

уважение и интерес к товарищу, находят отражение фундаментальные исторические, культурные, духовно-нравственные основания.

В арсенале этнопедагогики имеются своеобразные средства и приемы воспитания кочевников – благословение, клятва, напутствие, айтыс (песенные состязания), поговорки и пословицы.

Сложная форма народного поэтического творчества – песня. Главное назначение песен – эстетическое воспитание. Но они имеют целью осуществление и других сторон формирования личности, т.е. являются комплексным средством воздействия на личность.

На наш взгляд, возможности казахской этнопедагогики значительны, так как именно в Республике Казахстан, в связи с полиэтничностью общества, сохранилась дань традициям и обычаям всех этносов, проживающих на территории страны.

Для воспитания личности, аккумулирующей нравственные взаимоотношения в обществе, исторически идеально подходят условия в Казахстане: накоплен уникальный опыт национальной политики, обеспечивающий мирное сосуществование множества различных этносов и конфессий. При этом главным фактором успешности казахстанской модели межэтнического согласия выступает сохранение баланса интересов населяющих страну этнических групп, не допускающего привилегированного положения одних и ущемления прав других.

Список литературы

1. Гликман Н. З. Практический аспект нравственного воспитания / Н. З. Гликман // Народное образование. – 2010. – № 5. – С. 260–263.
2. Емельянова Т. В. Формирование духовно-нравственных качеств подростков в процессе приобщения к культурным народным традициям / дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Емельянова Татьяна Витальевна. – Тольятти, 2006. – 199 с.
3. Лурье Л. И. Воспитывать – значит созидать жизнь в лучших ее проявлениях / Л. И. Лурье // Образование и наука. – 2014. – № 10. – С. 131.

УДК 37.047:37.01

Ф. Ш. Мухаметзянова

F. Sh. Mukhametzyanova

ФГБНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования

Российской академии образования», г. Казань

Institute of Pedagogy and Psychology of Professional Education

of the Russian Academy of Education, Kazan

ippoo-rao@mail.ru

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА

THE CONCEPTUAL BASES OF PROFESSIONAL ORIENTATION FOR STUDYING YOUTH UNDER THE CONDITIONS OF THE SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL CLUSTER

Аннотация. В статье автор раскрывает основные идеи концепции профессиональной ориентации учащейся молодежи в условиях научно-образовательного кластера: подходы, принципы, цели, основные направления деятельности.

Annotation. The author of the article reveals the basic ideas of the concept of professional orientation for studying youth under the conditions of the scientific and educational cluster: the approaches, the principles, the goals, the main directions of activity.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, учащаяся молодежь, научно-образовательный кластер.

Keywords: professional orientation, studying youth, scientific and educational cluster.

Профессиональная ориентация на современном этапе претерпевает значительные изменения. Этому есть серьезные основания. Первое – современную молодежь волнует сегодня не только вопрос: куда пойти учиться, но и вопрос – куда потом пойти работать? Второе – качественным изменениям подвергся рынок труда, предлагающий высокооплачиваемую работу по наиболее перспективным направлениям экономики, что предполагает более ответственный подход к выбору будущей профессии. Третье – изменения перечня профессий, структуры и содержания профессиональной деятельности специалиста способствуют обдумыванию сегодняшними выпускниками школ перспектив своей профессиональной деятельности в плане карьерного продвижения. По оценке западных исследователей, ежегодно отмирает более 500 старых и появляется более 600 новых профессий. Если ранее специалисту с образованием полученных знаний хватало на 20–25 лет практической деятельности для достижения профессиональной эффективности, то сейчас оптимальный срок их эффективности составляет 5–7 лет, а в отдельных отраслях – всего 2–3 года. Это означает, что в некоторых профессиях инновационные периоды короче, чем время подготовки специалистов, что приводит к необходимости непрерывного повышения квалификации и переподготовки новых кадров [2]. Профориентационная работа в этих условиях приобретает особую значимость.

Актуальную роль в профориентационной работе могут сыграть кластеры. Известны следующие кластеры: нефтегазопереработка, нефтегазохимия и автомобилестроение в Татарстане, медицина, фармацевтика, радиационные технологии в Калужской области, приборостроение в Мордовии и т.д. Кластеры создаются по перспективным и экономически выгодным направлениям экономики региона и именно в них вероятны наиболее серьезные, экономически обоснованные социальные гарантии. Следовательно, очевидной становится необходимость участия работодателей в организации процесса профессиональной подготовки на всех уровнях профессионального образования, важно участие производителей при разработке его содержания, требования к будущим специалистам и т.д. Кроме того, привлечение производителей к профориентационной работе способствует выполнению заказа со стороны работодателей по подготовке высококвалифицированных кадров для работы в производственных объединениях кластера.

Профориентация как научно-обоснованная целостная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей, склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии призвана обеспечить формирование потребности и готовности к труду. Многочисленные исследования показывают, молодежь не имеет знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на нем, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых

отношений. По данным Центра социально-профессионального самоопределения Института содержания и методов обучения РАО, 50 % старшеклассников не связывают выбор профессионального будущего со своими реальными возможностями и потребностями рынка труда; 46 % респондентов ориентированы в выборе профессии на поддержку со стороны взрослых (родители, родственники, знакомые); 67 % не имеют представления о научных основах выбора профессии, в т.ч. не владеют информацией о требованиях профессии к её «соискателю», не владеют умениями анализа своих возможностей в профессиональном выборе; 44 % не обеспечены сведениями о возможностях обучения в интересующей сфере труда [7].

Для эффективного проведения профориентационной работы с привлечением к обучению по специальностям, востребованным в региональной экономике, необходимо использовать кластерный подход [1, 3, 4]. Кластерный подход достаточно широко используется при описании функционирования экономики и производственных комплексов. Известен кластерный подход и в педагогических исследованиях при изучения научно-образовательных и образовательных кластеров [3]. Использование кластерного подхода в профориентационной работе имеет следующие преимущества:

1. Расширение профессиональных возможностей педагогов, производственников, воспитателей, профориентологов и т.д., в проведении профориентационной работы на всех уровнях образования.

2. Использование социальных партнеров кластера как дополнительного ресурса в проведение профориентации в школе, ссузе и вузе.

3. Повышение компетентности педагогов, занимающихся профориентацией в сфере профессий требуемых на рынке труда.

4. Обеспечение целостности и единства среды профориентации с помощью расширения и углубления внутренних и внешних связей образовательного учреждения.

5. Интеграция ресурсов и потенциалов кластера.

В проектировании системы профориентационной работы кроме кластерного, необходимо использование системного, компетентностного и персонифицированного подходов.

Системный подход позволяет проектировать профориентационную работу как комплекс, как целостную, единую систему, в основе структуры которой реализуется кластерный подход. Системный подход позволяет описать структуру профориентации как сложно организованную и динамичную систему, ее функционирование и развитие, выявить многообразие типов связей ее составляющих в единой теоретической модели.

Компетентностный и персонифицированный подходы выступают как конкретно-научная методология формирования единой системы профориентационной работы в условиях научно-образовательного кластера.

Компетентностный подход позволяет определить стратегию личностного роста и самообразования учащихся, обеспечивающихся развитием вариативных компетенций, профессионально важных качеств, необходимых и достаточных для выбора будущего профессионального пути.

Персонифицированный подход, ориентирован на возможности выбора учащимися различных по направлениям и уровням образовательных программ, маршрутов, форм и видов образования и самообразования, определять последовательность и сроки

их освоения, в соответствии с изменяющимися потребностями, карьерными перспективами. Персонифицированный подход позволяет генерировать новые индивидуальные формы организации профессиональной ориентации молодежи, опираясь на внутренние ресурсы личности проектировать перспективы квалификационного роста и профессионального становления на персонифицированных образовательных маршрутах.

Ведущие идеи концепции системы профориентации на основе кластерного подхода выступают как теоретико-методологическая стратегия, а реализуемые принципы системности, непрерывности, многоуровневости, дополнительности и технологичности в качестве практико-ориентированной тактики.

В профориентации учащейся молодёжи исследователи выделяют следующие компоненты:

– *профессиональное просвещение*, то есть информирование учащихся о мире профессий, их особенностях и условиях труда, а также формирование профессиональных установок;

– *профессиональная консультация*, которая заключается в оказании такого воздействия на клиента профориентации, в результате которого определяются соответствия личностных характеристик человека (индивидуальных, психологических) конкретным требованиям определенных профессий; профессиональный отбор, представляющий собой мероприятие, цель которого состоит в раскрытии пригодности индивида к тому или иному виду деятельности;

– *социально-профессиональная адаптация* – процесс и способствование такому процессу адаптации молодых специалистов к условиям труда, коллективу и специфическим особенностям конкретной профессии [8].

Эффективной профориентационной работе препятствуют:

1. Неопределенность целей профессионального самоопределения на уровне государственной власти.

2. Отсутствие принятых в социуме образов жизненного и профессионального успеха.

3. Отсутствие одобряемой обществом элиты, не только обладающей талантами, но и способной направлять их на пользу обществу.

4. Недостаток смелости и упорства педагогов, зачастую не желающих рисковать при столкновении со сложными проблемами профессионального самоопределения в условиях затянувшегося социально-экономического и духовного кризиса.

5. Слабое взаимодействие профориентационной науки с представителями смежных наук и сфер познания.

6. Недостаточность времени, отведенного в школах для работы по профориентации.

7. Относительно слабое привлечение в профориентационную работу родителей учащихся.

8. Слабое внимание к профориентационной работе различных социальных институтов (кадровых служб фирм и организаций, работников многих вузов и колледжей, медицинских учреждений, правоохранительных учреждений и т.п.).

9. Явный недостаток новых методик, предполагающих активизацию выпускников на рассмотрение проблем самоопределения в плане реализации возможностей и способностей на благо общества [6, с. 47].

Для преодоления существующих проблем основными направлениями *развития профориентации* на современном этапе определены:

- *постоянный мониторинг рынка труда и оценка перспективы его изменения*, на основе которого в системе профессионального образования должна осуществляться постоянная корректировка структуры профессий, предлагаемых в учебных заведениях;
- *ориентация на выбор и освоение не одной, а нескольких профессий* (включая и сочетание профессий высшего, среднего и начального образования у одного человека), что, во-первых, значительно расширяет возможности трудоустройства на рынке труда конкретного человека и, во-вторых, повышает качество рабочей силы (по критериям профессионализма и диапазона освоенных профессий) на уровне страны, отдельных регионов и конкретных организаций;
- *ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы*, что делает профориентационную помощь постоянной, сопровождающей всю жизнь человека;
- *повышение готовности самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному решению своих карьерных вопросов*, предполагающее постепенное перемещение акцентов в профориентационной работе от констатирующе рекомендательных вариантов помощи к активизации самих клиентов и формированию у них умения ориентироваться в разнообразных ситуациях выбора и принимать ответственные решения;
- *требование системности работы*, предусматривающее взаимодействие всех социальных институтов общества (школы, семьи, производства, системы профессионального образования, учреждений здравоохранения и др.);
- *комплексность работы*, т.е. использование разных форм и методов работы, а также всего лучшего, что накоплено в различных отечественных и зарубежных подходах;
- *развитие оперативных и долгосрочных (прогностических) показателей эффективности профориентации*, на основе которых работа становится «понятной» как для профконсультантов (профориентологов), так и для учащихся;
- *построение профориентационной работы на идеях «компетентностного подхода»*, учет и развитие конкретных качеств необходимых в профессиональной деятельности, перенесение акцента на саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на разнообразные свои качества;
- *повышение взаимосвязи профессионального, жизненного и личностного самоопределения*, когда все более важным для личности становится не просто выбор какой-то профессии, но и выбор места в данном обществе, где с помощью своей профессии он становится полноценным (социально ценным) его гражданином [5].

В условиях изменяющегося рынка труда приобретает ключевое значение интеграция науки, образовательных организаций и уровней подготовки, промышленных предприятий и организаций, органов власти, учета множественных взаимосвязей между элементами, объединенными в единое целое. Организационной формой такой интеграции является научно-образовательный кластер.

Приоритетными *целями профориентационной работы в условиях научно-образовательного кластера* являются:

- удовлетворение потребностей личности к осуществлению трудовой деятельности;

- разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста, обладающего способностями к профессиональной деятельности, предприимчивости в современных условиях;

- формирование личности обладающего высокой культурой, социальной активностью, целеустремленностью, внутренней свободой и чувством собственного достоинства, социальной ответственностью и качествами гражданина-патриота.

- формирование готовности учащихся к саморазвитию профессиональных качеств, стремления к поиску нового и способности находить нестандартные решения проблем,

- формирование потребности в самостоятельном принятии решений.

В достижении поставленных целей основными задачами являются:

- постоянное ознакомление с профессиями, направлениями и уровнями подготовки специалистов;

- информирование учащихся о темпах социально-экономического развития общества и динамике востребованности определенных профессий и специальностей;

- изучение личности учащегося в целях профориентации;

- формирование устойчивых профессиональных интересов, намерений, перспектив;

- формирование психологической готовности к выбору профессии.

В отличие от традиционной системы кластерная модель создает основу для объединения знаний в рамках идентичных профессиональных направлений, образующих профиль, позволяет создать инновационную парадигму образования, направленную на управление знаниями, генерацию новых знаний и технологий, подготовку и развитие квалифицированных кадров. Свободный обмен информацией и диссеминация инноваций по каналам кластера ведут к диверсификации социальной среды взаимодействия, освоению новых путей достижения успеха в конкурентной борьбе и обуславливают новые возможности, которые немислимы для отдельно работающих организаций.

Очевидными преимуществами профориентационной работы в условиях научно-образовательного кластера являются:

- синергетический эффект объединения образовательного, воспитательного, кадрового, информационного, научного, промышленного и этнокультурного потенциалов в актуализации процесса профессионального самоопределения личности;

- управление интеллектуальным капиталом предусматривающий: идентификацию интеллектуального капитала; разработку политики в отношении развития интеллектуального капитала; аудит интеллектуального капитала; документальное оформление интеллектуального капитала; защиту интеллектуального капитала; распространение интеллектуального капитала; приумножение и обновление интеллектуального капитала;

- консолидирующий характер целей и задач в обеспечении единства предпочтений молодежи в получении профессионального образования и потребностей работодателей в квалифицированных кадрах;

- нормативно-правовое, организационно-управленческое сопровождение профессионального самоопределения учащихся, возможности участия в этом процессе отраслевых объединений работодателей, представителей бизнес-сообщества;
- сетевое взаимодействие между участниками кластера по реализации мер стимулирования профориентационной работы (организация конференций, семинаров, рабочих групп, создание специализированных интернет-ресурсов и электронных списков рассылки);
- повышения социальной мобильности личности как субъекта самоопределения в условиях расширения доступа к информации о состоянии изменяющегося рынка труда;
- эффективное совместное использование ресурсов партнеров, развитие материально-технической базы и формирование на их основе условий для выявления возможностей личности в различных видах деятельности, связанных с будущей специальностью;
- развитие научно-методической базы психолого-педагогической помощи в выборе профессии и коррекции выбора, обследовании и оценке соответствия индивидуальных особенностей личности требованиям отдельных профессий; выявлении ограничений по медицинским показателям для выбора конкретной профессии; активизации познавательной деятельности молодёжи в поиске специальности в соответствии со своими возможностями и психологическими особенностями; формировании профессиональной направленности личности и мотивов выбора специальности; адаптации учащейся молодёжи в учреждениях профессионального образования; изучении эффективности системы профориентационной работы в условиях изменяющегося рынка труда;
- преемственность между общим и профессиональным образованием, повышение качества образовательных программ первичной подготовки кадров, уровня мотивации личности в повышении квалификации, выстраивании профессиональной карьеры;
- повышение доли учащейся молодёжи, научно-педагогических работников, привлеченных к научно-исследовательским и инновационным проектам по стратегическим направлениям развития и переподготовки кадров производства; расширение круга компаний для возможного трудоустройства выпускников;
- сопровождение коммерциализации интеллектуальной собственности; повышение конкурентоспособности образовательных организаций на рынке образовательных услуг.

Таким образом, вышеназванные преимущества профориентационной работы в научно-образовательном кластере должны способствовать процессу и результату выбора профессии и развития человека как субъекта будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. *Гнатышина Е. А.* Гармонизация подготовки отраслевых кадров и педагогов профессионального обучения на основе кластерного подхода / Е. А. Гнатышина // Образование и наука. – 2011. – № 10. – С. 40–54.
2. *Гузенко Л. В.* Профессиональная ориентация в системе общего среднего образования Германии: современное состояние и тенденции развития: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Гузенко Лидия Владимировна. – Волгоград, 2013. – 26 с.

3. Мухаметзянова Г. В. Кластерный подход к управлению профессиональным образованием / Г. В. Мухаметзянова, Н. Б. Пугачева. – Казань: ИПП ПО РАО, 2007. – 144 с.
4. Научно-образовательный кластер как форма интеграционных связей с предприятиями отрасли [Электронный ресурс] / Е. В. Гордеева, Е. Р. Мингазина. – Режим доступа: kirgteu.com (дата обращения 23.03.2015 г.).
5. Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе [Электронный ресурс] / С. Н. Чистякова, Н. С. Пряжников, Н. Ф. Родичев. – Режим доступа: <http://www.academia-proforint.ru> (дата обращения 23.03.2015 г.).
6. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 108 с.
7. Чистякова С. Н. Отечественная профессиональная ориентация: перспективы развития [Электронный ресурс] / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев. – Режим доступа: [federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom 8/V/](http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom%208/V/) (дата обращения 24.03.2015 г.).
8. Шикина Е. А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения [Электронный ресурс] / Е. А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – № 6. – Режим доступа: <http://www.mivlgu.ru/content/vypusk-N6-2012-god> (дата обращения 27.03.2015 г.).

УДК 377.354

Л. И. Назарова, Ю. С. Комендантова

L. I. Nazarova, Y. S. Komendantova

ФГБОУ ВПО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К. А. Тимирязева», г. Москва

Russian State Agrarian University – Moscow Agricultural Academy named after K. A. Timiryazev, Moscow

nazarova@inbox.ru, julietkom@mail.ru

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT TRENDS IN PERSONNEL CORPORATE TRAINING IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Аннотация. В статье рассматриваются основные тенденции развития корпоративного обучения персонала, способствующего росту потенциала инновационной организации.

Abstract. The paper discusses the main development trends in personnel corporate training that promotes the capacity growth of an innovative organization.

Ключевые слова: корпоративное обучение; инновационная организация; педагогические инновации.

Keywords: corporate training, innovative organization, pedagogical innovations.

Инновационное развитие экономики в современных условиях рассматривается как приоритетная государственная задача, решение которой особенно актуально в сложной социально-экономической обстановке. Среди российских предприятий лишь немногие могут считаться инновационно-активными, т. е. внедрившими новый продукт или технологию при наличии затрат на разработки. В основном же компании из «неинновационного большинства» выступают «имитаторами», адаптирующими уже известные технологии.