технологий. Сегодня перед экономикой автономного округа стоит проблема рационального использования потенциала каждого работающего, которое бы обеспечило полное соответствие квалификации работников требованиям рабочих мест.

Концепция развития профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа до 2010 г. определяет необходимость внедрения на территории ХМАО-Югры системы непрерывного образования, которая должна охватывать все этапы жизни человека: от дошкольного образования до образования пенсионеров.

Европейская стратегия занятости была принята на Люксембургском саммите глав государств ЕС в ноябре 1997 г. Она определяет порядок контроля и отчетности всех стран-членов ЕС по выполнению ежегодно пересматриваемых задач в сфере занятости. Стратегия занятости строится на четырех основных принципах: квалификация, предпринимательство, гибкость и равные возможности.

Основные тенденции организационного, нормативно-правового обеспечения непрерывного образования автономного округа связаны с переходом на уровневую подготовку. Повышается значение бакалавриата, как полноценного высшего образования, цель которого состоит в формировании базовых основ профессиональной культуры и основных деятельностных компетенций специалиста.

Формирование системы непрерывного профессионального образования в Югорском государственном университете (ЮГУ) связано с предоставлением возможности получения образования «по уровням»; обеспечением социальной защиты молодежи путем выдачи дипломов после каждого уровня образования; повышением качества выпускаемых специалистов за счет отбора, планирования карьеры и индивидуализации обучения на каждом уровне образования; интеграцией образовательных программ на системном уровне.

В настоящее время в ЮГУ создаются условия для эффективного функционирования системы непрерывного образования, которая позволяет человеку осознанно выстраивать собственную траекторию профессионального развития. Уже сегодня абитуриент, освоивший уровень среднего профессионального образова-

ния (СПО), может продолжать свое образование в университете «по сокращенным программам бакалавриата соответствующего профиля на основе результатов вступительных испытаний, форма и перечень которых будет определяться высшим учебным заведением» (Федеральный Закон от 10.02.09 г. № 18-ФЗ). Данным преимуществом, в первую очередь, могут воспользоваться выпускники средних специальных учебных заведений — филиалов ЮГУ, которые пожелают повысить свой уровень квалификации, соответствующий профилю по направлению укрупненной специальности высшего профессионального образования (ВПО). В новом учебном году ЮГУ может предложить выпускникам филиалов СПО продлить свое образование по следующим направлениям: «Геология и разведка полезных ископаемых» по программе «Бакалавр техники и технологии»; «Электроэнергетика» по программе «Бакалавр техники и технологии»; «Экономика» по программе «Бакалавр экономики». Таким образом, выстраивается система, которая позволяет осуществлять рост профессиональной квалификации человека, а также активное его участие в процессах, идущих в образовательных учреждениях и обществе в целом.

Успешное построение системы непрерывного образования сегодня зависит и от соблюдения следующих важных принципов.

*Новые базовые знания и навыки для всех.* Данный принцип гарантирует всеобщий непрерывный доступ к качественному образованию и получению (или обновлению) навыков, необходимых для включенности в информационное общество. К таким навыкам относятся: компьютерная грамотность, иностранные языки, технологическая культура, предпринимательство и социальные навыки, которые становятся все более важными в современном мире.

*Инновационные методики преподавания и учения.* Данный принцип подразумевает разработку новой методологии обучения. Современные образовательные технологии становятся более ориентированными на пользователя. Студент перестает быть пассивным реципиентом информации. Преподаватели, все в большей степени, исполняют роль консультантов, наставников и посредников, их задачей становится — помочь учащемуся самому сформировать свое образование и осознать свою личную ответственность за результат. Методы обучения меняются в сторону приоритета личной мотивации, критического мышления и умения учиться.

Однако требуют решения и следующие важные задачи.

*Развитие профессионального психологического консультирования.* Для этого должна быть создана постоянная консультационная служба, которая могла бы давать рекомендации в сфере образовательного, профессионального и личного развития, и была бы ориентирована на интересы и потребности активного пользователя. Эта служба также должна активно выходить к своим клиентам, поддерживая их мотивацию к учению, помогая найти свой путь в море образовательных услуг и предупреждая возможные неудачи. Данная служба должна быть чем-то вроде «брокерской конторы», где интересы клиента ставятся превыше всего, а задачей брокера является оптимальный подбор информации для выработки наилучшего плана действий в будущем. Информационные технологии и Интернет открывают новые горизонты для подобного консультирования, хотя вовсе не подменяют непосредственный совет консультанта и качественную помощь при ориентации в потоке информации. Такие консультационные пункты должны быть доступны каждому человеку, а консультанты должны лично знать своих клиентов, их потребности и квалификацию.

*Новая система оценки полученного образования.* Для этого необходимо коренным образом изменить подходы к пониманию и признанию учебной деятельности и ее результатов. Для работника и работодателя огромное значение имеют дипломы, аттестаты и сертификаты, подтверждающие квалификацию. Они приобретают все большую роль в обществе с единым рынком труда, свободой передвижения и свободным выбором образовательного учреждения. В европейских странах уже действует система признания дипломов о высшем образовании. Необходимо использовать опыт (Accreditation of Prior and Experiential Learning — APEL), который позволяет отражать все знания, умения, навыки и весь полученный опыт человека. Такая система могла бы полностью раскрыть весь потенциал человека, о котором даже он сам может не подозревать. К разработке этой системы должны быть привлечены профессиональные педагоги и методисты, представители органов власти и работодателей, а также социальные партнеры и общественные организации. Естественно, такая система оценки знаний подразумевает активное участие самого человека.

*Социальное партнерство, соучредительство, подготовка кадров по заказам.* Профессиональное образование не способно развиваться как замкнутая самодостаточная система. В совре-

менной России, где практически завершено акционирование в сфере экономики, государство не может оставаться монопольным заказчиком и инвестором подготовки кадров, а образовательные учреждения — только бюджетополучателями. Социальное партнерство должно стать естественной формой существования системы непрерывного образования, обеспечивающей ее живую связь с экономическими и социальными институтами общества, прежде всего с работодателями. Важным в этом направлении является подготовка специалистов под заказ (государственный, муниципальный, работодателя). Заказ на кадры должен содержать требования не только по объему, но и по профилю, уровню квалификации выпускников. Для работы по заказам работодателей требуется создание многоуровневых образовательных стандартов нового поколения, где первый уровень профессиональной квалификации будет готовиться за счет бюджета, а повыщенный за счет работодателя (заказчика).

Формируя стратегию в области непрерывного образования необходимо обращать внимание не только на его экономическую необходимость, вызванную особенностями меняющегося рынка труда, но и на его социально-культурную значимость. Прогнозы определяют, что в современных условиях нестабильной экономической ситуации в России и в мире в целом будет происходить рост безработицы, которая, в первую очередь, ограничит возможности выпускников образовательных учреждений в трудоустройстве. Данный аспект создает угрозу необратимых последствий для нового поколения молодых людей. Таким образом, занятость становится важным параметром развития человека и благосостояния гражданского общества в целом. Однако, успех на рынке труда и участие личности в общественных процессах требуют не только определенных умений и навыков, но и доступа к современным знаниям. В настоящее время идет пересмотр традиционных представлений о разделе полномочий между общественностью и органами власти. В сложившихся условиях система управления вынуждена будет передавать все больше полномочий в руки самих граждан, привлекая их к принятию решений. В этом случае образование должно обеспечить полноценное вхождение личности в общественную среду.

Цифровые технологии, биотехнологии, развитие коммуникативных сетей — все это, с одной стороны, дает больше возможностей для развития личности, а с другой — содержит огромный риск.

У людей появляется больше свободы в формировании образа жизни, однако, это налагает на них все большую ответственность за свою собственную жизнь. Наблюдается тенденция к увеличению разрыва между теми, кто преуспевает на рынке труда, постоянно поддерживая и обновляя свои навыки, и теми, кто «безнадёжно» отстает, не поспевая за стремительно растущими профессиональными требованиями. Все эти перемены можно в сумме описать как переход к обществу, где основу экономики составляют нематериальные товары и услуги и где знания и умения приобретают первостепенное значение. Таким образом, в создавшихся условиях система непрерывного образования может стать не только ключом к решению проблем занятости, но и серьезным фактором социального благополучия общества, при условии, что личность и ее потребности будут являться центром системы образования.

На наш взгляд, основой формирования стратегии непрерывного образования должно являться тесное сотрудничество многих структур: власти, бизнеса, общественных организаций, образования. В процессе создания непрерывной системы образовательных услуг, ориентированной на потребности личности, все организации постепенно будут стремиться к достижению культурно-образовательной среды, способной стать ключевым фактором не только профессионального, но и социального успеха современного общества.

*Иванова В.В.*

## **УЧЕБНОЕ РОЛЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ**

В современных социально-экономических условиях наблюдаются тенденции перехода от жестко регламентированной организации образования к вариативному, контекстному, интерактивному обучению. Особо при этом следует отметить образовательные учреждения военизированного вида, в которых существенным образом изменяется характер взаимодействия преподавателя и курсантов. Курсанты становятся равноправными субъектами образовательного процесса. Изменение акцента в обра-