

2. Повышение доступности профессионального образования, в первую очередь для молодежи из малообеспеченных семей и из отдаленных от вузов мест проживания;

3. Объективизация требований к общеобразовательной подготовке абитуриентов учебных заведений в системе профессионального образования;

4. Снижение психологической нагрузки на выпускников общеобразовательных учреждений за счет уменьшения числа экзаменов;

5. Развитие преемственности общего и профессионального образования, обеспечивающей готовность выпускников школ продолжать образование;

6. Совершенствование системы государственного контроля и управления качеством образования на основе независимой оценки качества подготовки выпускников.

ЕГЭ оказал большое влияние на российскую систему образования. А именно, в становление и развитие общероссийской системы оценки качества образования. ЕГЭ является фундаментом государственной системы оценки качества образования, важным структурным элементом и одним из центральных звеньев в развитии и совершенствовании данной системы. Введение ЕГЭ существенно упростило систему контроля знаний. Это принципиально новая технология, на основе которой можно и нужно осуществлять контроль качества образования [3].

ЕГЭ выводит российскую систему образования на абсолютно новый качественный уровень развития, соответствующий международному уровню. Введение ЕГЭ следует рассматривать как изменение технологии проверки знаний и как действие, затронувшее фундаментальные основы организации обучения в средней школе. Появилась необходимость обратить внимание на сферу образования как целостную и взаимосвязанную систему, в которой изменение одного из элементов неизбежно приводит к изменению целого.

#### **Литература**

1. Звонников В. И. Современные средства оценивания результатов обучения [Текст]: учеб. пособие для вузов / В. И. Звонников, М. Б. Чельшкова. Изд. 2-е. М.: Академия, 2008.

2. Комков С. Реформа образования: слова о деструктивном потенциале «егэзации» [Текст] / С. Комков // Рос. экон. журн. 2007. № 7/8.

3. Сальников Н. Реформирование высшей школы: актуальное состояние и проблемы [Текст] / Н. Сальников, С. Бурухин // Высшее образование в России. 2008. № 8.

## **В ПОИСКАХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ**

И. Г. Шендрик, И. С. Пьянкова,  
С. А. Спиридонова  
Екатеринбург

В период поиска российским обществом путей эффективного развития, обострилась потребность в специалистах, способных к самоопределению, предполагающему не приспособление человека к обстоятельствам, а его целенаправленное самосовершенствование в сторону развития воли, воспитания характера, повышения жизнеустойчивости, принятию ответственных решений в ситуациях неопределенности.

Потребность общества в таких людях выдвинула перед образованием задачу подготовки специалистов, обладающих умением преодолевать трудности, осваивать новые знания, выстраивать жизненную стратегию. Данная задача сегодня в полной мере не решается.

В процессе подготовки лично значимые качества будущих специалистов практически не проектируются и не реализуются. Это происходит потому, что не разработаны те-

оретические основы и не обеспечена соответствующая практика, разрешающие проблему педагогической поддержки процесса самоопределения студентов в педагогическом процессе.

В случае традиционно организованного образовательного процесса (лекционно-семинарская или классно-урочная система) эффективность образовательных курсов по формированию подобных качеств не очень высока. Данное обстоятельство и определило нашу ориентацию в выполнении данного проекта на дизайн ориентированное образование, основной целью которого является постановка образуемого в позицию проектировщика собственной жизни.

Образование, осуществляемое в рамках дизайн ориентированного подхода, способно создать условия для развития человека, который будет способен построить и реализовать проект своей жизни, а не просто, как это было раньше в традиционном образовании, найти в ней свое место.

Основная идея предлагаемой нами технологии представляет собой согласованные целенаправленные усилия субъекта, связанные с созданием им такого пространства деятельности, которое бы обеспечило его профессиональное и личностное развитие, а также воспроизводство условий, необходимых для его полноценного существования.

Данная образовательная технология предполагает поуровневое построение деятельности по самоопределению образуемых, обеспечивающее смыслопорождение таким образом, что сам образуемый вырабатывает и формулирует свою собственную образовательную траекторию в различных рамках (образовательное учреждение, учебный предмет, тема, образовательная ситуация). В связи с этим в программе выделяются четыре блока:

- *Первый блок* – вхождение в пространство образовательного учреждения. Целью данного блока является создание необходимых организационных предпосылок деятельностного включения образуемых в образовательный процесс на уровне образовательного учреждения через самоопределение, базирующееся на актуализации и развитии механизмов свободного и ответственного выбора. Реализуется в течение трех учебных дней (этапов), каждый из которых предполагает включение образуемых в ситуацию актуализации их индивидуального опыта, коллективное мышледействие и рефлексию деятельности.

- *Второй блок* – вхождение в предметную область (учебную дисциплину). Цель данного блока – осуществление педагогического воздействия на мотивационную и операционно-действенную стороны учебно-познавательной деятельности образуемых, обеспечивающего освоение способов управления собственным образованием на основе активизации механизмов самоопределения. Реализуется как непосредственное продолжение первого блока в течение 4–6 академических часов (1 учебный день).

- *Третий блок* – вхождение в тему учебной дисциплины. Цель данного блока – включение образуемых в ситуацию такого действия и его рефлексивного анализа, в которой возможно формирование позитивной установки на предлагаемую в рамках образовательной программы учебную деятельность, связанную с освоением определенных знаний, умений и навыков. Проводится в течение примерно 3–4 академических часов.

- *Четвертый блок* – вхождение в образовательную ситуацию (урок). Цель – активизация учебно-познавательной деятельности в рамках изучаемой локальной темы. Реализуется с удержанием непосредственной смысловой связи с предыдущим блоком в течение 20–30 минут во время проведения учебного занятия.

Процедура освоения блоков программы, особенности ее организации и содержательное наполнение должны обеспечить ориентацию на деятельностное включение образуемых в процесс, реализация которого предполагает занятие каждым участником активной позиции, способствующей возникновению индивидуального «чувства авторства» по отношению к полученным результатам, что обеспечивает включение участников в коллективную мышледеятельность.

Включение в данную технологию должно рассматриваться как создание основополагающих предпосылок для выработки образуемым личностного смысла в связи с включением в образовательную деятельность. Освоение программы обеспечивает первоначальное освоение образуемыми способов конструктивного обсуждения проблем профессионального

и жизненного характера с выходом на понимание субъектом возможности изменения ситуации через самоизменение себя.

Алгоритм описанной технологии обладает универсальностью, что позволяет реализовывать ее в образовательных учреждениях различного уровня (учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования).

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПОДГОТОВКУ КАДРОВ

Г. И. Якушева

*Екатеринбург*

Кадровый потенциал организации является важным фактором экономического потенциала предприятия. Для реализации бизнес-целей требуются немалые затраты на повышение уровня профессиональной подготовки работников предприятия. Анализ динамики расходов ряда предприятий Среднего Урала на подготовку кадров в период с 2000 г. по 2008 г. свидетельствует о повышении доли этих расходов с общих издержках предприятия. Все это побуждает компании с особой тщательностью подходить к планированию такого рода вложений и рассчитывать их эффективность.

Измерение и оценка эффективности обучения кадров предприятия направлены на:

- 1) оценку целесообразности вложения средств в повышение профессионального уровня работников предприятия;
- 2) определение путей дальнейшего совершенствования и оптимизации процессов повышения квалификации, переподготовки и профессионального образования кадров;
- 3) мониторинг результатов от предпринятых изменений;
- 4) оценку удовлетворенности работников предприятия своим обучением.

Как известно, эффективность – это связь между достигнутым результатом и использованными ресурсами. Методологические основы оценки эффективности издержек в подготовку персонала, разработанные Д. Киркпатриком и Дж. Филипсом [1], нуждаются в адаптации и конкретизации применительно к отечественной хозяйственной практике.

Комплексный подход к анализу и оценке эффективности профессионального обучения работников предприятия предполагает структуризацию издержек предприятия на персонал. Прежде всего необходимо выделить из общих затрат предприятия на персонал издержки на повышение уровня профессиональной подготовки работников предприятия, представляющие собой инвестиции в персонал. Помимо затрат на обучение на предприятии могут иметь место и другие инвестиции в персонал, например, затраты на мероприятия оздоровительного характера, улучшение условий труда, внедрение современных технологий работы с кадрами и т. д. Однако непосредственно на повышение кадрового потенциала организации направлены инвестиционные издержки на повышение профессиональной подготовки кадров. Классификация затрат предприятия на обучение и профессиональное образование своих работников позволит повысить уровень методического обеспечения оценки эффективности рассматриваемых инвестиций. Выбор признаков классификации обуславливается содержанием и уровнем управления обучением персонала предприятия.

Так, в зависимости от стадий управления процессом обучения кадров предприятия соответствующие инвестиционные издержки подразделяются на следующие группы:

- 1) затраты на аттестацию персонала предприятия, определение потребности предприятия в квалифицированных кадрах и методов ее удовлетворения (выход на рынок труда, сотрудничество с учреждениями профессионального образования, обучение своих работников);
- 2) разработку программ обучения персонала;