

О. Н. Арефьев

O. N. Arefyev

**Самоорганизация образовательной системы,
направленной на формирование социально-
профессиональной мобильности человека в XXI веке**

**Self-organization of the education system aimed at forming
socio-occupational mobility of a person in the XXI century**

***Аннотация.** Приводится организационно-педагогическая модель самоорганизации образовательной системы колледжа, направленной на формирование социально-профессиональной мобильности человека в XXI веке.*

***Abstract.** The article provides organizational and pedagogical model of self-organization of the educational system of the college, directed to forming of social and occupational mobility of a person in the XXI century.*

***Ключевые слова:** самоорганизация, современный рынок труда, принципы, ключевые компетенции, социально-профессиональная мобильность.*

***Keywords:** self-organization, modern labor market, principles, core competencies, socio-occupational mobility.*

Состояние быстро меняющихся социально-профессиональных и экономических обстоятельств жизни человека в XXI в. выдвигает новые требования к образованию. Необходимо конструирование механизма самоорганизации образовательной системы, способной формировать *социально-профессиональную мобильность* будущих специалистов и оперативно реагировать на запросы *современного рынка труда* [3].

В настоящее время в педагогической теории и практике недостаточно четко выделены основные принципы, на которых основывается механизм самоорганизации, направленный на достижение желаемой результативности профессиональной образовательной организации, в части формирования социально-профессиональной мобильности.

Результаты исследовательской работы позволили систематизировать следующие *основные принципы* конструирования этого механизма.

1. Открытость как необходимое условие функционирования и развития современной профессиональной образовательной организации.

2. Ориентация образовательной системы на результат.

3. Обеспечение коммуникации с рынком труда.

4. Синергетичность в построении образовательного процесса.

5. Устойчивое привлечение всех видов ресурсов, необходимых для функционирования и развития образовательной системы.

6. Гибкие образовательные схемы.

7. Тесная связь с работодателями.

8. Постоянный контроль качества подготовки специалистов.

Последовательно рассмотрим сущностное содержание каждого из основных принципов.

Открытость как необходимое условие функционирования и развития современной профессиональной образовательной организации.

Открытость рассматривается в двух аспектах – внешняя и внутренняя. В силу своей открытости профессиональная образовательная организация будет способна прогнозировать и учитывать перемены в экономике, отражать изменения в технологии и управлении производством, предоставлять возможности образования людям разных возрастов, гарантировать достижение требуемых образовательных стандартов [2].

Ориентация образовательной системы на результат.

Ключевым результатом деятельности открытой образовательной системы является адаптивность, позволяющая удовлетворять профессиональные потребности личности, соответствующие требованиям современного рынка труда в динамично изменяющихся социально-экономических условиях XXI в.

Обеспечение коммуникации с рынком труда.

Переход к открытой образовательной системе предусматривает перепроектирование ее структуры с целью создания необходимых для формирования социально-профессиональной мобильности будущих специалистов организационно-педагогических условий, обеспечивающих коммуникацию с современным рынком труда.

Синергетичность в построении образовательного процесса.

В отношении открытой образовательной системы интерпретируются и могут реализовываться следующие основные положения синергетики: нелинейный стиль мышления; неоднозначность теоретических построений; концептуальный и методологический плюрализм; сопряжение абстрактно-логического и образно-интуитивного, рационального и иррационального способов мышления.

Устойчивое привлечение всех видов ресурсов, необходимых для функционирования и развития образовательной системы.

Важнейшими ресурсами для функционирования и развития образовательной системы являются кадровые, финансовые, материально-технические, информационные и т. д. В рыночных социально-экономических условиях поступления всех видов ресурсов их качество и достаточность в основном зависят только от самой профессиональной образовательной организации. Способность получать все необходимые для осуществления образовательной деятельности ресурсы из внешней среды является одной из главных. Неспособность к такой деятельности ассоциируется с низкой эффективностью [1].

Гибкие образовательные схемы.

Профессиональная образовательная организация должна стремиться сконструировать образовательное пространство, учебный процесс которого содержит:

- коммуникативный режим обучения;
- большой объем самостоятельной работы студентов;
- компетентностную ориентацию учебных программ.

Оказываясь в таком образовательном пространстве, студент попадает в зону формирования социально-профессиональной мобильности, так как практически участвует в определении своей образовательной траектории.

Тесная связь с работодателями.

Одной из главных задач профессиональной образовательной организации в связи с ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов, является полный учет требований работодателей. Быстро реагировать на изменение конъюнктуры рынка труда будет возможно только при создании системы социального партнерства, куда должны войти все субъекты внешней среды, у которых может появиться интерес к результативному взаимодействию.

Постоянный контроль качества подготовки специалистов.

Методы оценки качества подготовки должны позволять оперативно вмешиваться в учебный процесс с целью корректировки обучения и минимизации отклонения уровня подготовки от желаемого (профессионально-личностной модели выпускника).

На основании данных *принципов* нами разработана **организационно-педагогическая модель самоорганизации образовательной системы колледжа**, направленная на формирование социально-профессиональной мобильности будущих специалистов (таблица). В частности, в ходе данной работы:

1) выявлены *ключевые компетенции* образовательной системы колледжа, генерирующие динамические возможности, необходимые для реа-

лизации основных принципов, на которых основывается механизм самоорганизации;

2) определено, в каких конкретных формах и проявлениях могут быть реализованы эти возможности, какие условия для этого требуются.

Организационно-педагогическая модель самоорганизации образовательной системы колледжа, направленной на формирование социально-профессиональной мобильности человека в XXI веке

<p style="text-align: center;">Основные принципы самоорганизации образовательной системы</p>	<p>Ключевые компетенции, генерирующие динамические возможности, необходимые для реализации основных принципов</p>	<p style="text-align: center;">Необходимые конструкты процесса самоорганизации образовательной системы, направленной на формирование социально-профессиональной мобильности</p>
<p>Открытость современной образовательной системы</p>	<p>Способность к постоянному взаимодействию с внешней средой, предвидение будущего и согласование с ним своих действий</p>	<p>Учет требований рынка труда и рынка образовательных услуг к современной образовательной системе Создание открытой информационно-образовательной среды Маркетинговое обеспечение образовательной деятельности</p>
<p>Ориентация образовательной системы на результат</p>	<p>Способность достигать заданного педагогического результата</p>	<p>Определение желаемого результата (цели) образовательной системы (миссия; модель выпускника) Выявление факторов результативности образовательной системы Система управления профессиональным учебным заведением, направленная на достижение желаемого результата</p>
<p>Стратегичность организационной архитектуры</p>	<p>Способность к стратегическому управлению образовательной системой</p>	<p>Анализ конкретной образовательной ситуации в условиях современной социально-экономической среды (педагогический SWOT-анализ) Стратегия и тактика саморазвития образовательной системы</p>
<p>Синергичность процесса образования, становления личности и знания</p>	<p>Способность к внутренней самоорганизации образовательной системы</p>	<p>Самоорганизационное управление образовательной системой Самоконтроль учебной деятельности студентов Обратная связь и самонастройка обра-</p>

1	2	3
Устойчивое привлечение всех видов ресурсов, необходимых для функционирования и саморазвития образовательной системы	Способность получать необходимые ресурсы из внешней среды	звательной системы в зависимости от требований рынка труда (работодателей) Построение и реализация матрицы «образовательные услуги – рынок» Реализация программы привлечения материально-технических ресурсов и опережающего развития учебно-материальной базы Система работы с кадрами
Гибкие образовательные схемы	Способность выстраивать образовательные программы в соответствии с индивидуальными запросами личности и требованиями рынка труда	Использование эффективных педагогических технологий Система управления знаниями в открытой информационно-образовательной среде Организация педагогического взаимодействия в процессе конструирования знания Мотивация студентов в условиях информатизации образования Формирование информационной культуры
Тесная связь с работодателями	Способность выстраивать партнерские отношения с субъектами внешней среды	Организация социального партнерства со сферой труда
Постоянный контроль качества подготовки специалистов	Способность к осуществлению системного контроля качества подготовки специалистов	Внедрение комплексной системы управления качеством Контроль и анализ достижения фактических результатов образования

При этом ключевые компетенции – это сплав знаний и опыта сотрудников и преподавательского состава, организационных способностей руководства в увязке с современной учебно-материальной базой, это то, что образовательная система способна и обязана делать наилучшим образом. Именно с ключевыми (стержневыми) компетенциями связана возможность формирования социально-профессиональной мобильности будущих специалистов.

Ключевые компетенции, как правило, заключаются в интеграции различных способностей формировать механизм самоорганизации образо-

вательной системы колледжа таким образом, чтобы реализовать возможность производить в долговременной перспективе востребованные рынком труда образовательные услуги, направленные на формирование социально-профессиональной мобильности человека в XXI в.

Список литературы

1. *Арефьев О. Н.* Самоорганизация образовательной системы колледжа / О. Н. Арефьев. Москва: Сред. проф. образование, 2006. 737 с.

2. *Смирнов И. П.* Движение к открытой системе профессионального образования / И. П. Смирнов, В. А. Поляков, Е. В. Ткаченко // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: сборник научных трудов / отв. ред. Г. Д. Бухарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. Вып. 3. С. 9–27.

3. *Ткаченко Е. В.* Основные тенденции модернизации профессионального образования / Е. В. Ткаченко // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: сборник научных трудов / отв. ред. Г. Д. Бухарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. Вып. 4. С. 12–21.

УДК 377.36:377.06

Е. И. Васенин

E. I. Vasenin

**Содержательные характеристики феномена
«гармонизация профессиональной подготовки кадров
в системе регионального кластерного взаимодействия
колледжей с бизнес-структурами (производством)»**

**Characteristics of the phenomenon «harmonization
of vocational training of the staff in system of regional
cluster interaction between colleges and business
structures (production)»**

Аннотация. Раскрывается сущность феномена «гармонизация профессиональной подготовки кадров в системе регионального кластерного взаимодействия колледжей с бизнес-структурами (производством)» как процесса, как