УДК 371.01

И. П. Чупина
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
I.P. Chupina
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

Я. М. Чухломин
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Ya. M. Chukhlomin
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

Развитие профессионального образования в современных условиях

Развитие профессионального образования в современных условиях

Аннотация. Понятие институционализма включает в себя два аспекта: «институции» – нормы, обычаи поведения в обществе, и «институты» –закрепление норм и обычаев в виде законов, организаций, учреждений. Смысл институционального подхода состоит в том, чтобы не ограничиваться анализом экономических категорий и процессов в чистом виде, а включить в анализ институты, учитывать внеэкономические факторы.

Abstract. The concept of institutionalism involves two aspects: "institutions" – the rules and customs of behavior in society, and "institutions" – consolidation of norms and practices in the form of laws, organizations and institutions. The meaning of the institutional approach is to not be limited to

the analysis of economic categories and processes in its pure form, and to include in the analysis the institutions to take into account non-economic factors.

Ключевые слова: законодательная база, инновационное развитие, институциональная теория, моделирование, профессиональное образование, новые технологии, экономические институты, экономические категории.

Keywords: the legislative framework, innovative development, institutional theory, modeling, professional education, new technologies, economic institutions, economic categories.

Институциональная экономика или институционализм, (англ. institutional economics) – школа экономической теории, рассматривающая влияние социальных институтов, таких как государство, право, мораль, традиции и др., на принятие экономических решений и роль эволюционного процесса. Основоположником институциональной экономики считается Торстейн Веблен. Сам термин «институциональная экономика» был введен в 1919 году Уолтоном Хамильтоном в его статье, опубликованной в American Economic Review.

В конце XX века стала складываться новая институциональная экономика – составная часть неоклассической экономической теории, имеющая с традиционной институциональной экономикой серьёзные методологические различия [1].

Понятие институционализма включает в себя два аспекта: «институции» – нормы, обычаи поведения в обществе, и «институты» –закрепление норм и обычаев в виде законов, организаций, учреждений.

Смысл институционального подхода состоит в том, чтобы не ограничиваться анализом экономических категорий и процессов в чистом виде, а включить в анализ институты, учитывать внеэкономические факторы.

Систематизацию принципов и идей теории мультикультурного институционального моделирования следует проводить последовательно, начиная с более простого уровня моделирования, то есть проектирования институтов, и завершая наиболее сложным уровнем – описанием эволюции институтов. К промежуточным уровням моделирования можно последовательно отнести следующие этапы модельного подхода: систематизацию, формализацию, классификацию, распределение и измерение экономических институтов. Отметим, что к экономическим моделям относим такие формализованные построения, в которых могут быть выделены вход и выход модели, а также наличие управляющего параметра, иными словами наличие обратной связи [2].

Запросы современной инновационной экономики требуют значительных качественных преобразований в системе образования, направленных, прежде всего, на развитие многофункциональных центров, инновационных программ, позволяющих решать кадровые и исследовательские задачи инновационной экономики.

Так в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» поставлена задача проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры. Решение данной задачи должно обеспечить преодоление

разрыва между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения.

В соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России создание сети многофункциональных центров прикладных квалификаций необходимо осуществлять с учетом положений Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) об учебных центрах профессиональной квалификации. Соответственно, термины «Многофункциональный центр прикладных квалификаций» и «Учебный центр профессиональной квалификации» [3].

Многофункциональный центр прикладных квалификации (многофункциональный центр прикладных квалификаций, далее – МЦПК) – организация или структурное подразделение организации, осуществляющей деятельность по реализации практико – ориентированных образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов и/или согласованных с работодателями и обеспечивающих освоение квалификации, востребованной на рынке труда. Реализуемые МЦПК образовательные программы должны обеспечивать получение и (или) совершенствование квалификаций соответствующих уровней. Качество образования и эффективность функционирования учебных центров профессиональной квалификации тесно связаны с их ориентацией на требования организаций – заказчиков и потребителей выпускников и развитием различных форм участия организаций – заказчиков и потребителей выпускников в образовательном процессе, его кадровом, методическом, материально-техническом, финансовом обеспечении.

При принятии решений о создании центров профессиональной квалификации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, рекомендуется принимать во внимание возможность решения конкретными МЦПК одной или нескольких из перечисленных задач:

- кадровое обеспечение реализуемых субъектом Российской Федерации программ и стратегий экономического развития, потребностей высокотехнологичных отраслей экономики путем подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для данных отраслей;

- обеспечение актуальных потребностей региональных (местных) рынков труда в квалифицированных кадрах путем реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям и специальностям, наиболее востребованным на данных рынках, в том числе по запросам центров и служб занятости населения и организаций;

- обеспечение трудовой мобильности путем ускоренной подготовки персонала для перехода на новую должность, освоения нового оборудования, смежных профессий и специальностей;

- учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ, направленных на освоение и (или) совершенствование профессиональной квалификации путем разработки, апробации и экспертизы таких программ, в том числе их содержания, технологий обучения и др.;

- кадровое обеспечение реализации программ, направленных на освоение и (или) совершенствование профессиональных квалификаций, путем организации курсов повышения квалификации и (или) стажировок на рабочем месте педагогических кадров, отвечающих за освоение

обучающимся дисциплин и модулей основной профессиональной образовательной программы, дополнительной профессиональной программы или программы профессионального обучения [6].

Кроме этого, создание МЦПК должно решать задачу развития региональной системы профессионального образования, оптимизации сети образовательных организаций, повышения эффективности бюджетных расходов. Последнее достигается при отказе от дублирования МЦПК деятельности действующих образовательных организаций, качественно реализующих аналогичные программы профессионального обучения, основного и дополнительного профессионального образования [2].

Для решения перечисленных задач МЦПК профессиональной квалификации должны отвечать следующим основным требованиям:

- оснащение современным оборудованием, необходимым для подготовки квалифицированного рабочего или специалиста и/или использование оборудования организаций – социальных партнеров;

- наличие положительных заключений на реализуемые образовательные программы, полученных от профильного объединения работодателей и (или) крупных компаний отрасли и (или) представительной выборки организаций, заинтересованных в подготовке соответствующих кадров; возможно вынесение заключений независимыми экспертными организациями, уполномоченными объединениями работодателей и (или) крупными отраслевыми компаниями;

- развитый кадровый потенциал, обеспечивающий практико – ориентированную подготовку: наличие квалифицированных кадров руководителей, педагогов и методистов – разработчиков образовательных программ, системы повышения их квалификации и стажировок в про-

фильных производственных организациях, привлечение к процессу реализации образовательных программ специалистов – практиков из организаций – социальных партнеров;

- широкое участие работодателей в органах управления МЦПК и оценке качества подготовки выпускников [3].

Поведем итог и отметим, что современная инновационная модель профессионального образования, подразумевает создание МЦПК как положительной тенденции в формировании, развитии инновационного потенциала профессионального образования.

В соответствии с п. 6 статьи 73 ФЗ МЦПК могут создаваться в различных организационно – правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

В соответствии с ФЗ образовательную деятельность могут осуществлять либо образовательные организации, либо организации, осуществляющие обучение. Для первых она является основным видом деятельности, для вторых дополнительным. При этом «для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение» (п. 6 ст. 31 ФЗ).

Таким образом, МЦПК может создаваться как образовательная организация, структурное подразделение образовательной организации или структурное подразделение организации, осуществляющей обучение.

МЦПК, создаваемый как образовательная организация, является «некоммерческой организацией, осуществляющей на основании

лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана» (п. 18 ст. 2 ФЗ).

МЦПК представляет открытую, ориентированную на рынок региональный труда, образовательную систему (внешний потребитель кадров). Осуществляется подготовка для различных организаций и территории.

Таким образом, эффективность деятельности МЦПК во многом связана с качеством образовательного маркетинга, способностью гибко реагировать на потребности регионального рынка труда: привлекать ресурсы, необходимые для реализации востребованных в данный период времени коротких образовательных программ, в том числе на основе договоров гражданско-правового характера (договоры аренды, договор на выполнение работ и оказание услуг.

Список литературы:

1. Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.

2. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.

3. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.

4. Эрганова Н. Е. Возможности интегративно-технологических задач при реализации компетентностного подхода в профессиональном

обучении // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2011. № 3 (82). С. 36-43.

УДК 371.136

И. П. Чупина
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
I.P. Chupina
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

М.М. Рассанова
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
M.M. Russanova
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

Оценка профессиональной компетентности педагогических работников

Assessment of professional competence of pedagogical workers

Аннотация. Актуальность данной статьи обусловлена внедрением новых образовательных стандартов, эффективность которых невозможна без адекватной обратной связи – системы оценки качества профессиональной компетентности педагогов. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях – одно из важнейших звеньев системы образования.