

Материалы
Всероссийского педагогического форума
с международным участием

*«Профессиональное образование как
стратегический ресурс современного общества»*

**Стратегия развития профессиональных
образовательных программ на основе
концепции «Управление знаниями»
(knowledge management):
как знание превратить в капитал?**

26 апреля 2018 года

Санкт-Петербург
2018

Стратегия развития профессиональных образовательных программ на основе концепции «Управление знаниями» (knowledge management): как знание превратить в капитал?: Материалы Всероссийского педагогического форума с международным участием. 26 апреля 2018 г.

Сборник содержит материалы докладов и выступлений участников Всероссийского педагогического форума с международным участием «Профессиональное образование как стратегический ресурс современного общества» (Санкт-Петербург, 26 апреля 2018 г.).

Печатается по решению
Методического совета ГБПОУ «ПК №4 СПб»

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

Управление качеством профессионального образования все более связывается с открытостью образовательных систем, с межпрофессиональным характером сотрудничества, с поиском инновационных моделей управления программами и проектами, с инструментами независимой экспертизы качества программ.

Стратегия «управление знаниями» (knowledge management), ориентированная на обновление содержания профессиональных программ, является ведущим направлением проблематизации идеи межпрофессиональных, междисциплинарных и метапредметных навыков выпускников программ.

Методологический семинар по теме «Стратегия развития профессиональных образовательных программ на основе концепции «Управление знаниями» (knowledge management): как знание превратить в капитал?» стал одной из площадок открытого межпрофессионального диалога, в рамках которого специалисты по проектированию и управлению профессиональными программами искали консенсус в области эффективного инструментария развития продуктивных отношений с рынком труда, поиском новых форм организации образовательной деятельности студентов, изучения нового понимания качества профессиональной деятельности, основанного на культуре диалога между профессиональными сообществами, ассоциациями работодателей, экспертным сообществом. В фокусе внимания и обсуждения стали:

- модели управления развитием профессиональной программы на основе взаимодействия с работодателями;
- проблемы проектирования содержания и структуры профессиональной программы в условиях новых квалификационных требований;
- роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в развитии рынка квалификаций

В данном сборнике представлены некоторые позиции специалистов различных профессиональных отраслей, представляющих опыт управления качеством профессионального образования.

Комитет по образованию Санкт-Петербурга

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (СПб АППО)

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» (ГБПОУ «ПК № 4 СПб»)

Всероссийский педагогический форум
с международным участием
*«Профессиональное образование как
стратегический ресурс современного общества»*

Методологический семинар

«Стратегия развития профессиональных образовательных программ на основе концепции «Управление знаниями» (knowledge management): как знание превратить в капитал?»

26 апреля 2018

Санкт-Петербург

2018

ПРОГРАММА

«Учимся, чтобы работать и уметь учиться»

Цели семинара:

- представление опыта управления образовательными программами в условиях внедрения профессиональных стандартов профессиональной деятельности;
- обсуждение возможностей реализации стратегии «менеджмента знаний» в условиях взаимодействия с рынком труда как основы обновления содержания профессиональных программ;
- обсуждение концепции междисциплинарных, межпрофессиональных и метапредметных образовательных результатов выпускников программ - опыт эффективных практик;
- обсуждение возможностей использования технологии проектного менеджмента для развития «культуры продуктивности» и организации деятельности выпускников программ, ориентированной на результат;
- представление актуального профессионального опыта достижения актуальных квалификационных результатов профессиональных образовательных программ;
- представление практического опыта создания систем менеджмента качества для процедуры независимой аккредитации профессиональных программ.

Регламент работы методологического семинара

| | |
|---------------|---|
| 13:30 – 14:00 | РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ - Аудитория № 50, 3 этаж |
| 14:00 – 14:30 | I. ПЛЕНАРНАЯ ЧАСТЬ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ (KNOWLEDGE MANAGEMENT) НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА |
| | Выступления |

| | |
|---|--|
| | <p>1. Федотова Елена Юрьевна, к.п.н., директор ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 СПб»: <i>Вступительное слово</i></p> <p>2. Панов Николай Александрович, д.т.н., заведующий кафедрой профессионального образования СПб АППО: <i>Вступительное слово</i></p> <p>3. Пивчук Елена Аркадьевна, к.п.н., заместитель директора по управлению проектами ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 СПб»: <i>Тема: «Стратегия развития профессиональных программ на основе концепции управление знаниями (knowledge management): как завоевать доверие рынка труда?»</i></p> |
| <p>14:30 – 16:30</p> <p>14.30 – 15.15</p> | <p align="center">II. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НА ОСНОВЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА: КАК ЗНАНИЯ ПРЕВРАТИТЬ В КАПИТАЛ?</p> <p align="center">Фокус темы для обсуждения</p> |
| <p>15.15 – 16.00</p> | <p>Фокус –тема 1 <i>«Проблема управления развитием профессиональной программы на основе взаимодействия с работодателями».</i></p> |
| <p>16.00 – 16.30</p> | <p>Фокус-тема 2 <i>«Стратегия «управление знаниями» (knowledge management) как основа проектирования структуры и содержания профессиональных образовательных программ».</i></p> |
| | <p>Фокус-тема 3 <i>Роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в развитии рынка квалификаций.</i></p> |

II. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НА ОСНОВЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА: КАК ЗНАНИЯ ПРЕВРАТИТЬ В КАПИТАЛ?

Фокус – тема 1 Проблема управления развитием профессиональной программы на основе взаимодействия с работодателями

Контекстная проблематика:

- Система взаимодействия с работодателями как основа моделирования актуальных образовательных результатов профессиональной образовательной программы: как создается компетентностная модель выпускника?;

- Стратегия развития профессиональной программы педагогического образования на основе анализа реального рынка труда на межпрофессиональной основе;

- Какие механизмы обеспечивают влияние реального рынка труда на содержание профессиональных образовательных программ?

- Государственно-общественное управление профессиональной образовательной программой: как выстроить эффективное взаимодействие с работодателями?

- Каким образом можно внедрить квалификационные требования профессиональных стандартов на основе взаимодействия с работодателями?

Выступающие:

1. **Смирнова Ирина Александровна**, преподаватель спец. дисциплин, Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»:

Тема: «Модели трансформационного менеджмента как инструмент оценки качества профессиональной подготовки студентов СПО»

Образцова Наталья Викторовна - преподаватель, председатель ПЦК строительных специальностей, Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»:

Тема: «Система взаимодействия с работодателями как основа моделирования актуальных образовательных результатов профессиональной

| | |
|---|---|
| | <p><i>образовательной программы»</i></p> <p>3. Розанцева Надежда Владимировна, преподаватель спецдисциплин, Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»: Тема: «Стратегия развития профессиональной программы и создание комплексного учебно-методического обеспечения для строительных дисциплин, на основе анализа опыта европейских стран и потребностей реального рынка труда»</p> |
| <p>Фокус –тема 2 «Стратегия «Управление знаниями» (knowledge management) как основа проектирования структуры и содержания профессиональных образовательных программ»</p> | |
| <p>Контекстная проблематика:</p> <p>- <i>Метапредметные межпрофессиональные, междисциплинарные) образовательные результаты-опыт эффективных практик студентов;</i></p> <p>- <i>Проектный менеджмент в управлении практической деятельностью студентов. Профессионально-образовательные проекты студентов как модель развития профессиональных квалификаций выпускников программ. Образовательные проекты как объекты управления качеством подготовки</i></p> | <p>Выступающие:</p> <p>1. Смирнова Зоя Владимировна, преподаватель, методист ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» Тема: «Управление профессионально-образовательным проектом как основа развития межпрофессиональных навыков студентов»</p> <p>2. Другова Ангелина Николаевна, преподаватель ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга»:</p> |

| | |
|--|---|
| <p>квалифицированных кадров;</p> <p>- Как меняется содержание профессиональной программы в условиях новых квалификационных требований профессиональных стандартов?</p> <p>-Каким образом происходит накопление «дополнительных ценностей» образовательной программы (метапредметных результатов) – коммуникативных и организационных навыков, навыков работы с информацией, навыков исследовательской деятельности, навыков самопрезентации и иных социальных навыков – все то, что составляет основу образовательного, профессионального и социального капитала выпускника программы.</p> | <p><i>Тема: «Квалификационный подход к управлению профессионально-образовательным проектом студента педагогического колледжа».</i></p> <p>3.Захаров Иван Владимирович, преподаватель профессионального цикла, руководитель практики, Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Колледж информационных технологий"</p> <p><i>Тема: «Портфолио как средство презентации междисциплинарных навыков студентов»</i></p> |
| <p>Фокус-тема 3 Роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ в развитии рынка квалификаций</p> | |
| <p>Контекстная проблематика:</p> <p>- Модели оценки профессиональной квалификации выпускников профессиональных образовательных программ;</p> <p>-Модель подготовки профессиональной организации к независимой экспертизе качества профессиональной программы;</p> <p>- Формы и методы «демонстрации квалификаций» выпускников профессиональных программ»;</p> <p>- Внутренняя система оценки качества профессиональной программы как механизм создания доказательной базы для</p> | <p>Выступающие:</p> <p>1. Иванова Марина Аркадьевна, к.п.н., заместитель директора, Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Колледж "ПетроСтройСервис":</p> <p><i>Тема: Роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ в развитии рынка квалификаций.</i></p> <p>2. Иванова Светлана Васильевна, методист, Санкт-Петербургское государственное профессиональное бюджетное</p> |

| | |
|---|---|
| <p><i>профессионально-общественной аккредитации;</i> <i>-Профессиональная образовательная программа в системе международной стандартизации программ: «профессиональная и образовательная квалификации» как новая методологическая основа содержания профессиональных программ;</i></p> | <p>образовательное учреждение «Ижорский политехнический лицей»: Тема: <i>Проектирование программы участия учреждения в профессионально-общественной аккредитации с учетом стратегии развития кадрового капитала</i> 3.Шабанова Ольга Валентиновна, преподаватель, эксперт WSK, Смирнова Ирина Владимировна, преподаватель специальных дисциплин ВКК, Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса» Тема: «Профессиональная образовательная программа в системе международной стандартизации программ: "профессиональная и образовательная квалификация" как новая методологическая основа содержания профессиональных программ»</p> |
|---|---|

Организационно-содержательная модель семинара:

Семинар проводится Ресурсным центром ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» в рамках реализации модели управления качеством профессионального образования на основе сетевого партнерства организаций профессионального и непрофессионального образования, а также в рамках реализации инновационной образовательной программы

«Организационно-методическое обеспечение процедуры профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ» при поддержке Комитета по образованию Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургской академии профессионального педагогического образования (СПб АППО)

Участники семинара: руководители профессиональных программ, методисты, преподаватели профессиональных образовательных организаций.

Место проведения семинара: СПб, Костромской пр., д.46 (м. Удельная)

Время проведения семинара: 14:00- 16:30

Руководители и модераторы семинара:

- Пивчук Елена Аркадьевна, к.п.н., заместитель директора по управлению проектами ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга»;
- Калошина Ирина, аналитик ресурсного центра

Оргкомитет методологического семинара:

1. Федотова Елена Юрьевна, к.п.н., директор ГБПОУ «ПК № 4 СПб», руководитель секции педагогов и сотрудников педагогических колледжей регионального учебно-методического объединения по общему образованию
2. Пивчук Елена Аркадьевна, к.п.н., зам. директора по управлению проектами ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 СПб»
3. Шацкая Ольга Олеговна, к.п.н., заместитель директора по УМР ГБПОУ «ПК № 4 СПб»
4. Нарыкова Ирина Егоровна, заместитель директора по УПР ГБПОУ «ПК № 4 СПб»

Спасибо за сотрудничество!

e-mail:kollege4@mail.ru

<http://college4.ru/>

телефон: 417-32-85

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ РЫНКА КВАЛИФИКАЦИЙ

*Е.А.Пивчук Е.А., к.п.н., заместитель директора
по управлению проектами Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга»*

В последние 20 лет в России была реализована модернизация модели управления образовательной системой, ключевыми идеями которой стали новации в сфере управления организациями, среди которых:

- использование *экономических инструментов развития* образовательных организаций, основанных на идее «экономической эффективности» программ и проектов;

- использование *инструментов проектного менеджмента*, качественной основой которых стал концепция «ориентации на результат»;

- развитие идей *государственно-общественного управления* организациями, позволяющих осуществлять идеи децентрализации управления и, главным образом, учета интересов потребителей образовательных услуг;

- использование *институциональных механизмов управления* качеством образования, среди которых институты социального партнерства, институт профессионально-общественной аккредитации программ, институты репутации и доверия стали одним из направлений решения проблемы адаптивности образовательной деятельности к запросам рынка труда.

Введение в практику управления образованием требований образовательных стандартов стало еще одной основой для поиска механизмов для решения проблем качества профессиональной

деятельности, направленной на подготовку специалистов для разнообразных отраслей рынка труда. В связи с необходимостью приближения требований социально-экономической реальности со стороны рынка труда стал закономерен запрос на особые качественные характеристики к самим образовательным моделям, содержанию профессиональных программ, ключевым характеристикам выпускников программ. Кроме этого, именно рынок труда и экономические модели развития отраслей стали генераторами идеи о координации двух систем: системы образования и системы экономического развития. Проблема интеграции подходов к системам требований, ценностям, «правилам игры» в области качества, эффективности и продуктивности профессиональной деятельности в экономической и образовательной отраслях решается, с нашей точки зрения, с позиции взаимосогласования стратегий:

- с одной стороны необходима реализация стратегии развития профессиональных программ образовательных организаций на основе анализа рынка труда;

- с другой стороны, необходимо рассматривать развитие квалификационного рынка выпускников программ на основе создания институциональной инфраструктуры независимой экспертизы качества профессиональных программ (основных, дополнительных и программ профессионального обучения).

Про институциональную стратегию создания социального капитала профессионального образования, интегрированного в экономическую деятельность сообществ работодателей писали многие экономисты. В частности достижение новых экономических возможностей на основе «социального (общественного) капитала» писал Френсис Фукуяма в книге «Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию», который ссылаясь на Джеймса Коулмена, утверждал, что «помимо навыков и знаний, человеческий капитал состоит в способности людей составлять друг с другом некую общность, причем эта часть человеческого капитала имеет принципиальное значение не только для хозяйственной жизни, но для каждого

аспекта социальной жизни в целом» [Фукуяма, Ф., 4]. А мы добавим, что особая ответственность на развитии особой коммуникативной культуры выпускников образовательных программ и ее особая межпрофессиональная миссия лежит на профессиональном педагогическом образовании, создающем социальный капитал экономического развития любой отрасли.

Сегодня перед профессиональным образованием стоят задачи, связанные не только с эффективностью выполнения государственного задания по реализации профессиональных программ, но с решением проблемы эффективного взаимодействия с работодателями, с учетом тенденций рынка труда, связанных с появлением новых профессиональных навыков, с поиском решений для обеспечения системы непрерывного профессионального образования, развития продуктивных отношений с бизнесом, с обеспечением социальной и образовательной мобильности выпускников, созданием институтов доверия между бизнесом и образованием.

Решение таких задач, очевидно, невозможно без системы оценки и признания квалификаций, пользующихся доверием рынка труда. Такое признание происходит в рамках двух институциональных решений: в рамках профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и в рамках независимой оценки и сертификации квалификации выпускников профессиональных образовательных программ.

Идея профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ как институциональная основа управления качеством программ стала иметь свою легитимизацию с введением в действие Закона «Об образовании в РФ» N 273-ФЗ 2012 года от 29.12.2012 (в ст. 96) и получила новый импульс с созданием 16 апреля 2014 года Национального совета по профессиональным квалификациям при президенте РФ, ведущими направлениями деятельности которого стали:

- согласование и применение профессиональных стандартов в профессиональном образовании;

- введение в практику деятельности образовательных организаций национальных и отраслевых рамок квалификаций и квалификационных требований;

- поддержка института независимой оценки и сертификации квалификаций;

- организация деятельности субъектов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (аккредагентств, советов по профессиональным квалификациям, ассоциаций, гильдий, советов и союзов работодателей), а также принятие соответствующих правил и процедур.

Проблема профессиональных квалификаций на рынке труда на протяжении многих лет является предметом изучения экономической теории. В зарубежной литературе механизм рыночного регулирования труда проанализирован А. Смитом, Д.Рикардо, К.Марксом, Ж.-Б. Сэмом, Л. Пигу, Т.Мальтусом, М.Фелдстайном, Дж.М.Кейнсом и его последователями. Однако собственно связь между особенностями рынка труда и образовательными моделями обнаружил Густав Лебон, который в 1895 году в работе «Психология народов и масс» обозначил «ущербность» «латинской системы образования», которая воспитывает работников без инициативы, бездумных исполнителей. Проповедуя во французских колледжах приоритет профессиональных практик студентов перед абстрактным теоретическим обучением, которое «пригодится впоследствии при приходе на работу», Лебон пишет о необходимости собственной продуктивности идей студентов, вошедших в профессиональные сообщества на реальном производстве: «Идеи образуются только в своей естественной и нормальной среде. Развитию зародыша этих идей способствуют бесчисленные впечатления, которые юноша получает ежедневно в мастерской, на руднике, в суде, в классе, на верфи, в госпитале, при виде инструментов материалов и операций..... юноша.... может быть не только полезным исполнителем, но даже предпринимателем, не только машиной, но и двигателем» [Лебон.Г. «Психология народов и масс»].

Довольно долго понятие «рынок труда» рассматривался как «рынок рабочих мест», так как профессиональная занятость рассматривалась как долгосрочная стратегия человека, пришедшего на производство на длительный период времени, отработывая, как правило, одну и ту же технологическую операцию. Даже профессиональная педагогическая деятельность и по сегодняшний день во многом рассматривается как ежегодно повторяющийся технологический процесс «подготовки к жизни». С середины 70-х годов прошлого века наиболее распространенным явлением рынка труда стала «услуга», меняющая отношения между производством (во многом «индивидуализированного под заказ») и потребителем.

Институциональный аспект рынка труда исследован такими экономистами как Т. Веблен, Д. Данлоп, Р. Коуз, Ф. А. фон Хайек, Л. Ульман и др. Становление экономики знаний и усиление международной конкуренции приводит к тому, что качество квалификаций на рынке труда становится важнейшим фактором устойчивости экономики. А качество интеллектуального и социального капитала мощнейшим экономическим ресурсом ее развития.

Мировые тенденции развития социально-трудовых отношений между работодателями и специалистами связываются сегодня с востребованностью новых компетенций, востребованностью не материального производства, а сферы услуг и все большей актуальностью компетенций в сфере коммуникаций, творчества и креативности.

Дин Саймонтон, ведущий ученый в области экономики знаний определяет креативность как акт привнесения в мир чего-то полезного, эффективного и неочевидного, или как лаконично говорит он сам, того, что «объединяет в себе новизну, полезность и неожиданность».

Ричард Флорида, написавший книгу «Креативный класс», утверждает, что «практически во всех отраслях – от автомобилестроения до индустрии моды, от пищевой промышленности до информационных технологий – в долгосрочной перспективе побеждает тот, кто способен творить»

[Р.Флорида, 3]. При этом изменилась сама среда занятости, которая претерпела определенные изменения и продолжает меняться: меняется график работы, правила поведения, нормы принятия решений, система ответственности и даже дресс-код – все это стало более гибким, приспособленным к характеру творческого, продуктивного процесса.

Таким образом, можно утверждать, что сегодня существуют две разнонаправленные тенденции современного рынка труда, которые определяют мощный запрос не только на стандартизацию требований к квалификациям специалистов для устойчивости и стабильности трудовых отношений, но и на возможности влиять на изменения, включая развитие новых коммуникативных, организационных и социальных навыков.

К первой тенденции специалисты относят трансформацию смысла труда при переходе к постиндустриальному обществу (данной проблеме посвящены исследования Д. Кларка, П. Друкера, Дж. К. Гелбрейта, Д. Белла и др.). Эта тенденция меняет отношение специалистов и работодателей к статусу «место работы» (человек может позволить не находиться на одном месте в течение 8 часов, чтобы решить профессиональную проблему) и к статусу «компетентный специалист» (человек сам ставит профессиональные задачи в интересах организации и сообщества). Меняется сам характер работы (информационные технологии позволяют изменить способы достижения результатов); выявляется нарастающее разнообразие профессий в рамках одной специальности, резко растет спрос на индивидуализацию профессионального опыта, на расширение вариативного потенциала квалификации.

Ко второй тенденции экспертное сообщество относит возросший спрос профессиональных сообществ на участие в социальной и профессиональной жизни в рамках своей отрасли, на повышение статуса профессиональной коммуникации, на запрос к критериальности действий как способу управления содержанием профессиональной деятельности в гуманитарном контексте. В соответствии с данной тенденцией совершенно очевидно меняется статус и роль профессионального

педагогического образования, имеющего ярко выраженный межпрофессиональный характер и новую коммуникативную роль на рынке труда

В современном глобальном распределении рабочих мест актуальной проблемой стала не только занятость трудоспособного населения в профессиональных отраслях, но и характеристики собственно деятельности, характеристики профессиональных качеств специалистов. Среди причин, побудивших правительства многих стран мира обратить внимание на проблему профессиональной компетентности трудоспособного населения и молодежи, исследователи отмечают следующие:

1) «давление» работодателей, инициировавших социальный диалог по качеству профессионального образования и предъявивших особые требования к выпускникам профессиональных образовательных учреждений как основные «заказчики» кадров;

2) необходимость повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и обеспечить их социальную адаптацию средствами эффективной профессионализации;

3) создание основы для нострификации (взаимопризнания) профессиональных сертификатов выпускников образовательных учреждений;

4) создание эффективных институциональных инструментов, позволяющих обеспечить взаимосвязь между проектированием и реализацией профессиональных программ профессиональными сообществами в образовании и деятельностью отраслевых профессиональных сообществ рынка труда.

На такую связь и направлен такой институциональный механизм взаимосвязи профессионального образования и рынка труда как профессионально-общественная аккредитация профессиональных программ. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой «признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую профессиональную

образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля» [Ст.96, п.4 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»] и предполагает, в первую очередь, доказательность распределенной саморегулируемой деятельности по управлению профессиональной программой и участие работодателей в:

- проектировании образовательных программ;
- организации проектной работы обучающихся;
- разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;
- разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности.

Несмотря на базовые требования к взаимодействию с работодателями, профессиональное образование сегодня претерпевает новую трансформацию, связанную с поиском эффективного инструментария управления качеством профессиональных программ, ориентированного не просто на «рынок труда», но направленном на:

- эффективное решение проблемы достижения «квалификационных требований соответствующего отраслевого совета;
- эффективное решение проблемы востребованности выпускников рынком труда и соответствующими фокус-группами работодателей;
- разработку компетентностных моделей выпускников профессиональных программ на основе понимания требований к качеству профессиональной деятельности соответствующих профильных советов, ассоциаций и гильдий работодателей;
- поиск эффективных инструментов оценочных средств для «демонстрации квалификации» выпускников программ целевым группам работодателей и партнеров;

- организацию работы с преподавателями и студентами образовательной организации, связанную с вариативностью профессиональных возможностей и накопления профессионального капитала;

- расширение потенциала информационных, материальных и социальных ресурсов для поддержки квалификационного потенциала содержания профессиональных программ.

Институциональный подход к управлению качеством профессиональных программ составляет сегодня ту методологическую основу, которая позволяет системно подходить к модели становления новой культуры образования, основанной на общественном запросе, запросе конкретных сообществ работодателей и запросе конкретного человека. Данный подход призван фиксировать и развивать новую систему отношений в обществе, выстраивающуюся на системе экономических, правовых и социальных «правилах игры».

Несмотря на то, что идея независимой экспертизы качества профессиональной программы является сегодня актуальнейшей проблемой в условиях, когда ответственность за разработку самих программ на основе требований образовательных стандартов лежит на профессиональных сообществах организаций, запрос на профессионально-общественную аккредитацию программ сегодня недостаточно высок.

Стратегия развития профессиональной программы на основе показателей качества профессионально-общественной аккредитации в конкретном совете работодателей на рынке труда не получила пока достаточно широкой социальной направленности деятельности профессиональных организаций. Однако само движение в сторону расширения социального капитала качества профессиональных программ набирает обороты во многих передовых отраслях, в которых заявлены «правила игры» при экспертизе профессиональных программ, среди которых:

— Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении (Союз машиностроителей России);

— Гильдия маркетологов;

- Ассоциация проектного менеджмента;
- Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России»;
- Совет по профессиональным квалификациям индустрии красоты («Союз парикмахеров и косметологов России») и другие.

Причина некоторой «пассивности» руководителей профессиональных образовательных организаций в вопросе подготовки к профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ имеет, с нашей точки зрения, несколько оснований.

Во-первых, далеко не для всех профессиональных направлений профессиональной деятельности создан Отраслевой совет, в функции которого входит не только взаимодействие с профильными советами и ассоциациями работодателей, но и описание характеристик профессиональных квалификаций выпускников профессиональных программ.

К второй причине мы отнесем, отмеченную японским экономистом Френсисом Фукуямой проблему становления в практике коммуникативных действий и традиций «Искусства объединения», которое строится на сложившейся в обществах общей культуре ассоциаций, культуре доверия, институциональной культуре организаций, способных к эффективному партнерству, интеграции и разнообразию форм проявления творчества. «Закон, договор, экономическая целесообразность являются необходимыми, но отнюдь не достаточным базисом стабильности и благосостояния в постиндустриальный век, пишет Ф.Фукуяма в книге «Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию»- они должны опираться на такие вещи как взаимодействие, моральные обязательства, ответственность перед обществом и доверие, которые, в свою очередь, живут традицией, а не рациональным расчетом». [Фукуяма.Ф., 4]

К третьей причине мы относим фактор, связанный с «преподавательским индивидуализмом», сложившимся за многие годы самодостаточности образовательной отрасли. Несмотря на хорошие традиции взаимодействия образовательных организаций

с работодателями, самими преподавателями, далеко не всегда используется «квалификационный язык» рынка труда, где первичной основой качества выпускника является наличие профессионального опыта по конкретным видам деятельности и умение предъявить квалификационные навыки по актуальным профессиональным проблемам конкретных организаций – работодателей, а не обобщенные требования к профессиональным компетенциям образовательного стандарта.

Международная стандартная классификация образования (МСКО) как документ, предназначенный для классификации и представления сопоставимых на международном уровне статистических данных рассматривает образовательную программу любого уровня образования как единицу управления качеством, в которой введено понятие «образовательной квалификации» в качестве статистической единицы образования определенного уровня. Всемирный доклад по образованию», публикуемый на русском языке, предоставляет в распоряжение правительственных ведомств России, вузов, неправительственных организаций и исследователей в области образования надежную информацию и статистические данные, необходимые для формирования национальной стратегии и политики в этой сфере. Действующая редакция МСКО принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО в 2011 году и предлагает профессиональным сообществам следующее понимание смысла образовательной программы: *«Образовательная программа – это единый комплекс или последовательность видов образовательной деятельности или коммуникаций, спланированной и организованной для достижения заранее поставленных целей обучения или конкретных образовательных задач в течение определённого периода времени»*. Такое понимание программы требует от преподавателя реализации особой образовательной стратегии, направленной:

- с одной стороны, на приобретение выпускниками программ *«образовательной квалификации»* как самостоятельной практики по приобретению опыта образовательной деятельности на основе индивидуального планирования и коммуникации;

- с другой стороны, на приобретение выпускниками программ *«профессиональный квалификации»* как опыта «проживания» эффективных практик, приобретения способности к видам профессиональной деятельности, которую он сможет продемонстрировать в сообществах работодателей.

В профессиональных организациях должна быть реализована стратегия достижения инструктивных и поведенческих целей, которая на языке «рынка труда» формулируются как «доказательная база квалификации: «Результаты обучения необходимы для признания в сообществах работодателей. Поэтому теперь основным вопросом студенту или выпускнику будет уже не "что вы делали, чтобы получить степень?", а "что вы можете делать сейчас, когда получили степень?" Это подход актуален для рынка труда и, безусловно, является более гибким, если принимать во внимание обучение в течение всей жизни, нетрадиционное обучение и другие формы неформального образовательного опыта». (Совет Европы, 2003).

Проблема согласования содержания профессиональных программ и требований к компетентностным моделям выпускников со стороны ассоциаций работодателей является сегодня проблемой качества самого квалификационного рынка труда, для которого профессиональное образование должно являться инструментом инновационного развития.

Сама постановка вопроса о качестве профессиональной программы сегодня меняется с парадигмы *«чему и как учить»* на парадигму *«что необходимо делать?»*, чтобы выпускник программы был способен решать не только типовые профессиональные проблемы на конкретном региональном рынке труда, но и был способен предложить инновационные решения для развития организаций – работодателей, в фирмах и учреждениях, был способен к профессиональной коммуникации, умел предлагать инновации в конкретных организациях рынка труда.

В ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» как ресурсном центре подготовки специалистов Санкт-Петербурга проходят обучения команды

профессиональных образовательных организаций для подготовки к процедуре профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ.

Одним из направлений подготовки является разработка стратегии развития профессиональной программы на основе анализа регионального рынка труда.

Стратегия развития профессиональной программы является сегодня одним из механизмов адаптации профессиональной программы к меняющейся экономической ситуации на рынке труда и способом развития участников образовательных отношений: преподавателей, студентов, работодателей. С помощью такого документа решается стратегическая задача управления профессиональной программой, связанная не «с углублением знаний», а с расширением профессионального опыта обучающихся на основе разнообразных форм организации различных видов деятельности; с изменением системы отношений между организацией и различными фокус-группами работодателей.

В рамках стратегии развития профессиональной программы происходит изменение системы полномочий и ответственности для руководителя программы, для ответственного за инновационное развитие в организации, для ответственного за деятельность Центра содействия трудоустройству, для ответственного за управление проектами в рамках программы и т.п. Меняется сам характер управления программой с процессного подхода на подход, в рамках которого программа рассматривается как групповой профессиональный проект. В этом случае, функция руководителя программы имеет проектный характер как менеджера проекта, структурными элементами деятельности которого при управлении программой являются следующие обязательные элементы:

1. *Актуальность для заказчика*, что означает с точки зрения реализации стратегии развития Программы анализ рынка труда, поиск конкурентных преимуществ Программы; востребованность квалификаций, согласование с ключевыми работодателями компетентностной модели выпускников

Программы, обоснование содержания программ, модулей, дисциплин, междисциплинарных курсов по видам деятельности и конкретного опыта студентов;

2. *Целеполагание Программы*, которое должно быть связано не только с созданием организационно-методических и организационно-педагогических условий достижения планируемых результатов Программы, но главным образом, с удовлетворенностью работодателей и карьерным ростом выпускников программ;

3. *Реализация концепции «добавленных ценностей» Программы*, что позволяет рассматривать организацию профессиональной деятельности студентов как способ приобретения нового профессионального опыта, индивидуализированного по смыслам и актуализированного в практиках студента;

4. *Архитектура и процессы Программы*, предполагают вариативность содержательных элементов программы, при этом интеграция и комбинация профессиональных и междисциплинарных курсов, модулей, дисциплин позволяет выстроить гармонизированную по управлению и связям модель взаимответственности за компетентностные результаты каждого элемента учебного плана как завершенной единицы профессионального опыта;

5. *Планирование Программы*, предполагающее возможность управлять результатами на каждом этапе дорожной карты образовательного маршрута;

6. *Оценка результатов и эффектов Программы*, позволяющая использовать модель признания результатов программы с помощью независимой экспертизы качества и независимой оценки квалификаций.

Профессионально-общественная аккредитация профессиональной программы - это не только признание качества подготовки выпускников со стороны рынка труда, но и механизм развития рынка квалификаций, так как сама процедура ориентирована на исследование опыта управления программой и

поиск источников ее развития. Для профессиональных сообществ такими идеями могут стать:

— исследование стратегия развития регионального рынка труда в региональных документах как основа анализа содержания Программы;

— реализация стратегии развития конкурентных преимуществ Программы;

— стратегия расширения профессионального опыта студентов за счет расширения вариативности, инновационности баз практик;

— развитие системы доказательной базы квалификации студентов в рамках промежуточной и итоговой аттестации;

— развитие адаптивности программ к запросам студентов и работодателей;

— стратегия развития инновационных практик и практик оценивания;

— реализация методики проектного менеджмента при управлении профессиональной программой;

— реализация программы практики как объектом государственно-общественного управления;

— внедрение отраслевых рамок квалификаций в содержание и контрольно-измерительные материалы;

— организация независимой оценки квалификаций выпускников программ;

— управление качеством профессиональной программы на основе показателей профессионально-общественной аккредитации по методике актуального для профессионального сообщества организации Совета работодателей, гильдии, ассоциации.

Таким образом, реализуя стратегию развития профессиональной образовательной программы, можно будет утверждать, что профессиональное сообщество, является активным субъектом рынка труда, создающим условия для развития квалификационного рынка занятости и создает профессиональный и социальный капитал.

Список литературы:

1. Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273от 29.12.12
2. Пивчук Е.А. Институты управления качеством образования //Управление качеством в образования: теория и практика эффективного администрирования._ № 2. 2013 г. [ko.effektiko.ru/uko/2013]
3. Флорида Ричард «Креативный класс. Креативный класс. Люди, которые создают будущее._ Москва: Классика-XXI, 2007. — 421 с.
4. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. — 730, [6] с. — (Philosophy). ISBN 5-17-024084-8 (ООО «Издательство АСТ») ISBN 5-9577-1416-X (ЗАО НПП «Ермак»)

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ УЧАСТИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ В ОБЩЕСТВЕННО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АККРЕДИТАЦИИ С УЧЕТОМ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО КАПИТАЛА

*С.В. Иванова, А.В. Пашкин,
Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Ижорский политехнический лицей»*

В новой истории отношение к значимости кадрового капитала России меняется в диапазоне противоречивых позиций: от наследия прошлого века *«кадры решают всё!»* и *«незаменимых у нас нет»* - до современной идеи, показанной в послании Президента РФ, где говорится об условиях развития, самореализации, творчества каждого человека. В основе этих условий - сбережение народа России и благополучие её граждан.

Тем более, сейчас становится ясным, что человеческий капитал по-прежнему определяет место государства в мире и влияет на безопасность страны на международной арене.

Именно в ключе кадрового и человеческого капитала считаем необходимым рассматривать смыслы деятельности профессионального образовательного учреждения и оценку качества его работы, как это делается для уровня высшего образования [10]. Обращение к менеджменту как фактору приращения дохода учреждения СПО за дополнительные образовательные услуги является важным дополнением, но не приоритетом в образовательной политике учреждения. Результат образования отдалён от года окончания учебного учреждения, проявляется скрытно, развивается дискретно и приносит не прямую, а опосредованную выгоду как выпускнику, так и учреждению, в котором он обучался. Изучать такой результат сложно, но именно к такому исследованию результата обращены методы профессионально-общественной аккредитации (ПОА).

В определённой мере ПОА можно рассматривать как инструмент реализации Стратегии развития системы образования Санкт-Петербурга на 2011–2020 гг., согласно которой становление открытой образовательной культуры происходит в условиях реализации новой государственной образовательной политики. Основными ориентирами её являются: формирование российской идентичности; создание условий для сохранения, приумножения культурных и духовных ценностей народов России; рост качества социальной среды; обеспечение условий развития каждого человека; понимание зависимости изменения качества человеческого ресурса от изменения качества образования; становление открытой, гибкой и доступной системы образования Санкт-Петербурга.

В педагогический коллектив учреждения СПО должно прийти понимание того, что ПОА направлена на формирование кадрового капитала региона и отрасли. Важнейшая роль в этом принадлежит профессиональному образованию, которое, в частности, определяется качеством различных программных документов, обеспечивающих результаты подготовки

выпускников. Таковыми на стратегическом уровне является Программа развития учреждения и на нормативно-тактическом – профессиональные образовательные программы по различным специальностям и профессиям ПОУ. Покажем значение этих документов в актуальном контексте - проектировании программы участия учреждения в общественно-профессиональной аккредитации с учетом стратегии развития кадрового капитала. Покажем возможные риски и варианты развития этого направления.

Так, в Программе развития СПб ГБП ОУ «Ижорский политехнический лицей» по направлению развития кадрового капитала как ориентиры для достижения качества обучения заложены следующие факторы:

- создание условий для творчества обучающихся на организационном, кадровом и материально-техническом уровне,
 - рост количества обучающихся, принявших участие в региональных, отраслевых чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах, в том числе национального чемпионата «WorldSkillsRussia»,
 - минимизирование человеческого фактора при проведении процедур оценки результатов обучения,
 - создание условий для развития творческого и интеллектуального потенциала педагогических работников и др.
- [6, Программа развития СПб ГБП ОУ «ИПЛ», С.13].

Эти и другие показатели контролирует и корректирует созданный в лицее Совет по качеству. Указанные показатели, реализуемые на данном этапе работы Программы развития учреждения, закладывают базу для оценивания деятельности учреждения на внешнем уровне - в формате общественно-профессиональной аккредитации.

Направленность общественно-профессиональной аккредитации на максимально оперативную и адекватную оценку деятельности учреждения призвана обеспечить запрос работодателей на кадровый капитал, способный:

- решать и задачи сегодняшнего дня,

– расширять собственные компетенции в перспективно развивающемся производстве.

Эта позитивно обозначенная идея дополнения процедурами ПОА аккредитации учреждения на основании федеральных образовательных стандартов и применения союзом работодателей профессиональных стандартов, учёт теми и другими компетенций, обозначенных в актуальных требованиях конкурсов WorldSkills, в настоящее время вступают в противоречия:

- оценивание потенциала выпускников как кадрового капитала, выходящего из стен ПОУ, на основе ФГОС и профессиональных стандартов рискует обеспечить подготовку специалистов вчерашнего дня, так как указанные стандарты не всегда отражают актуальные изменения в потребностях производства на ближайшую перспективу;

- оценивание качества подготовленных кадров методами общественно-профессиональной аккредитации воспринимается большинством пока не приступивших к участию в ней занятием неоправданно дорогим, непоказательным, непредсказуемым и бесперспективным, так как во многом зависит от случайных факторов и даёт официальную оценку на непродолжительный период времени.

Между тем, о необходимости оценивать выпускника не только как специалиста сегодняшнего дня, но и потенциал его подготовки как работника, способного развиваться самому и работать на развитие производства, указывают Суртаева Н.Н., Суртаева О.Н., ссылаясь на американского физика японского происхождения Митио Каку. Чтобы не стать специалистом производства вчерашнего дня, необходимо следовать собственной профессионально-образовательной траектории, обучаясь самостоятельно, в том числе и средствами электронного обучения. Специалисту сегодняшнего дня необходимы:

– критическое мышление и способность решения сложных комплексных задач, часто - в ситуациях неопределенности;

– личностные качества и ценности; инновационность и креативность, готовность к коммуникации и сотрудничеству, лидерству и ответственности; мотивации к труду.

Выход на гибкие (мягкие) компетенции XXI века, и будет влиять на формирование человеческого капитала (как совокупность знаний, навыков, компетенций, социального и креативного потенциала личности) [8]. Для этого необходимы различные формы непрерывного образования, которое, в свою очередь, рассматривается как новый способ образовательной деятельности, обеспечивающий опережающее развитие человеческого капитала, развитие новых «мягких компетенций» и совершенствование устаревающих компетенций в связи с трансформацией профессий. От решения вопроса формирования компетенций будет зависеть и уровень экономического развития стран, в том числе и глобальное экономическое пространство, связанное непосредственно с развитием человеческого капитала.

Таким образом, ПОА можно рассматривать и как один из механизмов формирования человеческого капитала в глобальном масштабе. Сторонники её указывают ряд ключевых преимуществ участия в ПОА для всех участников процесса: бизнеса, государственных и общественных институтов, образовательных учреждений, родителей, обучающихся и т.д. Однако, изучив опыт аккредитации других учреждений, стоящие на пороге решения об участии/неучастии в ней выдвигают ряд сомнений. Покажем их в ключе изучения рисков участия и альтернатив менее затратных и эффективных механизмов проведения ПОА.

В сфере профессионального образования Санкт-Петербурга продвигаются в настоящее время две модели профессионально-общественной аккредитации:

1) исследование аккредитационной командой удовлетворённости выпускников полученным образованием, выявление дефицитов содержания программ и дальнейшая корректировка их профессиональным образовательным учреждением (модель профессора М.И.Потеева);

2) независимая оценка экспертами Агенства по профессионально-общественной аккредитации, исследующая

многоаспектные результаты реализации образовательной программы в практике деятельности выпускника.

Каждая из этих моделей заслуживает внимания, однако продвигаются и другие модели по целому комплексу международных стандартов качества. Такое многообразие, с одной стороны, обеспечивает системность и свободу выбора технологий самообследования, а с другой стороны, потребует большой работы по оптимизации процедур ПОА. Потребность в этом возникает ввиду сложности подходов к процедуре аккредитации на различных основаниях, появляющегося в связи с этим неадекватного отношения к обоснованности, прозрачности, затратности и эффективности проведения профессионально-общественной аккредитации. Так, можно выявить тенденции этих изменений на примере анализа позиций всех участников ПОА. Проиллюстрируем это, используя выводы учреждений среднего профессионального образования Воронежской области, как показано в Таблице 1.

Таблица 1 Потенциал оптимизации процедур профессионально-общественной аккредитации программ

| Выводы о потенциале и эффективности ПОА | Возможные пути оптимизации процедуры ПОА |
|--|---|
| <p>для бизнеса возможность получать объективную информацию о качестве подготовки кадров в различных учебных заведениях; - возможность осуществлять реальное, а не номинальное влияние на содержание образовательных программ через заключение по итогам ПОА; - возможность готовить кадры, «заточенные» под собственные нужды, за счет средств бюджетов различных уровней; а также возможность отбора лучших учащихся профессиональных образовательных учреждений.</p> | <p>Сведения о лучших претендентах на вакансии можно почерпнуть из единого реестра на региональном сайте и сайте образовательного учреждения. Пожелания по изменению программ можно выдвигать</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>параллельно с проведением защиты выпускных квалификационных работ.</p> |
| <p>для государства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - возможность получения всесторонней, профессиональной и независимой оценки качества реализуемых программ, финансируемых в том числе за счет государства; - возможность составления рейтингов профессиональных образовательных программ в рамках региона с целью оптимального распределения финансирования (например, опыт ПОО Союза «ТПП ВО» учтен при проведении процедуры оптимизации сети учреждений среднего профессионального образования Воронежской области); - повышение доверия бизнес-сообщества к государственной системе подготовки кадров через его вовлечение в данную процедуру. | <p>Количество участников комиссии ПОО, длительность процедуры и характер привлечения работодателей могут быть оптимизированы без потери качества экспертизы. Необходимые сведения по рейтингу могут находиться в доступном для предпринимателей электронном ресурсе региона.</p> |
| <p>для образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня доверия заинтересованных сторон к качеству образовательных услуг, результативности и эффективности образовательного учреждения; - укрепление имиджа и бренда образовательного учреждения на рынке образовательных услуг; - постепенное повышение конкурентоспособности выпускников образовательного учреждения на рынке | <p>Учреждениям необходимо вводить системный мониторинг отзывов выпускников и организаторов практики студентов о том, где студентам дают хорошую подготовку, охотнее берут на работу,</p> |

| | |
|--|---|
| <p>труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - вовлечение сотрудников образовательного учреждения в работу по развитию качества образовательных услуг, повышение степени приверженности сотрудников идее качества; - возможность получения дополнительного финансирования образовательной программы по итогам положительных результатов ПОА (действующие преимущества при участии в конкурсе на распределение контрольных цифр приема Министерства образования и науки РФ); - внешний, независимый аудит качества реализации образовательных программ; - привлечение дополнительных партнеров из числа работодателей к реализации образовательной программы; - ценные рекомендации по рынку труда, профориентационной работе, содержанию образовательной программы. | <p>создают условия для карьерного роста и др.</p> <p>Для этого после производственной практики проводится собеседование с выпускниками, с приглашением работодателей.</p> |
| <p>для абитуриента, студента и родителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение объективной информации о востребованности программ рынком труда, качестве реализации программ; - получение ценной информации о требованиях рынка труда к соискателям по данному профилю, тактике поиска работы и проведения собеседований, важности развития общих компетенций; - снижение социальной напряженности на рынке труда, достижение ряда социальных эффектов (удовлетворенность выпускников рабочим местом, профессиональный рост в выбранном направлении и т. д.). | <p>Обеспечивается открытостью сайта учреждения и процедур отчётности по производственной практике.</p> |

В целом, как отмечают участники применения ПОА в системе образования, практика показала, что проведение процедур профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ дает

преимущества всем без исключения участникам процесса: бизнесу, государству, образовательным учреждениям, выпускникам и их родителям.

В то же время, поиск альтернативных, эффективных по результату и экономичных по затратам процедур оценивания в различных сферах образования ведётся постоянно [1,3,4,6,7]. Совершенствование процедур общественно–профессиональной аккредитации рассматривается в двух ракурсах: нормативно-институциональном и практико-ориентированном. Так, в сравнительно новом стандарте РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2015 СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ТРЕБОВАНИЯ применен процессный подход, который включает цикл «Планируй - Делай - Проверьй – Действуй» (PDCA), и риск-ориентированное мышление. Процессный подход позволяет организации планировать свои процессы и их взаимодействие. Реализация цикла PDCA позволяет организации обеспечить ее процессы необходимыми ресурсами, осуществлять их менеджмент, определять и реализовывать возможности для улучшения [6].

Риск-ориентированное мышление позволяет организации определять факторы, которые могут привести к отклонению от запланированных результатов процессов и системы менеджмента качества организации, а также даёт возможность использовать предупреждающие средства управления для минимизации негативных последствий и максимального использования возникающих возможностей.

Применение стандарта к программам в образовательном учреждении ориентирует на постоянное выполнение требований и учет будущих потребностей и ожиданий в условиях все более динамичной и сложной среды. Для решения этих задач организация могла бы посчитать необходимым использовать различные формы улучшения в дополнение к коррекции и постоянному инновированию [6].

Внутренняя система оценки качества профессиональной программы может рассматриваться как механизм создания доказательной базы для профессионально-общественной

аккредитации. Е.А. Пивчук отмечает, что «экономический язык» рынка труда не просто влияет сегодня на образовательную модель (образовательный менеджмент, риск-мышление, ориентация на результат, связь с потребителями, виды и стандарты деятельности), но все больше актуализирует феноменологические явления, которые делают связь с образовательными моделями неразрывными. Исследователями-экономистами отмечены проблемы блокировки развития, связанные не с отсталыми технологиями, а с институциональными проблемами, проявляющимися в конкретной деятельности конкретных людей [5].

Поэтому образовательная программа должна постоянно совершенствоваться с учётом требований работодателя, и для этого образовательному учреждению необходимо выстраивать отношения с постоянными работодателями на долгосрочную перспективу.

Таким образом, модель выпускника в соответствии со стратегией развития образовательной программы ПОУ должна учитывать перспективы профессионально-образовательного развития. При этом по возможности выстраиваемые модели развития должны быть способны к быстрой трансформации при изменении рынка труда. На эти изменения могут повлиять следующие риски:

- 1) изменение экономического положения в государстве в целом,
- 2) изменение структуры экономики отрасли,
- 3) изменения в концепции развития региона;
- 4) конкуренция ведомственных и бизнес-структур и др.[9]

В числе рисков находится также недофинансирование нового технологического образования в школе и СПО, что является одним из крупнейших рисков инерционного сценария развития образования: массовое среднее профессиональное образование в этом сценарии не получает достаточных ресурсов для перехода на новые технологии и перманентное отставание СПО от потребностей экономики сохранится. Вместе с тем, социальный статус учреждений СПО поднимется в результате преобразования части «длинных» программ в программы

прикладного бакалавриата и развития востребованных рынком труда коротких программ получения конкретных квалификаций. По прогнозам Агентства стратегических инициатив, к 2024 году можно будет говорить не просто об уравнивании системы СПО и массового высшего образования по престижности, но об их фактическом слиянии [2].

С учётом рисков и значимости общественно-профессиональной аккредитации проектирование программы участия в ней учреждения с учетом стратегии развития кадрового капитала может включать следующие шаги:

1. Разъяснение задач ПОА в педагогическом коллективе.
2. Организация сетевого взаимодействия с работодателями в направлении совершенствования образовательных программ и стратегии развития профессионально-образовательных маршрутов обучающихся.
3. Внедрение форм работы с выпускниками, направленных на совершенствование рынка профессий: изучение спроса на профессию, изучение условий карьерного и личностного роста работников на различных предприятиях промышленности и бизнеса, и др.
4. Включение в практику методической работы процедур совершенствования программ с учётом запросов работодателей.
5. Включение в портфолио обучающихся проектов их собственного профессионального развития, профессионально-образовательных маршрутов.
6. Изучение профессиональных маршрутов выпускников ИПЛ, пришедших на работу в качестве педагогических работников.
7. Своевременное выявление и нивелирование рисков работы с выпускниками в плане развития кадрового капитала региона и отраслей профессиональной деятельности.

Итак, для проведения актуальных процедур ПОА необходимо наличие в образовательном учреждении стратегии развития образовательной программы и сведений о реализации этой программы в образовательно-профессиональных маршрутах выпускников. Разработка рекомендаций по данной процедуре уже

имеется в арсенале инновационной деятельности [5].

Особый интерес представляют те профессионально-образовательные маршруты, которые в перспективе могут привести выпускника СПО на педагогическую стезю. В этом, в частности, заложен потенциал развития педагогических кадров лица из числа выпускников, получивших опыт профессиональной реализации в Колпинском районе.

Кроме того, интерес представляет сравнение вариантов этих маршрутов в жизненных стратегиях предыдущих поколений выпускников СПб ГБП ОУ «ИПЛ» и в Ленинградской области. У СПб ГБП ОУ «ИПЛ» имеется база для исследования в собственном учреждении. Имеются ввиду примеры жизненных маршрутов работников лица, окончивших наше учреждение ранее, а также база данных ЦПК ЛГУ им. А.С. Пушкина, на базе которого 31 работник лица уже получил или находится в настоящее время в процессе получения профессионально-педагогического образования в составе групп профессиональных педагогов Ленинградской области.

Результаты педагогического проектирования могут помочь:

1) ***В собственном развитии кадрового капитала учреждения:*** отслеживание успешности реализации профессионально-образовательных маршрутов могут стать для СПб ГБП ОУ «ИПЛ» информационной базой не только для общественно-профессиональной аккредитации, но и для профориентации, а также статистика и интересные примеры биографических исследований могут стать мотивом в кадровом развитии начинающих педагогов. Кроме того, эти сведения станут базой для наполнения электронного банка данных по истории СПб ГБП ОУ «ИПЛ».

2) ***Для ПОУ Санкт-Петербурга и Ленинградской области*** – проекты разработки профессионально-образовательных маршрутов станут опорой для вариативных исследований и проектирования подобных маршрутов в рамках Стратегий других образовательных программ.

3) ***Для Северо-западного региона и РФ*** накопленная

база данных может представить интерес для собственных исследований, разработки стратегий, процедур развития кадрового капитала и проч.

При всём многообразии моделей оценки качества образования выпускник профессионального образовательного учреждения по сравнению с предыдущим периодом реализации профессиональных образовательных программ должен быть ориентирован на то, чтобы не только продемонстрировать практические и проективные навыки в выполнении действий по преобразованию и/или изготовлению продукта как результата профессиональной деятельности. Выпускник должен быть способен показать свой потенциал в совершенствовании качества работы предприятия, на которое он планирует прийти работать, в проектировании маршрута самообразования и профессионального роста. И предпосылки для этого созданы – по итогам практики обучающиеся проводят собеседования в кругу выпускников одной профессиональной отрасли, что проясняет для них картину возможного потенциала трудоустройства и дальнейшего маршрута образования.

Важно не забывать, что в качестве итога реализации образовательной программы выступает успешность профессионально-личностной самореализации выпускника. Оценить её может как сам выпускник, проявив свою способность к критическому и аналитическому мышлению, так и независимая комиссия по профессионально-общественной аккредитации. Для организации интервьюирования выпускников и работодателей сотрудникам образовательного учреждения важно развивать как партнёрские отношения с работодателями, так и поддерживать коммуникативные связи с выпускниками и их родителями.

Таким образом, на сегодняшний день становится актуальной задача по разработке такой стратегии развития образовательной программы, которая позволит обеспечить проектирование результата обучения не только в виде навыков выпускника, но его способности проектировать собственный образовательный маршрут с учетом потенциалов и рисков социального партнёрства и конкуренции (в отрасли и в регионе).

Такой подход к реализации задач образования в ожидаемом результате способен повлиять на потенциал кадрового капитала и качество жизни населения региона.

Стратегия Петербургского образования 2020 предусматривает развитие кадрового капитала в условиях инновационного образовательного пространства. Если в рамках Стратегии образования СПб будет разработана стратегия развития профессиональной образовательной программы и как результат её – варианты профессионально-образовательных маршрутов выпускников, то это позволит:

1) вывести результат образования на качественно новый уровень, позволяющий не только оценить актуальные компетенции обучающегося, но и его дальнейшее профессиональное развитие, что объединит ПООУ и работодателей в социально-образовательном партнёрстве для развития кадрового капитала региона;

2) использовать разработанные проекты профессионально-образовательных маршрутов в качестве ориентиров в других образовательных программах и в других учреждениях.

Продукты исследования проектов и процесс их реализации могут быть интересны педагогам СПО Северо-Западного региона и РФ, совершенствующим профессионально-образовательные программы. Возможными результатами программы станут

- биографические исследования профессионально-образовательного маршрута отдельных выпускников, отражающие совершенствование качества профессионального образования как результат развития профессиональных образовательных программ;

— исследования динамики потенциала рынка рабочих мест предприятий-партнёров ОУ;

— устойчивое участие учреждения в конкурентоспособной системе СПО, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями;

— включение проекта профессионально-образовательного маршрута в портфолио выпускника;

— расширение возможностей реализации стратегии «менеджмента знаний» в условиях взаимодействия с рынком труда как основы обновления содержания профессиональных программ;

— появление возможностей использования технологии проектного менеджмента для организации деятельности, ориентированной на результат реализации профессионально-образовательных маршрутов выпускников программ;

— представление актуального профессионального опыта достижения актуальных квалификационных результатов;

— представление практического опыта создания систем менеджмента качества для процедуры независимой аккредитации профессиональных программ [5].

Оптимизация процедур проведения общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ позволит в среднесрочной перспективе высвободить ресурсы учреждения на оснащение профессионального и производственного обучения, если не будет реализован наиболее оптимистичный сценарий частно-государственного партнёрства бизнеса и учреждений СПО.

Список литературы:

1. Вилков А.Н., Руденко А.Н. Оценивание качества освоения профессиональных компетенций выпускников в ориентирах на отечественные и мировые нормативы // Развитие непрерывного педагогического образования в условиях реализации профессионального стандарта. М-лы семинара ЦПК ЛГУ им. А.С. Пушкина, СПб ИУО РАО и СПб ГБП ОУ ИПЛ для работников общего и профессионального образования, управления образованием. 2017. С. 63-66..

2. Двенадцать решений для нового образования. Доклад центра стратегических разработок и высшей школы экономики//центр стратегических разработок агентства стратегических инициатив. МОСКВА, апрель 2018

3. Ефимова Светлана Александровна. Модернизация системы аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций в условиях становления Российской национальной системы квалификаций. Диссертация на соискание уч. степени доктора пед. наук 13.00.08 – теория и методика профессионального образования, Москва – 2017

4. Иванова С. В. Изменения инструментария мониторинга педагогических компетенций работников образования //Наука Красноярья. 2013. № 3(08). - С. 94
4. Березина О.Л. Взаимодействие субъектов образовательного процесса в инновационной среде// Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 38-40.

5. Методические материалы РЦ сайта Педагогического колледжа №4, руководитель РЦ – Е.А. Пивчук// <http://college4.ru/resource/metodicheskie-materialy-resursnogo-tsentra> [режим доступа на 20.04.2018]

6. Национальный стандарт Российской федерации ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества: требования.

7. Развитие непрерывного педагогического образования в условиях реализации профессионального стандарта // М-лы сетевого семинара ЦПК ЛГУ им. А.С. Пушкина, СПб ИУО РАО и СПб ГБП ОУ ИПЛ для работников общего и профессионального образования, управления образованием. 2017.

8. Суртаева Н.Н., Суртаева О.Н. Формирование «мягких» компетенций в процессе непрерывного образования ЧЕЛОВЕК И ОБРАЗОВАНИЕ. 2017. № 2 (51) 83

9. Чивилихина И.А., Руденко Я.Н. Стратегия Развития образовательных программ учреждения СПО в контексте потенциала и рисков социального партнёрства//Бизнес и образование: развитие кадрового потенциала. М-лы Международн. Научн. практ. конф./ отв. ред. С.В. Кривых – СПб. СПб МТК- 2018. - С.102-109

10. Шипилина Л.А., Шипилина В.В. Формирование человеческого капитала в формате взаимодействия вуза с работодателями при подготовке профессионально-педагогических кадров // Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании: М-лы XIX Международной научн-практ. конф. / Отв. ред. Е.И. Бражник, Н.Н. Суртаева, С.В. Кривых. - СПб.: Изд. РГПУ им. А.И. Герцена, 2018. – С. 348-353

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И СОЗДАНИЕ КОМПЛЕКСНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН, НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ОПЫТА ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН И ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА.

*Н.В. Розанцева, к.т.н.,
преподаватель спецдисциплин
Санкт-Петербургского государственного автономного
профессионального образовательного учреждения «Колледж
туризма и гостиничного сервиса»,
отделение коммерция и строительство*

Память об учителе сохраняется в его учениках. Раньше было принято говорить о человеке, что он ученик такого-то мастера. Великие мастера прошлого набирали себе учеников в подмастерья и старались их научить всему тому, что некогда овладели сами, чтоб начатое ими дело не умерло, и было продолжено.

Самым качественным показателем в наше время полноты полученных знаний и умений становятся востребованность приобретаемых компетенций, а также возможность их постоянного совершенствования. Надо признать, что 70% выпускников оказываются не готовы не только к активным действиям по созданию собственных предпринимательских фирм, но и не способны применить полученные знания в реальных условиях. Развитие профессионального образования должно базироваться на общегосударственном долгосрочном качественном и количественном прогнозировании потребностей в рабочей силе и ее образовании, с ориентацией учебно-методического материала на темы актуальные будущим работодателям.

Проведен сравнительный анализ, показавший схожесть требований ФГОС (от 10.01.2018), выдвинутых требований работодателей к знаниям и компетенциям техников на вакансию

мастера (ЦДС, Строительный трест, Северный город, СМУ-262) и международных профессиональных требований.[2]

Сравнение стандартов среднего профессионального образования по специальности строительство

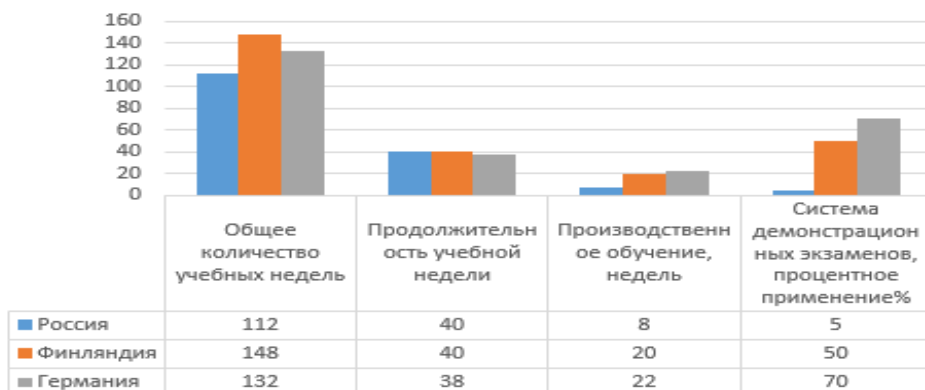


Рисунок-1 Сравнение стандартов

Повышению профессиональной подготовки по строительной специальности в колледжах Финляндии и Германии, на фоне, большого числа схожих факторов с обучением в России, дает практикоориентированность их обучения. Колледжи имеют и свои собственные строительные площадки, являющиеся эффективным средством профессиональной ориентации учащихся, и позволяющие получать учебному заведению реальные деньги на развитие производственной базы. Студенты изначально закрепляются за работодателями, знают, где в дальнейшем они будут работать, и проходят практические занятия на больших строительных проектах. [3,4,5]

В России эта составляющая профессионального цикла значительно меньше, что влияет на формирование профессиональных навыков, т.к. образовательный стандарт не содержит дидактического инструментария, позволяющего измерить и оценить результаты практического обучения. Современная реальность требует формирования комплекта

практикоориентированных контрольно-тематических заданий по дисциплинам, в том числе и путем применения деловых игр в обучении, развивающих управленческие навыки, и построения информационных моделей управления жизненным циклом, повышение доступности обучения, применяя электронную систему обучения. [1]

Чтоб у студента четко выстраивался принцип преемственности целей и средств, необходима междисциплинарная взаимосвязанность. Например, при изучении сметного нормирования студент должен знать технологию строительного производства, технику безопасности ведения работ, уметь правильно производить расчет объемов работ и потребность в машинах и материалах.

Основная задача, педагога научить студента искать решение, т.е. научить учиться.

Оценивать результат освоения компетенции можно по продукту или процессу деятельности. Однако, следует помнить, что компетенция несводима к отдельному умению или знанию, значит, и показатели ее сформированности должны носить комплексный характер. При разработке практикоориентированных задач, я в первую очередь пытаюсь не основываться на одном заведомо правильном ответе, у студента должно рождаться ощущение выборности (Задания множественного выбора), что кроме образовательной парадигмы будет способствовать развитию личности студента, на основе освоения способов деятельности.

Разработанные практические работы сориентированы на необходимость формирования у студентов некоего пакета универсальных знаний включающих действия саморегуляции, стремления к познанию и выработки коммуникативных навыков. В основе лежит разработка компетентностных задач, проверяющих способность использовать знания в жизни, разработке смоделированных ситуаций, включая межпредметные связи, например, ситуации, когда вопросы техники безопасности и здоровья не позволили бы студенту ставить под угрозу своё здоровье и жизнь; ситуации, когда требуется справиться с

непредвиденными ситуациями, которые не могут оцениваться в естественных рабочих условиях преподавания предмета.

Например, студентам предлагается самим выбрать электропотребителей на строительной площадке, выбрать отвечающий требованиям по мощности трансформатор, и произвести выбор реальной модели трансформатора с использованием системы интернет с учетом и экономических составляющих.

В основе проектной методики лежит проблема, исследование которой завершается определенным результатом, сотрудничество, работа в группах. Разработанный курс формирует навыки:

- самостоятельного выделения и формулирования познавательной цели; выбор путей ее достижения;

- умения вести поиск, выделять необходимую информацию; выбирать наиболее эффективные способы решения задач в зависимости от конкретных условий; осваивать способы решения проблем творческого и поискового характера;

- умения структурировать получаемые знания;

- навыки самоконтроля, оценки процесса и результатов деятельности, формирование умения понимать причины успеха или неуспеха и способности конструктивно действовать даже в ситуациях неуспеха.

- коммуникативные навыки, умение договариваться о распределении функций и ролей в совместной деятельности; осуществлять взаимный контроль в совместной деятельности, адекватно оценивать собственное поведение и поведение окружающих.

Задания предполагают наличие ряда предварительно разработанных вариантов ответа на заданный вопрос, т.е. учитель формирует не узкую схему решения, а некоторый проект – самостоятельно выполняемый учащимися комплекс действий, завершающихся созданием творческого продукта, в ходе выполнения которого, студент учится самостоятельно приобретать знания, получать опыт учебной и профессиональной деятельности, который в принципе не исключает и задания,

которые могут выполняться студентом по образцу в стандартных и известных условиях, а также, задания, требующие для усвоения информации сложных мыслительных операций и формирующие умения действовать в нестандартной обстановке: проблемные, предполагающие мыслительные действия на интерпретацию.

Большой будущее развитие, будет в дальнейшем за внедрением элементов демонстрационного экзамена, заснятого студентом во время работ в настоящей производственной среде.

Роль и задачи современных инженеров строителей весьма сложны и разнообразны, они должны обладать высокой квалификацией, уметь быстро реагировать на складывающиеся ситуации, иметь знания в области права и маркетинга, а приобретаемый опыт работы только повышает стоимость такого специалиста. Главная цель всех разработок – научить студентов полагаться на свои знания и эффективно решать рабочие задачи на ежедневной основе.

Список литературы:

1. Вербицкий А. А. Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов: Учебное пособие - М.: Логос. 2016 -184с.
2. Конражевский Ю.А. Анализ урока. М: Центр «Педагогический поиск» - 2013 г.
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 января 2018 г. № 2 “Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений” - <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71767132/#ixzz5CUAWOA7k>
4. Hämeen Ammattikorkeakoulu Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka hamk.fi/hakijalle/Documents/INRA16A.pdf
5. College Rakennusmies Hyria, Riihimäki: [https://www.hyria.fi/koulutukset/hae_jatkuvassa_haussa/koulutustarjonta Home - Builders Engineering College, Tirupur:builderscollege.edu.in](https://www.hyria.fi/koulutukset/hae_jatkuvassa_haussa/koulutustarjonta/Home-Builders-Engineering-College,Tirupur:builderscollege.edu.in)

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, С УЧЕТОМ ПРИМЕНЕНИЯ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS

*И.В.Смирнова., О.В.Шабанова О.В,
преподаватели спецдисциплин
Санкт-Петербургского государственного автономного
профессионального образовательного учреждения «Колледж
туризма и гостиничного сервиса»*

При разработке и корректировке профессиональных образовательных программ (по специальности СПО 38.02.04 «Коммерция» (по отраслям)) по учебным дисциплинам и профессиональным модулям, методических рекомендаций к учебным занятиям и практикам многие мастера производственного обучения и преподаватели берут за основу стандарты Worldskills, что повышает качество образования, увеличивает мотивацию студентов на самостоятельное освоение будущей специальности. Результаты участия в чемпионатах Worldskills Russia демонстрируют уровень качества подготовки студентов к различным конкурсам, вырабатывают более серьезное отношение к учебному процессу и будущей специальности. Знания, приобретенные студентами, в рамках подготовки к чемпионатам «Молодые профессионалы» и становятся для многих из них «капиталом знаний».

Основной характеристикой современного общества является то, что оно носит информационный характер. Обобщая существующие подходы к понятию «информационное общество», можно сказать, что в настоящее время под таким понимается: общество знания, т.е. общество, в котором главным условием благополучия каждого человека и каждого государства становится знание, полученное благодаря беспрепятственному доступу к информации и умению работать с ней. Информационное общество предъявляет особые требования к

человеку и к системе образования. В современном учебном заведении 21 века, человек должен быть научен учиться сам. От реального понимания необходимости такой организации образования зависит сама парадигма образовательного процесса.

Передача информации должна сочетаться с формированием навыков самообучения.

Современная система образования должна наделить молодого человека качествами профессиональной мобильности. Его конкретная профессиональная подготовка должна быть востребована на рынке труда, для чего он должен не только получить образование, но и научиться быстро адаптироваться в случае структурных изменений на этом рынке, а это также требует различных навыков самообучения.

Выпускник колледжа или другого профессионального учреждения будет трудиться в современном обществе, и поэтому должен обладать определенными качествами личности, в частности:

- самостоятельно критически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальном мире трудности, искать пути их рационального решения, используя современные технологии;
- грамотно работать с информацией, уметь собирать необходимые факты, анализировать их, выдвигать гипотезы;
- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания;
- быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях.

Таким образом, в данном подходе также уделяется большое внимание формированию навыков самообучения, способности критически мыслить, искать пути решения различных проблем.

В данной статье представлены актуальные методы обучения студентов, направленные на формирования навыков самообучения. Данный подход позволил подготовить студентов колледжа к региональному Чемпионату «Молодых профессионалов» по компетенции «Предпринимательство» по Санкт-Петербургу, а результат получен 1 место в 2017 году.

Работа по подготовке к Чемпионату была начата давно, года 2 назад - через выполнение студентами самостоятельных и исследовательских работ по УД и ПМ по специальности 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)».

В рамках самостоятельных работ по ПМ.01 и ПМ.02 студенты находили и исследовали интересные, инновационные темы для развития и экономической эффективности коммерческой деятельности предприятий. И в данном случае огромную роль играет их самообучение и интерес к выбранной специальности «Менеджер (по продажам)».

В настоящее время в педагогической литературе достаточно активно анализируется понятие «самообучение». В педагогическом словаре указывается, что «самообучение- это процесс получения человеком знаний посредством собственных устремлений и самостоятельно выбранных средств».

В определенный момент работы со студентами понимаешь, что необходимо у них сформировать навыки самообучения и указать способы их формирования на конкретных выбранных темах или примерах, т.е. бизнес - идеях, в нашем случае (компетенция «Предпринимательство»).

Важнейшими характеристиками самообучения являются автономность и самостоятельность.

Автономность - это способность определять и выбирать цели, принципы, содержание, методы и средства самообучения и реализовывать их без принуждения или побуждения извне.

Самостоятельность - выступает как особое качество личности, как дееспособность личности, как активность, способность к мобилизации, к концентрации всех жизненных сил в достижении поставленных целей (например, победа в Чемпионате «Молодых профессионалов» по компетенции «Предпринимательство» - была поставлена конкретная цель).

Наше мнение, что новое качество образования – это не только получать знания на занятиях в колледже, но и уметь применять их в новых нестандартных ситуациях и при решении возникающих проблем, в том числе и на проводимых Чемпионатах «Молодых профессионалов».

Студенту необходимо уметь сопоставлять и сравнивать различные точки зрения, различные способы решения задач и проблем. Он должен уметь связывать знания и жизненный опыт с новой информацией, активно осваивать новые идеи, в том числе и бизнес - идеи, размышлять над их смыслом и уметь экономически рассчитать их целесообразность и актуальность в современном мире.

Осмысленный подход к обучению важен для жизни, построения карьеры, успешности и развития личности в целом.

Студенты самостоятельно выбирали бизнес - идеи и их защищали. Был проведен отборочный тур на базе колледжа среди 6 команд. Выбрали перспективные две команды, и с ними уже проводилась поэтапная работа по подготовке к региональному Чемпионату, через самообучение и написание бизнес-плана. Параллельно команды принимали участие в конференциях и конкурсах - проектов студенческой молодежи (на базе Санкт – Петербургского университета технологий управления и экономики «Открытый мир» в 2016,2017 годах) , где был получен дополнительный опыт публичных выступлений, защиты своего проекта и ответы на возникающие вопросы жюри. И на каждом этапе подготовки к Чемпионату студенты постоянно собирали новую информацию, данные, проводили экономические расчеты, делали презентации и самопрезентацию команды и каждого члена, а это и есть самообучение.

В поисках наиболее эффективных путей повышения качества образования, мы обращаемся к опыту зарубежных стран, применяем международные методики, стандарты бизнес-планирования: ЕБРР, KPMG, Taxis, UNIDO.

Суть их сводится к последовательности и логичности описания бизнес процессов.

Общая структура бизнес-плана, в соответствии со стандартами UNIDO, должна придерживаться следующих параметров:

1. Резюме

2. Идея (сущность) предлагаемого проекта. Общие исходные данные и условия. Описание образца нового товара. Оценка опыта предпринимательской деятельности.

3. Оценка рынка сбыта. Описание потребителей нового товара. Оценка конкурентов. Оценка собственных сильных и слабых сторон относительно конкурентов.

4. План маркетинга. Цели маркетинга. Стратегия маркетинга. Финансовое обеспечение плана маркетинга.

5. План производства. Изготовитель нового товара. Наличие и требуемые мощности производства. Материальные факторы производства. Описание производственного процесса.

6. Организационный план. Организационно-правовая форма собственности фирмы. Организационная структура фирмы. Распределение обязанностей. Сведения о партнерах. Описание внешней среды бизнеса. Трудовые ресурсы фирмы. Сведения о членах руководящего состава.

7. Финансовый план. План доходов и расходов. План денежных поступлений и выплат. Сводный баланс активов и пассивов фирмы. График достижения безубыточности. Стратегия финансирования (источники поступления средств и их использование). Оценка риска и страхование.

8. Приложения.

Некоторые инструменты, используемые в бизнес-планировании:

- Система сбалансированных показателей (ССП) и КРІ. Пример КРІ в Таблице 1.

Таблица 1. Показатели КРІ

| Периоды контроля | Контролируемые стоимостные показатели | Контролируемые нестоимостные показатели |
|------------------|---------------------------------------|---|
|------------------|---------------------------------------|---|

| | | |
|--|---|---|
| <p>Краткосрочный оперативный период (неделя, месяц)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Чистый денежный поток • Дебиторская задолженность • Кредиторская задолженность • Текущие поступления • Текущие остатки на счету | <ul style="list-style-type: none"> • Рентабельность продаж • Срок задержки выполнения заказов • Количество договоров в работе • Персональная производительность отделов продаж |
| <p>Среднесрочный тактический период (квартал, полгода)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Реализация • Маржинальная прибыль • Чистая прибыль • Структура затрат • Продвижение продукции | <ul style="list-style-type: none"> • WACC • Доля постоянных покупателей • Оборачиваемость активов • Рентабельность продаж • Узнаваемость бренда • Текучесть кадров • Время выполнения заказа |
| <p>Долгосрочный стратегический период(1год и более)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • EVA • Реализация (выручка) продукции • Чистая прибыль | <ul style="list-style-type: none"> • Лояльность (удовлетворенность) покупателей • Доля постоянных покупателей • Доля рынка компании • Тренд изменения объемов реализации • Разработка новой продукции |

Анализ данных показателей способствовать эффективному управлению, планированию хозяйственной деятельности, выработки решений.

- Система поддержки принятия решений СППР. Она применяется при анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия, проведении объективного и детального анализа бизнес процессов. Для контроля операционной деятельности применяются управленческие модели SCRUM, KUNBAN, Just in

time. Для мотивации и контроля работы персонала используется система CRM.

- Рекламные модели, например AIDA, AIDMA, DIBABA, необходимые для описания маркетинговых коммуникаций, расчета эффективности рекламы, используя показатель ROI.

- В ценообразовании используются известные модели калькулирования себестоимости: absorption costing, direct-costing, standard-costing и др..

- Техничко-экономическая обоснованность проекта подкрепляется расчетом показателей инвестиционной привлекательности проекта. Данные представлены в Таблице 2.

Таблица 2. Показатели эффективности

| | |
|--|--------|
| Payback Period(простой срок окупаемости) | PBP |
| Discounted PP (дисконтируемый срок окупаемости) | DPP |
| Net Present Value (чистая приведенная стоимость) | NPV |
| Index of profitability(индекс прибыльности) | PI |
| Internal Rate of Return(внутренняя норма доходности) | IRR |
| Accounting rate of Return (бухгалтерская норма доходности) | ARR |
| Среднемесячная операционная прибыль за второй год | EBITDA |
| Маржинальная рентабельность | R% |

Возрастающие темпы технологической модернизации производства, предъявляют новые требования к рынку труда к его участникам, оказывают сильное влияние на систему профессионального образования.

Дуальное обучение, как показывает практика европейской системы образования, является продуктом взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Студенты уже на ранних этапах учебы, включаются в производственный процесс в качестве работника предприятия.

В знаменитом труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 год) Адам Смит подчеркивал, что системы ученичества и наставничества в дуальном обучении необходимо считать традиционными методами профессионального обучения на рабочем месте, так как, работая рядом с мастером, молодые рабочие изучали азы профессии.

Дуальное обучение-это такой вид обучения, при котором теоретическая часть проходит на базе образовательной организации, а практическая - на рабочем месте.

Важной задачей образовательного учреждения является поиск и привлечение работодателей. Важно донести до них важность, необходимость и целесообразность совместной работы. Для производства дуальное обучение это:

Возможность подготовить кадры «под заказ», обеспечив их соответствие всем своим требованиям, экономя расходы по поиску и выбору персонала, их переквалификации и адаптации

Возможность отобрать лучших выпускников, ведь за время прохождения практики их сильные и слабые стороны становятся очевидными

Молодые специалисты могут сразу работать с полной отдачей и высокой производительностью, они хорошо знают специфику предприятия и чувствуют себя сопричастными общему делу.

Преимущества дуального обучения:

- Обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников

- Высокая мотивация в получении знаний

- Главенствует принцип «от теории к практике», студент лучше осваивает теорию, так как он имеет возможность в кратчайшие сроки применить ее на практике

- Оценка качества подготовленности студента оценивается работодателем

- Стимулирует педагогический состав образовательного учреждения овладевать новейшими технологиями, требованиями, знаниями, которые применяются на производстве.

- Способствует совершенствованию материально-технической базы образовательного учреждения.

Стандарты WorldSkills способствуют включению этого метода в образовательные программы, так как они ориентированы на практическое применение.

В компетенции «Предпринимательство» без содействия, наставничества реальных предпринимателей выполнить конкурсное задания на должном высоком уровне не возможно. Не погрузившись в операционную деятельность, не поняв специфику и последовательность бизнес процессов очень сложно, практически не возможно достигнуть желаемых результатов.

В развитых странах компании производители бьются за право поддерживать команду WorldSkills, а для участников – это возможность получить опыт работы в индустрии.

Совместить теорию и практику в подготовке специалистов поможет в своё время забытый метод проектов. Данный метод был активно применен нами в ходе подготовки к Чемпионату. Данный метод ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся — индивидуальную или парную как в нашем случае, так как компетенция «Предпринимательство» представлена командой, в которую входит два участника. Участники выполняли задание в течение определенного отрезка времени. Их задача состояла в решение какой-то проблемы. А решение проблемы предусматривает, с одной стороны, использование совокупности разнообразных методов и средств обучения, а с другой — необходимость интегрирования знаний и умений из различных сфер: маркетинг, бухгалтерский учет, налогообложение, менеджмент, финансы и даже творческих областей. Результаты выполненных проектов должны быть, что называется, «осязаемыми»:— конкретный результат, готовый к внедрению.

Одной из новых форм эффективных технологий обучения является проблемно ситуативное обучение с использованием кейсов. Кейс-метод (Case study) – это техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных, бытовых или иных проблемных ситуаций (от англ. case –

«случай»). При работе с кейсом, студенты осуществляют поиск, анализ дополнительной информации из различных областей знаний. Суть метода - это осмысление студентом реальной жизненной ситуации, описание которой отражает не только какую-нибудь практическую проблему, но и актуализирует студента на усвоение новых знаний, которые необходимо получить для решения задачи. Данная технология также активно использовалась участниками в ходе подготовки и во время Чемпионата. Наша команда выступала с Бизнес идеей – аромаркетинг, как инструмент привлечения, удержания клиента. Компания «Аромагия» продвигает на рынок свою услугу - ароматизация помещения. Одним из способов продвижения услуги, это разработка и донесения до потенциального клиента алгоритма решения его проблемы. Инструментом маркетинговой коммуникации выступил метод «case study». Для «розничных» банков: «Проблема - большое количество клиентов в операционном зале, неприятный запах, утомляемость операционистов в связи с монотонной и однообразной работой. Решение - ароматизация помещения с использованием запаха апельсина. Результат – нейтрализация запаха, повышение работоспособности персонала, повышение имиджа банка, лояльности клиентов». Для мини - отелей: «Проблема – запах в номерах снижает рейтинг отеля, так как запах является весомым фактором при выборе отеля. Решение - ароматизация помещения с использованием запаха лаванды, мяты. Результат - нейтрализация запаха, повышение рейтинга».

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

Современный человек имеет доступ к большому количеству информации. Посредством Интернета студент колледжа может связаться с самыми разнообразными источниками информации. Но эту информацию всегда надо проверять, и поэтому необходимо сформировать критическое отношение к информации и научить студентов использовать критерии для отбора достоверной информации.

Современный студент живет в быстро меняющемся мире. Они должны научиться решать те проблемы, с которыми еще не

сталкивались даже мы, взрослые. Чтобы решать такие проблемы, нужно научиться анализировать проблемы, задавать вопросы и главное делать быстрые выводы.

Современный студент должен уметь эффективно представлять найденную и переработанную информацию (осуществлять ее презентацию и защиту), убедительно доводить ее до сведения окружающих, поэтому необходимо научить студентов рациональным способам представления информации.

15-17 ноября 2017 года в Санкт – Петербурге проходил 3 Открытый региональный чемпионат « Молодые профессионалы». Площадкой для проведения стал конгрессно - выставочный центр ЭКСПОФОРУМ, под крышей которого собрались более 600 участников, представляющих около 70 образовательных организаций Санкт – Петербурга и других городов России.

Список литературы:

1. Винеvская А.В. «Метод кейсов в педагогике: практикум для учителей и студентов», М.: Феникс 2015;
2. Лебедева М.Б. «Формирование навыков самообучения у учащихся учебных заведений профессионального образования. Методические рекомендации. –СПб: УМЦ Комитета по образованию СПб, 2014;
3. Сборник материалов к III Открытому региональному чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia 2017), Дворец учащейся молодежи СПб;
4. <http://pedtehnо.ru/> «Современные педагогические технологии».

**СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ
КАК ОСНОВА МОДЕЛИРОВАНИЯ АКТУАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 08.02.01
«СТРОИТЕЛЬСТВО И ЭКСПЛУАТАЦИЯ ЗДАНИЙ И
СООРУЖЕНИЙ»**

*Образцова Н.В.,
преподаватель, председатель ПЦК строительных
специальностей
Санкт-Петербургского государственного автономного
профессионального образовательного учреждения «Колледж
туризма и гостиничного сервиса»*

Сегодня большинство работодателей утратило характерную для «советских времён» заинтересованность в сотрудничестве с образовательными учреждениями, что, несомненно, привело к несоответствию структуры и качеству подготовки кадров и социальному заказу со стороны работодателей.

Основа нового типа сотрудничества с работодателями, основанная на реализации взаимовыгодных проектов – это изучение рынка труда и реализация требований ФГОС.

Важно уже на стадии подготовки специалистов работать в тесной взаимосвязи с представителями работодателей, строить образовательный процесс адекватный структуре и содержанию профессиональной деятельности специалиста - выпускника.

В процессе функционирования системы партнерства с работодателями было привлечено внимание строительных предприятий различной форм собственности к насыщению материально-технической и учебно-методической базы колледжа, организация и проведение стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения с целью практического изучения современных технологий, проведение мастер- классов,

совместные семинары, круглые столы и помощь в трудоустройстве выпускников.

В рамках обучения по нашей специальности накоплен большой опыт сотрудничества с предприятиями. Взаимодействие с ними основано на единстве интересов в подготовке качественных технических кадров. Подготовка специалистов осуществляется при поддержке следующих социальных партнеров: Товарищества Собственников Жилья и Жилищно-коммунальные хозяйства, строительные организации, а также компании с мировым именем.

Сотрудничество со строительными предприятиями дает возможность совместно формировать содержание технической подготовки с учетом пожеланий работодателей по поводу того, чему учить будущих специалистов. Вся вариативная часть введена по заявке предприятий.

В частности, в дополнение к изучаемым в колледже профессиональным программам большое внимание в плане сотрудничества с предприятиями уделяется совместному формированию программ дополнительной подготовки и переподготовки (геодезическое сопровождение строительной площадки, программа AutoCAD и маляр VI разряда).

Все образовательные программы согласованы с предприятиями, кроме того, согласование с предприятиями проходят контрольно - оценочные материалы по профессиональным модулям. Преподаватели, разрабатывая практические ситуации, формулируют совместно с представителями работодателей реальные условия задачи, связывают их с конкретным производством.

В наш век «компьютерных технологий» это сделать достаточно просто. Можно попросить работодателя сделать заранее запись задания для студентов или сделать это в онлайн-режиме.

А так же в Колледже туризма особое внимание уделяется вопросу трудоустройства выпускников. Работа Центра содействия трудоустройству помогает еще в процессе учебы определиться с возможностями будущего трудоустройства

благодаря организации прохождения практик на производстве, встречаю со специалистами строительной отрасли. Итог такой работы – высокий процент трудоустроившихся выпускников.



Ведущие специалисты предприятий являются руководителями и рецензентами выпускных квалификационных работ выпускников колледжа, и приглашаются в состав государственной экзаменационной комиссии в период государственной итоговой аттестации.

Предприятия предлагают своих специалистов для работы в качестве наставников на период прохождения студентами производственной и преддипломной практик. В процессе сотрудничества с предприятиями для целей образовательного процесса используются ресурсы предприятий. Это позволяет комбинировать теоретическое обучение в колледже и практическое обучение на предприятии. Для студентов – это адаптация к производственным условиям и современному оборудованию.

Так реализуется одна из основных задач образовательной организации СПО – подготовить квалифицированного специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного без «доучивания» и

«переучивания» приступить к работе сразу после получения диплома.

Можно сказать, что совместная работа с предприятиями имеет ценность с точки зрения подготовки по-настоящему квалифицированных специалистов: ведь будущий техник погружается в профессиональную среду практически со студенческого возраста, постепенно приобретая практико – ориентированные профессиональные знания, и к моменту окончания профессионального образования выпускник нацелен на производство, что существенно укорачивает период его вхождения в профессию.

Интернет - источники

1. <http://docplayer.ru/31482726-Nauchno-prakticheskoy-konferencii.html>
2. <http://www.praktiki.yamaledu.org/2014/professionalnye-pra...i-luchshie-praktiki/>
3. <http://www.ktgs.ru/>

**МОДЕЛИ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО
МЕНЕДЖМЕНТА КАК ИНСТРУМЕНТ
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ СПО**

*И.А Смирнова,
преподаватель Санкт-Петербургского государственного
автономного профессионального образовательного учреждения
«Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

Ключевые слова: трансформационный менеджмент, модели трансформационного менеджмента, профессиональная подготовка, трансформация

В наше время качество профессиональной подготовки студентов в системе среднего профессионального образования (далее СПО) является одним из важных вопросов. Его раскрывали с различных позиций в своих работах П.Ф. Анисимов, В.М. Демин, Г.В. Мухаметзянова, Т.И. Петракова и многие других. Основное направление при работе над данным вопросом, всегда была оценка качества получаемых знаний, но не самого процесса формирования компетенций у выпускника-специалиста. К будущему специалисту не предъявляются требования, которые ориентировали бы систему профессионального образования на удовлетворение потребностей конкретного рынка труда, т.е. запросов работодателей. Профессиональное образование не в состоянии быстро и гибко реагировать на изменяющиеся условия внешней среды, что приводит к отрицательным результатам, а в частности нехватке специалистов и финансовым потерям. Для работодателей затраты как финансовые, так и временные, на переобучение, являются одними из отрицательных моментов на которые и должно обращать внимание СПО.

Рассмотрим качество профессиональной подготовки студентов СПО через призму трансформационного менеджмента, что в дальнейшем может привести к наименьшим потерям (финансовым и временным), как для учебных заведений так и для работодателей.

Трансформационный менеджмент- это управление преобразованиями, через призму частей света. Т.к каждая часть света выработала свою собственную модель, то данный вид менеджмента стал состоять из четырех моделей (условно названных частями света):

-южной - где основным являются маркетинг, коммуникации, организация и планирование;

-северная – это технологии, знания и операции;

-западная - уделяет внимание финансам и капиталу;

-восточная- коллектив , человеческие ресурсы, религия и традиции.

При этом на каждую модель влияют:

1. особенности культуры и природы;
2. организационные, индивидуальные и управленческие особенности;
3. географическое местоположение.

В целом, концепция трансформационного менеджмента основана на четырех составляющих: природа, культура, наука и менеджмент (рисунок 1)[2].

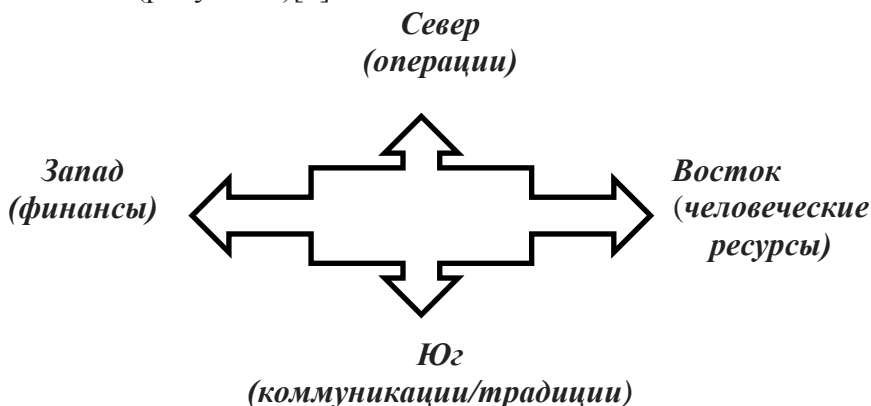


Рисунок 1- Модели трансформационного менеджмента

Знание моделей помогает быстро реагировать на изменения внешней среды, а в частности рынка труда, что позволяет сократить затраты на переобучение персонала (т.е. знания превратить в капитал без потерь), как для учебных заведений, так и для организаций.

Выпускнику-специалисту, модели смогут помочь, на основе анализа имеющихся знаний, быстро трансформировать их в нужные компетенции под конкретную организацию, конкретное направление и конкретное географическое положение. Т.е. трансформация студента в работника будет быстрой, с минимальными потерями, а в частности реагирование на требования рынка труда быстрыми. Все знания и умения, будут трансформироваться под конкретную профессию (деятельность). Для успешной оценки качества профессиональной подготовки и сокращения затрат, как было

сказано выше, мы можем использовать модели трансформационного менеджмента. Далее рассмотрим четыре модели трансформационного менеджмента, их свойства и влияние на качество профессиональной подготовки.

Южная модель построена на основе родственных связей, формирование правильной организационной структуры и подбор персонала, который подбирают исходя из сложившихся традиций, а не в соответствии с требуемым уровнем квалификации. Поэтому в южной модели, вопросам компетентности сотрудников уделяется недостаточное внимание, а мотивация основана на социальном аспекте [2].

Преобразование знаний в данной модели: Компетенции направлены на создание организационной культуры, мотивации персонала, подбор персонала и построение коллективов.

Восточная модель несет в себе коллективизм, пожизненный найм, активное использование человеческого потенциала, управление по схеме «снизу вверх», коллективную ответственность, незначительную дистанцию власти, а также использование морально-психологических рычагов воздействия на личность. Здесь на первое место выходит управление производственным процессом и получение точных данных о качестве [2].

Преобразование знаний в данной модели: Компетенции направлены на максимальное использование человеческого потенциала и использование морально-психологических рычагов воздействия на личность.

Западная модель связана с эволюцией финансов в интересах устойчивого развития, свойственные экономическим отношениям и бухгалтерскому учету и финансам. Западная модель рассматривает капитал на уровне общества, финансы на уровне организации, а производительность на уровне личности. Полученная комбинация из трех взаимосвязанных уровней и их последующей трансформации в целом приводит к эволюции финансов, в интересах устойчивого развития организации [2].

Преобразование знаний в данной модели: Компетенции направлены на управление капиталом, финансовыми потоками, т.е. на интересы устойчивого развития организации.

Северная модель – объединяет науку и технику, операции и личные компетенции

Трансформация трех вышеуказанных элементов приводит к эволюции операций и созданию знаний. Поэтому данная модель преобразовывает технологии, операции и компетентность в знания, а ключевым элементом северной модели трансформационного менеджмента является «управление знаниями» («knowledge management»)[3].

Преобразование знаний в данной модели: Компетенции направлены на операции и личные компетенции, а в целом на «управление знаниями» («knowledge management»).

В заключении хочется сказать, что знание моделей помогает быстро реагировать на изменения внешней среды, а в частности рынка труда, что позволяет сократить затраты на переобучение персонала, как для учебных заведений, так и для организаций. Выпускнику-специалисту модели смогут помочь быстро трансформировать полученные знания в нужные компетенции под конкретную организацию, конкретное направление и конкретную профессию т.е. трансформирует знания в капитал.

Список литературы:

1. Андреев А.Н., Самойленко П.И. Проблема оценивания качества образования при переходе от средней к высшей школе // Среднее профессиональное образование. 2003
2. Смирнова И.А. Трансформация модели корпоративного менеджмента санаторно-курортного комплекса», магистерская диссертация СПбГЭУ, 2016
3. Сулейманкадиева А.Э. Модели стратегических изменений: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013
4. Trompenaars, F. and Hampden-Turner, Ch. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. – NY: Mc Graw-Hill Trade- 2013

ПРОБЛЕМНО-ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЛОСОФИИ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ СТУДЕНТА.

*И.А Белоус, преподаватель
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга»*

Игра, как имманентный атрибут человеческого бытия, питает и отчасти формирует всю человеческую культуру. Каждый из нас, имея в своей природе Homo Ludens, легко откликается на призыв к игре, ждет от нее удовольствия и радости, что делает игру экзистенциально ориентированной на положительные переживания. Возможно, именно эта характеристика игры обуславливает привлекательность игровых методик, которые являются весьма эффективными в преподавании любых дисциплин, в том числе и философских.

Специфика философского знания состоит в его мировоззренческой природе, поэтому точное механическое запоминание, необходимое и часто достаточное для других предметов непригодно для освоения философии. Мир философии настолько многолик и разнообразен, что материал, на котором преподаватель знакомит студентов с этим пластом человеческой культуры – дело выбора педагога, его вкусов, приоритетов, образования. Можно рассуждать на материале русской философии, или восточной, или европейской, которая традиционно является основанием вузовского курса, главное точно определить свою цель. Если цель заключается в том, чтобы студенты точно называли имена, даты жизни и основные произведения философов с кратким изложением их содержания, владели категориальным аппаратом, т.е. получили знания, соответствующие госстандартам, то игровые методы должны

быть рассчитаны именно на запоминание – кто больше назовет философских категорий, можно попросить составить классификацию философов по какому-либо признаку – субъективисты, объективисты, рационалисты, эмпиристы, материалисты, идеалисты и т.д.

Я же вижу свою **цель** не в том, чтобы дать студенту набор информативных данных о философии и философах (хотя без него вряд ли можно решать другие задачи), а в том, чтобы *усилить рефлексивность самосознания студентов, благодаря освоению философского знания; сформировать основы философского мышления; создать информативное и когнитивное поле самостоятельного мировоззренческого и морального выбора*. Иными словами, в преподавании философии изначально присутствует выбор – это выбор своего «Я», преподаватель выбирает и, на мой взгляд, должен предложить этот выбор студенту. Поэтому, с моей точки зрения, задача преподавателя не столько в том, чтобы дать студентам определенные знания, соблюдая классическую триединую формулу педагогики – сформировать *знания, умения, навыки*, сколько в том, чтобы *помочь осознать и скорректировать собственные нравственные, эстетические, политические и т.д. взгляды и установки*.

Мы – не воспитатели, в полном смысле этого слова, но сам предмет не может не воспитывать, следовательно, одним только знакомством студентов с рожденными в течение нескольких тысячелетий философскими идеями, мы уже воздействуем на их личность, если сумеем пробудить интерес к философии в противовес формальному дидактическому заучиванию. Преподавание философии, по-моему, процесс интерактивный, и от того, насколько студенты заинтересованы в предмете, зависит и авторитет преподавателя, и ценность полученных знаний. Заинтересованность, т.е. эмоциональная реакция на предмет, а как следствие – стремление узнать больше, постичь его глубже, т.е. возрастание когнитивной или познавательной активности, непереносимое условие успешного освоения учебного материала.

Наиболее эффективным механизмом эмоционального включения, «вживания» студентов в предмет является *игра*. Обращение к игре, как механизму формирования культуры и самосознания личности в процессе усвоения студентами философских знаний, неслучайно.

Игра как способ бытия характеризуется рядом свойств, таких как самодостаточность, нацеленность на процесс, эмоциональная насыщенность. Игра моделирует реальность, одновременно выходя за её пределы. Игра – это и деятельность, и сознание, формирующие в совокупности уникальную, самобытную реальность, которую я называю игровой реальностью. Игровая реальность, с одной стороны, трансформирует любое наличное бытие, а с другой, создает свое собственное. Любая игровая реальность характеризуется наличием определенных правил, которые ограничивают сферу ее распространенности и действуют в определенных пространственно-временных пределах. Игра имеет начало и конец, она целостна, полностью определена. Каждый участник игры принимает на себя добровольное обязательство подчиняться правилам, действующим в ней. Жизнь игры осуществляется в пределах самой игры, человек играющий не преследует определенной цели, вступая в игру, он увлечен самим процессом. Будучи свободной, по своему характеру, игра не может заставить или принудить кого-то, игра манит, притягивает, завораживает, *игра существует ради самой игры*.

Таким образом, можно выделить следующие признаки игры, отличающие ее от других явлений культуры:

- 1) свободный характер,
- 2) ограниченность правилами,
- 3) самодостаточность, самонацеленность.

По этим формальным характеристикам мы узнаем игру и определяем ее качественное своеобразие. Все они создают оптимальное соотношение *emocio* и *gasio*, необходимых при изучении философии. На педагогическую ценность игры обращали внимание еще в Древней Греции – Платон призывал

обучать детей играючи, о том же говорил И.Кант в своих заметках «О педагогике» и многие другие.

Игра позволяет активизировать творческое мышление, вырабатывать навыки самостоятельного принятия решений, что чрезвычайно важно в процессе воспитания развитой личности. Благодаря игре, усиливается эффект эмоционально-психологического восприятия изучаемого материала, что подтверждают исследования педагогов и психологов. (См. работы Д.Эльконина, К.Гроса, Ж.Пиаже, В.Библера и др.) Собственные исследования автора свидетельствуют о том, что игровая методика объективно способствует лучшему усвоению материала, поскольку обучающиеся переходят из состояния пассивного наблюдателя, слушателя в состояние активного участника определенного действия. Полученная ранее информация становится как бы «ключом» к действию, по-новому переживается, осознается и усваивается. Разработанная автором игровая методика преподавания философии на разных уровнях образования – от начальной школы до вуза опирается на вышеперечисленные свойства и особенности игры. Это определяет основные принципы построения методики:

- Принцип диалогии.
- Опора на первоисточники.
- Принцип творческого решения задач.

Принцип диалогии опирается на маевтику (метод Сократа) и предполагает активизацию мыслительного процесса, стимулирование его развития с помощью особым образом организованной беседы. Философская беседа строится по принципу равноправия собеседников (учителя-ученика).

Опора на первоисточники позволяет познакомить обучающихся с лучшими образцами философствования, но в то же время, они используются как вспомогательный материал, информация к размышлению, над проблемой, требующей самостоятельного творческого осмысления.

Принцип творческого решения задач реализуется через методику построения учебных заданий, выполнение которых

требует не демонстрации эрудиции, а самостоятельного анализа, собственного понимания проблемы.

Однако следует заметить, что игра не может и не должна подменять собой традиционные формы работы. Игра может использоваться как элемент в семинарском занятии, как форма контроля и т.д. Одним словом, она должна органично вписываться в общую концепцию и стратегию преподаваемого курса, и только в этом случае, уместна и применима в процессе обучения.

Целесообразно игровые методы соединять с методикой малых групп, которая предполагает деление всей академической группы, которая, как правило, состоит из 20-30 человек, на несколько подгрупп не более чем по 5-7 человек. Использование игры на семинарских занятиях следует ограничивать, если это не игра – контрольная, которая, как правило, занимает все время занятия, то целесообразно выделять для этого не более 1/5 всего аудиторного времени, и отнюдь не на каждом семинарском занятии. Игровая методика может использоваться как на импровизационной основе, так и базе предварительной подготовки.

Пример. Иногда, стараясь объяснить суть сократовского метода, я предлагаю студентам следующие задания:

1. Задание – продолжить диалог (Источник – Платон «Диалоги». М., «Мысль» 1984), разыграв его, оцениваются точность попадания в текст, адекватное понимание метода, артистизм, художественность, на подготовку 5-7 минут.

Сократ. Скажи, что ты считаешь справедливым лгать или говорить правду?

Друг. Конечно, говорить правду.

Сократ. Ну а что справедливо - вводить в заблуждение или нет?

Друг. Не вводить, разумеется.

Сократ. Далее, справедливо вредить или приносить пользу?

Друг. Приносить пользу.

Сократ. Следовательно, говорить правду, не вводить в заблуждение и приносить пользу - справедливо, а лгать, вредить и вводить в заблуждение - несправедливо?

Друг. Несомненно, клянусь Зевсом.

Сократ. То же самое по отношению к врагам?

Пытаясь продолжить разговор Сократа с его собеседником, они вольно или невольно осмысливают полученный текст, идеи которого запоминаются без лишнего заучивания и дидактического нажима, принимая на себя роль Сократа, начинают не просто пересказывать прочитанное в учебнике описание маевтики, а пытаются применить ее. Целесообразно предложить студентам использовать для продолжения диалога те знания, которые они получили об основных взглядах Сократа.

Эти задания вполне приложимы к изучению таких тем, как «Философия Сократа», «Диалектика как учение о познании», «Методы и формы познания», диалог о справедливости может быть использован и темах социально-философского раздела, т.к. «справедливость» это и нравственная, и политическая, и правовая категория.

А этот пример игровых заданий целесообразно включать в семинарские занятия по темам «Философия Возрождения», «Прекрасное», «Формы и уровни бытия», «Мифология и философия» и др. Студентам по группам раздаются карточки с цитатами из сочинений философов эпохи Возрождения, задание – найти в аудитории «нечто», что могло бы стать иллюстрацией данной мысли, обосновать свой выбор и придумать миф об этой вещи, доказывающий, что она – прекрасна.

Можно продолжать довольно долго примеры игровых элементов семинарского занятия по философии, но важно, чтобы каждый преподаватель понял суть методики, тогда при желании он легко подготовит собственные задания, соответствующие его миропониманию и мироощущению, а также поставленным перед собой задачами.

Импровизационный характер предлагаемой игры стимулирует когнитивную активность, мобилизует все предшествующие знания, способности и т.п.

Однако, игра может носить характер подготовленного действия, которому подчинена вся структура семинарского занятия. К таким формам игровых занятий следует причислить любые студенческие, научные конференции. Однако, прибавив элемент ролевой игры, мы в состоянии превратить иногда затянутое чтение докладов по тексту в увлекательное общение. По группам дается задание подготовить представление той или иной философской школы, направления, автора. При этом, непременным условием объявляется – выступление от первого лица, т.е. студентам предлагается говорить от имени, и в образе какого-либо философа, и не с изложением его взглядов, а с обоснованием и защитой «своих», на основе текстов первоисточников. Другие группы «обязаны» подготовить не менее 3-5 очень «каверзных» вопросов своим оппонентам, ведь представляемые на игровом «форуме» философские школы и авторы подбираются, как правило, с противоположными взглядами и установками. Оценивается и вопрос и ответ. Все эти задания даются заранее, равно как и список первоисточников. Это вынуждает студентов знакомится не только с материалами своего задания (например, с философией Аристотеля), но и материалами задания оппонентов (например, философией Бэкона). Для проведения семинара в виде конференции целесообразно подготовить и аудиторию – поставить столы президиума, написать таблички с именами философов, возглавляющих собрание, по-особому расставить мебель, иногда даже использовать элементы костюмирования (например, кардинальская шапочка очень «украсила» бы студента, выступающего в образе Николая Кузанского) и т.д. Все подробности такой конференции могут быть оговорены с лидерами мини-групп, которым обязательно сообщается о соревновательном характере предстоящего выступления. Введение в традиционные формы проведения занятий элементов ролевой игры делают сами занятия увлекательными, яркими, запоминающимися.

Таким образом, многолетняя практика использования игровых методов преподавания философии наряду с

традиционными дидактическими приемами, предполагающими самостоятельную подготовку, серьезное чтение первоисточников и т.д., позволяет говорить об их эффективности, способности активизировать познавательную деятельность студентов, сформировать устойчивый интерес к изучаемому предмету, а как результат – повысить уровень и качество знаний по философии, создать предпосылки для собственного мировоззренческого выбора.

Список литературы:

1. Гросс К Теория игры .М., Мысль, 1984.
2. Кант И. Основы метафизики нравственности. М., 1992.
3. Платон "Диалоги". М, Мысль, 1984.
4. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельная игра. М., 1998.
5. Эльконин Д. Психология игры. М., 2000.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Предисловие..... | 4 |
| 2. | Программа методологического семинара по теме: «Стратегия развития профессиональных образовательных программ на основе концепции «Управление знаниями» (knowledge management): как знание превратить в капитал?»..... | 5 |
| 3. | Пивчук Е.А. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных программ как механизм развития рынка квалификаций | 13 |
| 4. | Иванова С.В., Пашкин, А.В., Проектирование программы участия учреждения в общественно-профессиональной аккредитации с учетом стратегии развития кадрового капитала..... | 27 |
| 5. | Розанцева Н.В. Стратегия развития профессиональной программы и создание комплексного учебно- методического обеспечения для строительных дисциплин, на основе анализа опыта европейских стран и потребностей реального рынка труда..... | 43 |
| 6. | Смирнова И.В., Шабанова О.В. Стратегия развития профессиональных образовательных программ и методического обеспечения, с учетом применения стандартов WORLDSKILLS..... | 48 |
| 7. | Образцова Н.В. Система взаимодействия с работодателями как основа моделирования актуальных образовательных результатов профессиональной образовательной программы на примере специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»..... | 59 |
| 8. | Смирнова И.А. Модели трансформационного менеджмента как инструмент оценки качества профессиональной подготовки студентов СПО..... | 62 |
| 9. | Белоус И.А. Проблемно-игровые технологии на занятиях по философии как механизм развития образовательной квалификации студента..... | 67 |

