

таных уроках теоретического обучения (или лекционных занятиях) и лабораторных работах. Все проведенные мастер-классы анализируются каждым студентом самостоятельно, затем обсуждаются всеми вместе под руководством преподавателя. Многие студенты после проведения своего урока и его анализа перерабатывают учебный материал, выбирают другие формы и методы предъявления его обучаемым.

Таким образом, формирование социально-профессиональной мобильности выпускника профессионально-педагогического вуза происходит при изучении всех дисциплин, начиная с «Введения в профессионально-педагогическую деятельность», а наиболее активно – при изучении дисциплины «Методика профессионального обучения», причем ее вариативной части.

Список литературы

1. *Учебно-методический* комплекс дисциплины «Методика профессионального обучения» / сост. Л. В. Колясникова, А. О. Прокубовская, Ю. А. Колесникова; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2014. 50 с.

2. *Федеральный* государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 051000 Профессиональное обучение (по отраслям). Москва, 2009. 29 с.

УДК 316.444:378.01

В. С. Рачков, В. А. Копнов

V. S. Rachkov, V. A. Kopnov

Ценностно-ориентированный подход в решении проблем социально-профессиональной мобильности

Value-focused approach in social and occupational mobility

Аннотация. Рассматривается целесообразность ценностно-ориентированного мышления при решении задачи формирования у студентов социально-профессиональной мобильности. Указывается, что профессиональное образование играет важнейшую роль в формировании у граждан компетенций, позволяющих гибко приспосабливаться к изменениям, – их социально-профессиональной мобильности. Делается вывод, что на основе ценностей образовательной организации необходимо обеспечивать ее целеполагание – от стратегических целей до целей конкретных дисциплин и образовательных программ.

***Abstract.** It is offered to take into account value-focused thinking when a problem of social and occupational mobility in higher education institutions is considered. It is explored that professional education plays the most important role to form competences of the citizens allowing to adapt flexibly to changes – their social and occupational mobility. It is necessary to base on the values of the educational organization to provide a goal-setting in this organization: from strategic aims to the objectives of a certain discipline or educational programs.*

***Ключевые слова:** ценностно-ориентированный подход, социально-профессиональная мобильность, профессиональное образование, образовательная организация.*

***Keywords:** value-focused thinking, social and occupational mobility, professional education, educational organization.*

В свете Болонского соглашения и интеграции российского образования в единое европейское образовательное пространство становится особо актуальной проблема социально-профессиональной мобильности обучающихся. Согласно результатам исследований, социуму сегодня необходимы люди, готовые к постоянно меняющимся социальным, экономическим, политическим, технологическим и другим условиям жизнедеятельности [3, 4]. Российские образовательные организации оказались перед новыми вызовами, связанными с необходимостью обеспечить каждому обучающемуся условия для всестороннего развития согласно его индивидуальным потребностям. Для решения этой задачи ресурсов одной образовательной организации зачастую бывает недостаточно, поэтому формируются партнерские сети из различных организаций, готовых предоставить необходимые образовательные и социокультурные ресурсы. Высокий уровень социальных и профессиональных достижений обучающегося обеспечивается интегративным характером мобильности, объединяющей знания, умения, опыт, ценностно-смысловую направленность, личностные качества в единое целое. Без наличия развитой способности к профессиональной мобильности выпускник образовательной организации имеет меньше перспектив профессионального роста.

Профессиональное образование по меньшей мере с двух сторон (социальной и экономической) играет основополагающую роль в обеспечении граждан России условиями для формирования у них компетенций, позволяющих гибко приспосабливаться к изменениям. В образовательных организациях создаются условия для формирования у выпускников так называемых ключевых (транспрофессиональных, универсальных) компетенций. Ключевые компетенции – это компетенции, которые необходимы человеку

для самореализации и развития, активной гражданской позиции, социальной включенности и производственной занятости. Все ключевые компетенции считаются одинаково важными, поскольку каждая из них способствует успешной жизни в обществе знаний. В качестве примера можно привести необходимые человеку компетенции, указанные в Рекомендациях Европейского парламента [8], которые особо актуальны в период глобализации. К ключевым компетенциям относятся:

- 1) коммуникации на родном языке;
- 2) коммуникации на иностранных языках;
- 3) математические компетенции и компетенции в науке и технологиях;
- 4) цифровые компетенции;
- 5) обучаемость;
- 6) социальные и гражданские компетенции;
- 7) чувство инициативы и предприимчивость;
- 8) культурная самоидентификация и ее выражение.

К важным аспектам, дополняющим ключевые компетенции, часто относят критическое мышление, креативность, инициативность, оценку риска, принятие решений и конструктивное управление своими чувствами. Эти аспекты играют важную роль в развитии указанных выше ключевых компетенций. Многие компетенции частично перекрывают и блокируют друг друга. Аспекты, существенные в одной области, могут поддерживать компетенцию в другой. Компетенции в фундаментальных базовых навыках (например, компетенция в языке, грамотность, умение считать, а также компетенция в информационных и коммуникационных технологиях) являются необходимой основой для обучения в современных условиях.

Вместе с тем, известны проблемы, препятствующие эффективному развитию социальной и профессиональной мобильности, что в целом ведет к снижению качества профессионального образования в России. Это недостаточная оплата труда преподавателей и, как следствие, их отчужденность от результатов своей профессиональной деятельности. Также, по мнению многих будущих выпускников, проблемой являются неприемлемые условия труда либо низкая оплата труда молодого специалиста в производственной сфере, снижающая мотивацию студентов к качественному обучению [5]. Весьма актуальной в настоящее время представляется проблема короткого, вынужденно не оптимального, горизонта планирования образовательными организациями своей деятельности, в том числе по подготовке выпускников [6].

Решать подобные проблемы можно, если применять ценностно-ориентированный подход. Кратко раскроем его сущность. Основной идеей ценностно-ориентированного подхода является определение и агрегирование ценностей заинтересованных сторон организации [7], особенно в процессе взаимодействия при прохождении практик и выполнении выпускных квалификационных работ [1].

Ценности – это принципы, которые мы используем при оценке чего-либо. Мы используем ценности для оценки фактических или потенциальных последствий каких-либо действий или бездействий, имеющих альтернативных вариантов решений. Ценности варьируются от необходимых этических принципов до руководящих указаний и предпочтений, которым стоит следовать при выборе одного из нескольких вариантов решения. Мы можем определить наши ценности путем упорных размышлений.

Мы выявляем ценности через свои ценностные суждения. Формулировать собственные ценностные суждения полезно для принятия решений. Мы должны быть точными по смыслу в этом формулировании. Мы можем выразить этот смысл качественно, обозначив свои цели, и, если есть желание, можно «украсить» этот смысл количественными ценностными суждениями. Этические стороны вопроса, желаемые черты, существенные характеристики значимых последствий, руководящие указания к действию, приоритеты, ценностные компромиссы и отношение к риску – все эти моменты указывают на ценности. В суждениях о подобных моментах точнее выражаются ценности отдельного человека. Такие суждения могут выражать ценности организации или даже всего общества. Необходимо, чтобы ценности организации отражали ценности тех личностей, которые в ней состоят.

Таким образом, ценностно-ориентированный подход позволяет достичь договоренностей и определить общие для всех участников образовательного процесса цели относительно развития социально-профессиональной мобильности.

Ценности являются общими директивами, которые устанавливают основы осуществления оперативного управления в организации. Ценности, будучи в значительной степени инструментом оперативного управления деятельностью, являются средством перевода стратегических целей организации на понятный для исполнителей язык. Ориентация на ценности создает в образовательной организации систему норм, правил для всех участников образовательного процесса. Нормы, правила, руководящие принципы регулируют различные коммуникации внутри образовательной организа-

ции, помогают в решении самых разных проблем и задач. Ценности позволяют создать корпоративную культуру, при которой сотрудники начинают руководствоваться в принятии решений принципами или правилами (например, когда ценность организации используется в качестве критерия при выборе того или иного решения сотрудниками в конкретной ситуации). Ценности позволяют построить систему, которая не требует постоянного «ручного управления» и высокой регламентации. Таким образом, ценности – важнейшие элементы корпоративной культуры, определяющие качество жизни на уровне организации [2].

Также ценности демонстрируют рынку, на котором работает конкретная образовательная организация, чем она отличается от конкурентов, в чем ключевое преимущество сотрудничества именно с данной организацией. Ценности показывают рынку, что олицетворяют в своей работе организация и ее сотрудники. В ситуациях, требующих от сотрудников организации решений, ценности должны подсказывать сотрудникам (как минимум, давать общее понимание), принятие какого решения в конкретной ситуации будет более подходящим. Ценности организации влияют на ее мотивационную политику в отношении персонала, определяющую ответы на важные вопросы: в каком случае применять какое-либо взыскание и в каком случае назначать вознаграждение. Ценности, разделяемые сотрудниками образовательной организации, воспринимаются ими и как цели организации, и как свои собственные, независимо от той роли, которую конкретный человек выполняет. В идеале люди мыслят как предприниматели, радеющие за свое дело.

Очевидно, что необходимость формирования транспрофессиональных компетенций у выпускников должна учитываться при долгосрочном планировании учебной деятельности. Необходимо, чтобы ценности образовательной организации принимались во внимание при целеполагании в ходе разработки образовательных программ. Необходимость наличия транспрофессиональных компетенций у выпускников должна быть зафиксирована в образовательных программах, используемых в образовательной организации. Должны быть скорректированы цели образовательных программ с учетом ценностей организации, где они разработаны и применяются.

Список литературы

1. *Дремина М. А.* Бизнесмен как наставник студенчества: новый стиль взаимодействий вуза с потенциальными работодателями / М. А. Дремина //

Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2006. № 2 (2). С. 27–32.

2. *Дремина М. А.* Повышение качества жизни в России: институциональный подход и обеспечение компетентности / М. А. Дремина // Известия Уральского федерального университета. Серия 1, Проблемы образования, науки и культуры. 2010. № 20 (45). С. 190–201.

3. *Зеер Э. Ф.* Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности / Э. Ф. Зеер, С. А. Морозова, Э. Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. 2011. № 5. С. 90–97.

4. *Клячко Т. Л.* Образование в России: основные проблемы и возможные решения / Т. Л. Клячко. Москва: Дело, 2013. 48 с.

5. *Маршалкин М. Ф.* Современный уровень качества образования в России и тенденции подготовки специалистов высшего и среднего звена / М. Ф. Маршалкин // Фундаментальные исследования. 2008. № 5. С. 92–93.

6. *Проблемы* стратегического государственного планирования и управления в современной России: материалы постоянно действующего научного семинара. Москва: Научный эксперт, 2011. Вып. 5 (43). 96 с.

7. *Рачков В. С.* Атрибуты целей образовательной организации / В. С. Рачков, В. А. Копнов // Научный диалог. 2014. № 11 (35). С. 56–74.

8. *Recommendation of the European parliament and of the council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning* [Electronic resource]. Access mode: <http://www.europarl.europa.eu/portal/en>.

УДК 378.17:316.444

Г. П. Селиверстова

G. P. Seliverstova

Формирование здорового образа жизни в образовательном процессе как условие социально-профессиональной мобильности выпускников вуза

Promoting a healthy lifestyle in the educational process as a condition of social and professional mobility of graduates

Аннотация. Рассматривается роль здорового образа жизни в формировании социально-профессиональной мобильности выпускника профессионально-педагогического вуза. Показаны психофизиологические механизмы и способы формирования здорового образа жизни у учащейся молодежи.