

Секция 19

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА»

Содержание:

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ Балтин В.Э.	2344
ОПЫТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Борщева Е.А.	2347
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ КАК УСТОЙЧИВЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ Вергаскина Л.В.	2353
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЛИНГВООБРАЗОВАНИЕ В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ «ПЕРЕВОДЧИК В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ» Еремина Н.В., Кабанова О.В., Терехова Г.В.	2359
МОТИВАЦИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА Зубова Л.В.	2363
ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ АРБИТРАЖНЫХ УПРАВЛЯЮЩИХ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ Калинина Л.И.	2367
РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СФЕРЕ ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ Кислова И.А., Бурдюгова О.В.	2371
ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ КУМЕРТАУСКОГО ФИЛИАЛА ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА) Кондратьева Н.В.	2375
УЧЕНЬЕ РАЗУМ ПРОСВЕЩАЕТ Копылова О.А., Осипова Е.А.	2381
РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ДОУ Кузниченко М.А., Сурина Е.Е.	2386
РОЛЬ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА Масловская С.В., Фомина М.В., Цыганкова Л.М.	2392

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Балтин В.Э.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В настоящее время в России формируется система профессиональных стандартов. Потребность в ней обусловлена задачами, поставленными в стратегии развития страны до 2010 года: обеспечить конкурентоспособность российской экономики. В условиях ухудшения экономической конъюнктуры и сокращения источников финансовых ресурсов первоочередной задачей является повышение качества труда и его результативность. Подготовка кадров для отраслей народного хозяйства осуществляется системой профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и системой дополнительного профессионального образования, стандарты работы которой в настоящее время не имеют единого разработчика.

Основная задача системы высшего профессионального образования – эффективно реализовать подготовку профессиональных кадров, формируя у них квалификации в соответствии с потребностями, приведенными в национальной рамке квалификаций. При всей важности этого документа, как ориентира для разработчиков профессиональных стандартов, он достаточно статичен, как и содержание профессионального образования в целом и не всегда соответствует запросам работодателей.

Достаточно высокая динамика изменений условий хозяйствования, повышение фондовооруженности труда, появление новых профессиональных задач и их усложнение требует от работников развития их компетенций и профессиональных навыков в достаточно короткие сроки и на новой технологической базе обучения. Такие услуги потенциально способно предоставить дополнительное профессиональное образование. Образовательные программы дополнительного профессионального образования часто построены по модульному принципу и легко адаптируются к потребностям соответствующего рынка услуг. Важно наладить процесс постановки задач перед вузами в части дополнительного профессионального образования.

Взаимодействие организаций системы дополнительного профессионального образования (подразделения государственных вузов, специализированные некоммерческие партнерства, негосударственные образовательные учреждения) с потребителями услуг традиционно строится сложно по причине того, что общение проводится в момент появления у организации-работодателя потребности в профессиональной переподготовке или повышении квалификации сотрудников. В связи с тем, что переход на профессиональные стандарты потребует от работодателей при заключении трудового договора с работником прописывать в нем дополнительно

компетенции, соответствующие эффективному выполнению им служебных обязанностей, необходимо, их сформулировать с учетом возможности появления на конкретном рабочем месте новых функций.

Формирование у работника новых для него компетенций через систему дополнительного профессионального образования потребует от нее соответствующей подготовки к этому процессу. В этой связи, все заинтересованные стороны должны работать на опережение, что требует создания организационной платформы взаимодействия вузов с работодателями. В качестве такой платформы могли бы стать отраслевые Советы, создаваемые при Союзе промышленников и предпринимателей, объединяющие региональные вузы и организации. Одним из результатов сотрудничества в составе Советов должна стать разработка региональных профессиональных стандартов, учитывающих отраслевые особенности экономики Оренбургской области.

Роль указанных стандартов для рынка труда и повышения качества кадрового потенциала хозяйствующих субъектов очень важна. Их создание позволит провести работу по унификации видов профессиональной деятельности, названий должностей работников, единых для профессионального сообщества требований к качеству и содержанию должностных обязанностей в рамках каждого вида экономической деятельности (отрасли), осуществляемой в регионе. В условиях наличия отраслевых профессиональных стандартов возможно решение и других задач, прежде всего построения системы аттестации и сертификации работников.

Опираясь на региональные профессиональные стандарты, вузы могут разработать и предложить участникам рынка труда, в том числе работодателям, программы дополнительного профессионального образования, построенные по модульному принципу. Программа профессиональной переподготовки объемом более 800 академических часов формирует базовые компетенции конкретного вида экономической деятельности, например, оценочной. Прохождение обучения по такой профессиональной программе формирует компетенции для осуществления деятельности в оценочной компании в качестве руководителя, заместителя руководителя по разработке методологии и методик оценки, начальника функционального отдела (реализующего отдельное направление оценки), заместителя руководителя и начальника отдела по контролю и экспертизе отчетов об оценке территориального управления Росимущества РФ.

Указанная программа состоит из модулей, объединяющих учебные дисциплины и тренинги объемом 200 часов (модули 1–го уровня). Каждый модуль нацелен на формирование профессиональных компетенций и навыков осуществления одного направления оценочной деятельности:

- оценка движимого имущества (машин, оборудования и приборов);
- оценка недвижимого имущества (земельные участки, здания, сооружения и передаточные устройства);
- оценка нематериальных активов и объектов интеллектуальной собственности;
- оценка бизнеса организации и ценных бумаг.

Каждый модуль включает подмодули (модули 2-го уровня), объемом 72 часа, построенные по функциональному принципу (по отдельным задачам оценки). Приведем пример для модуля 1-го уровня «Оценка недвижимого имущества»:

- определение рыночной стоимости объекта оценки для цели купли-продажи и постановки на бухгалтерский учет;
- определение рыночной стоимости объекта оценки для цели залога;
- определение рыночной стоимости объекта оценки для цели аренды, включая оценку прав арендодателя и арендатора, годовой величины арендной платы за пользование объектом оценки.

Обучение по одному из перечисленных выше модулей обеспечит формирование профессиональных компетенций оценщику соответствующего отдела оценочной компании, позволит повысить профессиональную квалификацию.

Появление новых профессиональных задач приведет к разработке и добавлению дополнительного модуля 2-го уровня. Необходимость в реализации программы повышения квалификации должна быть обусловлена внесением дополнений и изменений в отраслевой профессиональный стандарт.

Современные информационные технологии позволяют реализацию программ повышения квалификации (модуль 2-го уровня) в форме удаленных вебинаров без отвлечения работника надолго от рабочего места. Таким образом, система дополнительного профессионального образования должна одновременно выступить с двух позиций: одного из инициаторов разработки региональных профессиональных стандартов и в роли организаций, оказывающих востребованные услуги по формированию профессиональных компетенций работников.

Список литературы

1 Профессиональные стандарты на замену квалификационным справочникам [Электронный ресурс]: HR PORTAL. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/professionalnye-standarty-na-zamenu-kvalifikacionnym-spravochnikam?page=0>. – 22.12.2014

ОПЫТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Борщева Е.А.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Оренбургский
государственный университет», г. Оренбург**

В строительной отрасли вопросы образования и квалификации специалистов напрямую связаны с качеством строительства. Большое внимание уделяется сфере повышения квалификации и аттестации руководителей и специалистов строительной отрасли. Именно поэтому большую роль в формировании гибкой системы, обеспечивающей удовлетворение спроса со стороны отрасли строительного производства, играет система дополнительного профессионального образования. Дополнительное профессиональное образование позволяет повышать профессиональную востребованность и конкурентоспособность специалистов, актуализируя их профессиональную мобильность, способствуя развитию их профессиональной компетентности.

С 2010 года строительное сообщество работает в условиях совместного регулирования строительного рынка государственными структурами управления и саморегулируемыми организациями, нацеленного на управление отраслью за счет создания условий, при которых строительные организации объединились для достижения целей, поставленных государством, и по определенным ими правилам за счет мобилизации интеллектуальных и финансовых ресурсов организаций – членов саморегулируемых организаций (СРО).

Активно реализуют инициативы в этой области Национальные объединения изыскателей, проектировщиков и строителей, проводя работу сразу по нескольким направлениям. Национальные объединения составляют типовые программы повышения квалификации, рекомендованные к применению в учебных учреждениях. Данные программы успешно внедряются в рамках налаженного взаимодействия с образовательными организациями. Так, Национальное объединение строителей (НОСТРОЙ) аккредитует учебные центры, внося их в реестр образовательных учреждений, рекомендованных НОСТРОЙ для повышения квалификации и профессиональной подготовки. Наличие такой аккредитации говорит о том, что учебный центр поддерживает необходимый уровень качества преподавания и использует типовые программы, разработанные НОСТРОЙ. Преимущество типовых программ очевидно: они составлены профессионалами и полностью соответствуют требованиям к уровню знаний, которыми должен обладать современный специалист.

Также ведутся работы по подготовке профессиональных стандартов в строительной отрасли. Профессиональные стандарты, включающие в себя

базовые квалификационные требования к специалистам в каждой области, станут основой для дальнейшего развития системы профессиональной переподготовки и аттестации.

Именно через систему дополнительного профессионального образования профессиональные объединения строительной отрасли имеют возможность на базе научных разработок реализовать потребность в обновлении знаний специалистов в соответствии с непрерывно внедряемыми современными строительными технологиями и процессами.

Цель образовательного учреждения в системе дополнительного образования - создать условия для овладения слушателями актуализированными знаниями для того, чтобы отработать новые умения, совершенствовать и получить новые компетенции, необходимые для профессиональной деятельности. Рассматривая повышение квалификации и аттестацию как условия развития профессиональной компетентности специалиста строительной отрасли, определим различие этих двух категорий.

Повышение квалификации – это расширение профессионального кругозора специалиста по определенному вопросу. В рамках повышения квалификации слушатели должны знакомиться с инновациями по указанной теме, обмениваться опытом с коллегами и ведущими специалистами отрасли. В соответствии со ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации [1].

Аттестация – это проверка знаний, навыков, умений, оценка квалификации специалиста. В отличие от повышения квалификации, здесь рассматривается широкий круг вопросов – и не инновации, а базовые, основные знания и навыки применительно к должностным обязанностям специалиста.

Система аттестации специалистов в настоящий момент находится в развитии. Аттестация специалистов – один из важнейших рычагов воздействия на повышение качества выпускаемой строительной продукции, так как определяет возможности специалиста в рамках профессии и занимаемой должности выполнять возложенные на него трудовые функции определенной сложности с учетом достижений отрасли. Прежде всего, в высокой квалификации специалистов заинтересованы работодатель и СРО, поскольку они отвечают за качество работ не только своей репутацией, но и финансовыми средствами.

Аттестация проводится в целях оценки соответствия установленным критериям уровня знаний работников юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, заявляемых в саморегулируемую организацию для подтверждения соответствия требованиям к выдаче свидетельств о допуске к работам, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства [2].

Рассматривая исторический опыт и весь спектр сложностей дополнительного образования специалистов строительной отрасли в

современной системе образования, мы сопоставили его с опытом Оренбургского государственного университета, наработанным взаимодействием большого количества специалистов региона, собравшим и реализовавшим множество инновационных и преобразовательных идей в сфере строительства. Анализ данного опыта и связанной с ним информации представлен по работе Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессионального переподготовки специалистов Оренбургского государственного университета. Цели и задачи работы университета в рассматриваемой области непосредственно связаны с координацией инновационных действий и повышения уровня профессиональной компетентности кадров в условиях продолжения модернизации и реформирования строительной отрасли. Задачей центра является эффективное воплощение концепций непрерывного, опережающего и профильного образования. Большое внимание при организации курсов повышения квалификации уделяется обеспечению условий для повышения профессиональной компетентности специалистов строительной отрасли, выбору индивидуальных траекторий при повышении квалификации, распространению собственного профессионального опыта, профессионального взаимодействия и обмена опытом.

Между Оренбургским государственным университетом и Национальным объединением строителей (НОСТРОЙ) и СРО НП "МОД Союздорстрой" заключено соглашение о сотрудничестве в области повышения квалификации, профессиональной переподготовки и аттестации специалистов и руководителей строительной отрасли. Оренбургский государственный университет внесен в реестр образовательных учреждений Национального объединения строителей и имеет аккредитацию в качестве Центра по тестированию (Протокол заседание комитета по профессиональному образованию НОСТРОЙ от 02.02.2011 № 6).

Межотраслевой региональный центр повышения квалификации и профессионального переподготовки специалистов осуществляет реализацию программ повышения квалификации руководителей и специалистов строительной отрасли по видам работ оказывающим влияние на безопасность объектов капитального строительства.

Цель повышения квалификации в интересах обеспечения допуска к работам, влияющим на безопасность строительства:

- освоение новаций в управленческих, экономических и технологических аспектах строительного производства;
- углубленное изучение проблем обеспечения безопасности строительства и качества выполнения работ, влияющих на безопасность объектов капитального строительства.

Нормативную правовую базу разработки образовательных программ для руководителей и специалистов строительной отрасли составляют:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной

деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 15.05.2013);

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). (утвержден Постановлением Минтруда РФ от 15.11.1999 № 45 (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.11.2008 № 645);

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 270800 – Строительство (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «18» января 2010 г. № 54);

- Методические рекомендации по формированию типовых учебных программ повышения квалификации в интересах допуска к работам, оказывающим влияние на безопасность объектов капитального строительства (утверждено Советом национального объединения строителей, протокол от 20 апреля 2011 г. № 18).

Программы построены по модульному принципу. Каждый модуль представляет тематически самостоятельную и автономную единицу учебной программы. Данный принцип позволяет формировать учебную программу путем набора самостоятельных модулей.

Для достижения вышеуказанных целей учебные программы повышения квалификации структурно состоят из трех частей:

- общая часть учебной программы – ориентирована на освоение новаций в управленческих, экономических и технологических аспектах строительного производства;

- специализированная часть учебной программы – ориентирована на углубленное изучение проблем обеспечения безопасности строительства и качества выполнения работ, влияющих на безопасность объектов капитального строительства;

- региональная часть учебной программы – ориентирована на изучение региональных особенностей организации строительного производства и особенностей выполнения работ в региональных условиях осуществления строительства.

В результате освоения программы повышения квалификации слушатель должен усовершенствовать следующие общекультурные и профессиональные компетенции в рамках имеющейся квалификации:

- способность к самоорганизации и самообразованию;
- владение технологией, методами доводки и освоения технологических процессов строительного производства, производства строительных материалов, изделий и конструкций, машин и оборудования;

- знание правил и технологии монтажа, наладки, испытания и сдачи в эксплуатацию конструкций, инженерных систем и оборудования строительных объектов, образцов продукции, выпускаемой предприятием;

- способность организовать профилактические осмотры и текущий ремонт, приемку и освоение вводимого оборудования, составлять заявки на

оборудование и запасные части, готовить техническую документацию и инструкции по эксплуатации и ремонту оборудования;

- знание требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды при выполнении строительно-монтажных, ремонтных работ и работ по реконструкции строительных объектов;

- способность вести подготовку документации по менеджменту качества и типовым методам контроля качества технологических процессов на производственных участках, организацию рабочих мест, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования, осуществлять контроль соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и экологической безопасности.

Конкретные знания, умения и навыки, приобретаемые или усовершенствованные в результате освоения программы повышения квалификации, зависят от профиля вариативной части программы и указываются в рабочих программах модулей.

На сегодняшний день центром накоплен передовой опыт реализации программ повышения квалификации специалистов и руководителей строительной отрасли под производственные потребности Оренбургской области. За период с 2009 по 2014 годы на базе Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессионального переподготовки специалистов были разработаны и реализованы свыше 25 программ повышения квалификации для специалистов строительной отрасли и жилищно-коммунального комплекса. Программы нацелены на реализацию современных технологий строительного производства, отвечающих требованиям региона, и направлены на системную, качественную и постоянную поддержку уровня профессиональной компетентности специалистов. Ресурсы, используемые при проведении повышения квалификации включают в себя как внутренние, т.е. ресурс профессорско-преподавательского состава университета, так и внешние - приглашение экспертов строительного и жилищно-коммунального комплекса региона.

Опыт работы центра по повышению квалификации специалистов и руководителей строительной отрасли дает возможность сформулировать ряд задач, стоящих перед дополнительным профессиональным образованием:

- разработка эффективных технологий обучений, ориентированных на современные проблемы строительной отрасли региона;

- индивидуализацию обучения на основе вариативных модульных образовательных программ;

- углубление информатизации практического обучения;

- разработка и реализация программы подготовки преподавательских кадров для работы со специалистами строительной отрасли;

- создание комплексной системы оценки эффективности обучения, включающей оценку работу преподавателей, слушателей и оценку результативности образовательной программы;

- развитие сетевого взаимодействия при реализации дополнительных профессиональных программ.

Решение вышеуказанных задач позволит повысить эффективность обучения, повысить уровень профессиональной компетентности специалистов строительной отрасли и решить проблему адаптации специалистов к постоянным изменениям, происходящим в сфере строительного производства.

Таким образом, на сегодняшний день проделана большая работа по созданию условий для развития профессиональной компетентности специалистов строительного комплекса в системе дополнительного профессионального образования, которая нацелена на эффективное обучение, контроль и аттестацию на соответствие компетентности, а также, самое главное, на повышение качества выполнения самих строительных работ. Квалифицированные кадры, компетентные специалисты - это основа качества и безопасности не только в строительстве, но и в жизнедеятельности человека во всех её проявлениях.

Список литературы

1 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс].- Режим доступа: www.минобрнауки.рф/документы/2974.

2 Методические рекомендации по формированию типовых учебных программ повышения квалификации в интересах допуска к работам, оказывающим влияние на безопасность объектов капитального строительства (утверждено Советом национального объединения строителей, протокол от 20 апреля 2011 г. № 18) [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/dopolnitelnoe_obrazovanie/programmy_kvalifikaciya/.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ КАК УСТОЙЧИВЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Вергаскина Л.В.

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ,
г. Бузулук**

Легкая промышленность России на современном этапе включает в себя 14000 предприятий, обеспечивающих рабочими местами более 500 тысяч человек. В настоящее время вся промышленность страны переживает сложный период, но «тяжелее» всех – легкая промышленность. Перед ней стоит множество проблем: устаревшее оборудование, сложности внедрения современных технологий, низкая конкурентоспособность продукции и предприятий, которые предстоит рассмотреть и решить в ближайшее время для вывода отрасли на передовые рубежи.

Особое значение в этих условиях приобретает проблема кадрового обеспечения отрасли, которая может быть решена при условии качественной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров как технического, так и управленческого звена. Решение проблемы – инновационный подход в подготовке управленческих кадров легкой промышленности с использованием возможностей дополнительного профессионального образования отраслевых вузов.

Современную систему профессионального образования невозможно представить без привлечения дополнительных форм обучения таких как: повышение квалификации, тематических семинаров, стажировок и т.п. Работа над повышением профессионального уровня в постоянно изменяющихся условиях рыночной экономики является актуальной и для руководителей и для работников. Потребность в квалифицированных кадрах легкая промышленность Южного Урала испытывала на протяжении всего пути своего становления и развития. Особенно актуально этот вопрос стоял в 50-60 – е гг. XX века. Как и на современном этапе, легкой промышленности Оренбуржья в 1956-1965-х гг. необходимо было решить задачи, среди которых: ввод новых производственных мощностей, модернизация производства, улучшение ассортимента и качества продукции, и многие другие, успешное выполнение которых во многом зависело от наличия на предприятиях квалифицированной рабочей силы.

В 50-60 – е гг. XX века подготовка и обучение новых, основных рабочих кадров осуществлялась по нескольким каналам: в профессионально-технических училищах, непосредственно на производстве путем бригадного, индивидуального ученичества и курсового обучения. Все перечисленные виды подготовки использовались и на предприятиях легкой промышленности Южного Урала, о чем свидетельствуют отчеты предприятий. Например, за 1958 г. Управление легкой промышленности Оренбургского совнархоза планировало подготовить 483 новых рабочих, фактически было подготовлено – 530, в том

числе 345 человек путем индивидуального обучения и 185 человек путем бригадного обучения.

Одним из источников получения профессиональных рабочих кадров стала школа. В 1958-1964 гг. была проведена школьная реформа, цель которой состояла в том, чтобы превратить школу в резерв пополнения кадров рабочего класса и технической интеллигенции. Во исполнение закона «Об укреплении связи системы народного образования в СССР» распоряжением Совнархоза № 561 от 19 августа 1959 года к предприятиям Оренбургского совнархоза прикрепили учащихся 11 классов для производственного обучения. С этого времени фактически обучение растягивалось на 11 лет, а школе надлежало приобрести «политехнический уровень». После восьмого класса молодежь включалась в обязательной порядке в общественно-полезный труд. На многих предприятиях Оренбуржья было налажено производственное обучение школьников. Так, на Оренбургском шелкокомбинате на 1960 г. планировалось обучить индивидуальным путем 267 человек, из них 117 учащихся школ и 150 рабочих. Обучение прошли 129 человек, из них 75 учащихся и 54 рабочих. Учащихся поступило 99 человек, успешно прошли обучение 75 школьников.

В указанные годы легкая промышленность Оренбуржья испытывала острый дефицит в профессиональных учреждениях. В 1959-1960 гг. в Орске было открыто ПТУ № 2 (швейное отделение). Своих техникумов, готовивших специалистов для легкой промышленности в Оренбургской области не было, ближайшие техникумы легкой промышленности находились в Челябинской области. В 1956 г. был открыт Челябинский техникум легкой промышленности, в 1959 г. открылся его филиал в г. Копейске, а в 1964 г. в Златоусте был создан филиал Копейского техникума. Проблема оставалась нерешенной и в 60 – е гг. XX века. Крупнейший в стране комбинат шелковых тканей, строившийся в Оренбурге и первую очередь которого планировалось запустить в 1967 г., мог остаться без рабочих в связи с тем, что в Оренбургской области не было профессионального училища, готовившего молодых квалифицированных рабочих для предприятий шелковой промышленности. Только с помощью секретаря Оренбургского обкома КПСС, который в 1965 г. обратился в ЦК КПСС по РСФСР с просьбой о строительстве в Оренбурге профессионально-технического училища при комбинате шелковых тканей. Бюро ЦК КПСС по РСФСР одобрило строительство с некоторыми поправками на 1966 - 1967 гг. Действовавший вечерний техникум, в котором обучалось 750 учащихся, располагался в шести классных комнатах и арендовал помещения вечерней общеобразовательной школы, не имел возможности обеспечить возросшие потребности в квалифицированных кадрах.

30 июня 1965 г. на открытом партийном собрании управления легкой промышленности ЮУСНХ было отмечено, что за последние три года в экономическом районе было открыто 3 техникума. Положительным моментом было открытие учебно-консультативного пункта института легкой промышленности. В решение открытого партийного собрания было отмечено, что управление, руководство предприятий не приняли должных мер к укреплению швейных фабрик квалифицированными кадрами и ИТР.

Несмотря на то, что в годы семилетки выпуск специалистов высшими и специальными средними учебными заведениями увеличился, темпы развития легкой индустрии страны были значительно выше. В результате насыщенность инженерно-техническими кадрами оказалась крайне недостаточной и стала даже несколько слабее, чем была, например в 1954 г., на тысячу рабочих легкой промышленности в 1965 г. приходилось всего 9 специалистов с высшим образованием, в то время как в машиностроении имелось 32, а в химической – 40. В легкой промышленности 40 % должностей главных инженеров и 45 % должностей директоров фабрик занимали лица, имевшие среднетехническое образование или практики, и это притом, что в 1961 – 1965 гг. численность специалистов с высшим образованием в легкой промышленности СССР увеличилась более чем на 65 тыс. человек. В 1964 году в легкой промышленности Южно-Уральского совнархоза в производстве было занято 2037 ИТР, из которых было 954 практика, т.е. 46 %. Резкий недостаток специалистов с высшим образованием ощущается в швейной и трикотажной областях.

Для решения вопроса с подготовкой кадров для легкой промышленности на Южном Урале в 1964 г. было направлено учиться за счет средств предприятий 142 человека, в том числе в институты – 86, в техникумы – 56. Но для того, чтобы получить значительный результат, требовалось время. Всего в системе обучались: в вузах – 373 человека, в техникумах – 1419, в школах рабочей молодежи – 2044, в школах мастеров – 44. Передовые рабочие привлекались к учебе в техникумах и институтах. Например, количество работников, обучавшихся в высших учебных заведениях страны, на 1 января 1964 г. по предприятиям ЮУСНХ - 373. Однако проблема обеспечения легкой промышленности квалифицированными кадрами оставалась открытой.

Большое значение для повышения квалификации рабочих имели командировки по обмену опытом. В 1961 г. были направлены на предприятия Москвы работники Оренбургской обувной фабрики, Оренбургского шелкокомбината и других предприятий. В результате полученного опыта на Оренбургском шелкокомбинате было модернизировано текстильное оборудование, что позволило высвободить 15 человек. Таким образом, повышение профессионального уровня рабочих и ИТР сказалось и на росте рационализаторского движения, которое, кроме принесения вполне реальной экономической выгоды, способствовало формированию наиболее квалифицированной и сознательно относящейся к исполнению своих трудовых обязанностей части трудового коллектива промышленного предприятия. Количество рационализаторов и изобретателей на предприятиях легкой промышленности в 1961 г. составило 479 человек. За год ими было подано 681 рацпредложение, из них внедрили 472. Сумма условной годовой экономии составила 1350 тыс. рублей.

Многие работники предприятий легкой промышленности владели 2-3 смежными профессиями, что помогало ликвидировать простои и лучше использовать оборудование. Особенно эта практика распространилась в начале 60-х гг. На большинстве предприятий Оренбургской области развернулись

соцсоревнования по изучению смежных профессий и специальностей, были организованы школы передового опыта. Положительно сказывалось участие в соцсоревнованиях на профессиональном уровне подготовки рабочих. Так на Бузулукской швейной фабрике в 1963 г. 72 человека учились заочно в техникумах и институтах, в течение 1960-1963 гг. каждая пятница являлась днем учебы для тех, кто посещал школы и кружки. Для работниц читали лекции в красном уголке фабрики.

В годы семилетки легкой промышленностью Оренбургской области был сделан новый крупный шаг вперед. Общий объем производства в 1965 году увеличился по сравнению с 1958 годом на 62 %. В 1965 году промышленными предприятиями области было произведено семь миллионов метров шелковых и хлопчатобумажных тканей, свыше полутора миллионов пар кожаной и резиновой обуви, шесть с половиной миллионов пар чулочно-носочных изделий, свыше четырех миллионов штук бельевого и верхнего трикотажа, 360 тысяч штук пуховых платков; сшито 250 тысяч пальто, 280 тысяч костюмов, около 500 тысяч платьев, 700 тысяч мужских сорочек и т. д. Доля легкой промышленности в указанный период составляла до 10-11 % от общего объема производства промышленной продукции, на предприятиях легкой промышленности Оренбургской области в разные годы были заняты от 17 до 15 тысяч человек.

В настоящее время легкая промышленность области представлена текстильным, швейным и кожевенно-обувным производствами. Доля легкой промышленности в структуре объема производства обрабатывающих отраслей составляет менее 1,0%, обеспечивая работой более 4,5 тыс. человек, преимущественно женского населения.

Не утратили свою актуальность для промышленности вопросы слабого решения проблем благосостояния работающих, улучшения их жизненных ценностей, повышения имиджа труда и культуры производства; низкие возможности предприятий в создании условий, необходимых для привлечения молодых высококвалифицированных специалистов и профессиональных рабочих кадров. Следствием этого является ежегодный отток рабочих кадров, дефицит в высококвалифицированных специалистах (маркетологах, менеджерах, управленческих кадрах), способных умело вести производство и бизнес в условиях открытого рынка, а также в рабочих основных профессий, низкие темпы роста производительности труда.

В настоящее время взаимосвязь между перспективой построения эффективной экономики регионов и наличия в них сложившейся, качественной системы профессионального образования считается все более очевидной. Развитые учебные заведения, традиционно представляющие собой ведущий элемент любой регионально-административной системы, обеспечивают ей более высокую конкурентоспособность, притягивают к себе новые инвестиции, производства, а также интеллектуальный капитал.

Для легкой промышленности подготовка молодых профессионалов остро необходима, нужно восстанавливать трудовые традиции, возрождать профтехучилища, создавать научные и учебные центры, которые займутся

разработкой современного оборудования и будут обучать работать на нем. Но все это возможно только с помощью государства, как это было в 1956-1965 гг., только тогда российская легкая промышленность сможет производить качественные и конкурентоспособные товары, столь необходимые населению страны.

Список литературы

1. Бондарев, И. Развитие легкой промышленности СССР (1959-1972)/ Бондарев И. - М., 2006.- 475 с.
2. В России стала возрождаться легкая промышленность. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://zhurnal.mipt.rssi.ru>. — <http://newsland.com/news/detail/id/1289220/> - 1.04.14.
3. Вергаскина, Л.В. Исторические аспекты развития легкой промышленности Оренбургской области в 50-60-е гг. XX века/ Л. В. Вергаскина // «Историческое, политико-правовое и социокультурное развитие Уральского региона: история и современность»: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Сибай, 2011. - С. 35-41. - ISBN 987-5-905062-10-0.
4. Вергаскина, Л.В. Подготовка кадров для предприятий легкой промышленности Южного Урала в 50-х-начале 60-х гг. XX века/ Л. В. Вергаскина // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием); Оренбургский гос. ун-т. — Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. — С. 2586 – 2591. — ISBN 978-5-4417-0161-7.
5. Вергаскина, Л.В. Профессиональное образование и потребности региона: исторический аспект/ Л. В. Вергаскина// Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. — Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. — С. 3194 – 3199. — ISBN 978-5-4417-0309-3.
6. Вергаскина, Л.В. Профессиональное образование как устойчивый фактор развития легкой промышленности региона: исторический аспект/ Л. В. Вергаскина //Актуальные проблемы интеграции науки и образования в регионе: материалы III Всероссийской научно-практической конференции/ Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ. —Бузулук: БГТИ (филиал) ОГУ: ООО ИПК «Университет», 2014. — С. 4–8. — ISBN 978-5-4417-0373-4.
7. Лапаева, М.Г., Лапаев А.П. Экономика Оренбургской области (1743-2004).- Газпромпечат, 2006. - 468 с. - Библиогр.: с. 455-458. - Прил.: с. 459. - ISBN 5-94397-091-6.
8. Орденоносное Оренбуржье/ сост. Н.И. Мячин. - Челябинск, 1968. — 392 с.
9. Шахратов, Ф. Экономическая эффективность внедрения новой техники// Техничко-экономический бюллетень. - 1962. - № 2. - С. 11.

10. Шимко, П. Д. *Методология управления услугами высшего* / П. Д. Шимко. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. - Санкт-Петербург, 2010.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЛИНГВООБРАЗОВАНИЕ В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ «ПЕРЕВОДЧИК В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ»

**Еремина Н.В., Кабанова О.В., Терехова Г.В.
Оренбургский государственный университет, г. Оренбург**

Современное общество в условиях интенсивной глобализации и интеграции как никогда нуждается в специалистах, владеющих иностранным языком. В настоящее время ясно прослеживается все возрастающий спрос на специалистов, не только владеющих иностранным языком, но и способных осуществлять качественный перевод в рамках своей профессиональной деятельности. Реализация международных проектов и создание лингвистических центров послужили толчком к осознанию необходимости выхода на новый качественный уровень в организации преподавания иностранных языков в масштабах университета, что в свою очередь обусловило большую востребованность программ подготовки переводчиков в сфере профессиональной коммуникации.

С одной стороны, сохраняется необходимость выполнения задач государственного стандарта по иностранным языкам, с другой стороны, развитие межкультурных связей и рыночные тенденции в обществе в целом и в образовании в частности вызвали рост образовательных потребностей, выходящих за рамки учебных планов и госстандартов. Первой реакцией на эти потребности стало создание так называемых интенсивных групп по иностранным языкам в рамках основного учебного процесса.

Международная интеграция рынка образования и труда обусловили поиск новых, более гибких организационных форм, позволяющих контролировать качество обучения, в том числе и с помощью финансовых рычагов. Такой популярной формой стали дополнительные образовательные программы, осуществляющие свою деятельность на основе самофинансирования. В настоящее время преподавателями кафедры иностранных языков в течении 15 лет успешно осуществляется подготовка специалистов в рамках дополнительной образовательной программы «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» с уже сложившимися перспективными направлениями деятельности, в частности:

- предоставление дополнительных образовательных услуг на основе модульного принципа для студентов ОГУ: создана методологическая и материальная база для введения новых форм обучения с использованием Интернет, создан коллектив преподавателей, работающих на договорной основе;
- организована подготовка к международным экзаменам;
- налажена обширная сеть международного сотрудничества в академической сфере;
- накоплен опыт проведения международных семинаров и конференций.

Целью реализации программы «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» является подготовка высококвалифицированных специалистов, свободно владеющих английским языком для того, чтобы осуществлять профессиональную деятельность. Актуальность реализации данной программы обусловлена требованиями, предъявляемыми к современному специалисту. В своей деятельности инженеру приходится сталкиваться с текстами и документами на английском языке, вступать в переговоры с партнерами, переводить различные патенты и авторские свидетельства. Мы придерживаемся мнения педагогов практиков, что подготовка специалиста переводчика в сфере профессиональной коммуникации значительно отличается от подготовки переводчика, получающего эту специальность как основную[5].

Главная особенность подготовки специалистов в сфере профессиональной коммуникации – необходимость строить процесс обучения, опираясь на базовую специальность обучающихся.

Поскольку содержание обучения неразрывно связано со специальностью, по которой студент получает основное образование, обучение по дополнительной квалификации в значительной степени повышает базовое образование. Нередко тематические разделы, изучаемые в рамках основного и дополнительного образования, дополняют друг друга, тем самым увеличивая время на изучение каждой темы, способствуя более глубокому и всестороннему изучению материала. Помимо этого для студентов не представляет трудностей использование иностранных источников для самостоятельного изучения дополнительного материала и при написании курсовых работ [4,6]. Совершенно закономерным образом успеваемость студентов по основному образованию оказывается выше за счет тех преимуществ, которые дает дополнительная образовательная программа.

В настоящее время преподавателями кафедры разработано методическое обеспечение состоящее из аутентичного многоуровневого учебника, дополненного учебными пособиями, направленными на отработку грамматики и лексики каждого из разделов учебника, позволяющее подобрать задания по уровню языковой подготовки студентов, учитывая специфику конкретных факультетов. Подбор текстов определенной тематики позволяет максимально учесть интересы студентов и подготовить их профессиональной деятельности. К выбранным текстам составлен комплекс упражнений, включающий как упражнения на понимание содержания текста, предпереводческий анализ текста, упражнения на снятие трудностей перевода. При отборе материала преподаватели согласовывали темы с учебным планом по выпускающим дисциплинам исходя из того что, материал предлагаемый для изучения на английском языке не должен опережать подачу материала по предметам, хотя изредка такое имеет место. Дело в том, что англоязычный материал, представляющий новую информацию по специальности, имеет сильное мотивационное воздействие на студентов. Когда студент начинает осознавать, что на занятиях по иностранному языку, он не только учит язык, но и получает информацию по своей будущей специальности, это на конкретном примере показывает практическую значимость дополнительного образования.

На основании практических исследований [3] и опыта работы в рамках дополнительной квалификации мы пришли к выводу, что использование методов альтернативной оценки является наиболее оправданным и целесообразным в группах, где студенты сами несут ответственность за образовательный процесс. Обучение строится на принципах позитивной взаимозависимости, индивидуальной ответственности, прямого взаимодействия студентов и навыках межличностного общения и групповой работы, которые помогают достичь учебных целей как отдельного студента, так и группы в целом [2]. В процессе обучения мы применяем такие формы альтернативной оценки как устные презентации с их дальнейшим обсуждением в группах, подготовка совместных проектов и их оценивание самими студентами, индивидуальные проверочные листы, портфолио, формы самоконтроля и самооценки. Мы убедились, что данные методы дают возможность не только оценить способность студента механически воспроизвести заученный материал, а выявить его реальные языковые компетенции [1]. Помимо этого, альтернативная система оценивания представляется нам менее предвзятой, так как учитывает экстралингвистические факторы.

Получив высокую оценку со стороны экспертов по результатам деятельности, в том числе и Министерства образования Российской Федерации, кафедра иностранных языков ОГУ получила новый импульс для дальнейшего развития через поддержку и развитие уже существующих направлений деятельности, а именно:

- широкое внедрение новых технологий, в том числе мультимедийных, в учебный процесс;
- распространение опыта структурных инноваций в организации преподавания иностранных языков, в частности, создания языковых или лингвистических центров;
- апробация программ и учебных материалов по иностранным языкам, широкое внедрение перспективных учебных программ и их мониторинг;
- подготовка преподавательских кадров к применению новых технологий в практике преподавания иностранных языков.

Достижение поставленных целей осуществляется благодаря развитию международного сотрудничества с европейскими вузами для координирования учебных программ в соответствии с международными образовательными стандартами; организации и проведению международных семинаров и конференций по проблемам преподавания современных языков и установлению партнерских связей с языковыми центрами и вузами.

Дополнительная образовательная программа «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» обеспечивает студентов знанием иностранного языка, позволяющим далее обучаться в магистратуре, аспирантуре, участвовать в программах международной академической мобильности, работать в крупных компаниях, как в России, так и за рубежом [7].

Подводя итог, можно отметить, что дополнительная образовательная

программа в рамках образовательного процесса открывает широкие возможности для формирования профессионально-ориентированной языковой личности, иноязычной профессиональной коммуникативной компетенции. Интерес к опыту работы кафедры со стороны ряда вузов, позволяет надеяться, что создание профессиональной ассоциации преподавателей современных языков может способствовать постоянному обмену опытом и дальнейшему совершенствованию преподавания.

Список литературы

1. Бочкарева, Т.С. Организация самостоятельной работы студентов при изучении иностранного языка в условиях балльно-рейтинговой системы / Т.С. Бочкарева, М.Ю. Крапивина // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: мат-лы Всероссийской науч.-метод. конф.; Оренбургский государственный университет. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. С.2232-2236.
2. Еремина, Н.В. Самостоятельная работа студентов с фономатериалом в условиях неязыкового бакалавриата / Н.В. Еремина, В.В. Томин // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: мат-лы Всероссийской науч.-метод. конф.; Оренбургский государственный университет. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. С. 2728-2732.
3. Зарицкая, Л.А. Педагогическая сущность профессионального лингвистического развития / Л.А. Зарицкая, Н.С. Сахарова // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. - №2. - С. 97-101.
4. Кабанова, О.В. Изучение иностранного языка студентами в процессе самостоятельной работы / О.В. Кабанова, Г.В. Терехова // Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов: Изд-во «Грамота», 2014. № 4. Ч. 3. С. 92-94.
5. Ксенофонтова, А.Н. Теоретические и прикладные аспекты развития речевой деятельности: монография / А.Н. Ксенофонтова, Н.В. Еремина, В.В. Томин. Оренбург: ОГУ, 2006. – 263.
6. Терехова, Г.В. Из практики организации самостоятельной работы студентов на занятиях по иностранному языку / Г.В. Терехова, О.В. Кабанова // Альманах современной науки и образования. 2013. №4(71). С. 85-89.
7. Томин, В.В. Диалоговое взаимодействие как фактор сформированности самостоятельности магистрантов / В.В. Томин, Н.В. Еремина // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: мат-лы Всероссийской науч.-метод. конф.; Оренбургский государственный университет. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. С. 2772-2778.

МОТИВАЦИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Зубова Л.В.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет», г. Оренбург**

Становление специалиста в современных условиях представляется сложным и многоплановым процессом.

Ориентация на профессиональную успешность рядом автором (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, Е.А. Климов, Н.Н. Обознов, А.К. Маркова, А.В. Бодров, А.М. Столяренко и др.) рассматривается как одно из основополагающих направлений данного процесса.

Характеристика понятия профессиональной успешности, несмотря на широкое обсуждение в современной психологической литературе, носит по-прежнему дискуссионный характер прежде всего по своей категориальной отнесенности.

С точки зрения С.А. Дружилова профессиональная успешность является собой интегральную характеристику человека, которая проявляется в деятельности и общении. Н.В. Самоукина определяет её как достижение конкретной цели, преобразование и/или преодоление условий, не позволяющих её достигать. По мнению А.В. Петровского, А.Н. Лазаренко, Л.И. Новикова профессиональная успешность синонимична качественной характеристике профессионально важных качеств субъекта. И.В. Арндачук подчеркивает оценочный аспект данного понятия, который выражает эффективность деятельности и включает в себе как минимум два элемента субъективного порядка: элемент удовлетворённости субъекта своим трудом и динамический элемент профессиональной самореализации. Ю.А. Карачарова также подчеркивает нестатичность данного явления, его временный характер, хотя относит данное явление к категории субъекта труда. В этом ракурсе профессиональная успешность является субъективной оценкой соответствия себя требованиям профессии, удовлетворенность трудом и стремление к дальнейшей профессиональной самореализации.

Иными словами, профессиональная успешность может рассматриваться как явление, противоположное предикторами развития профессиональных деформаций личности, таких, как стагнация, эмоциональное выгорание, административный восторг, выученная беспомощность, дидактизм, бюрократизм, профессиональный маргинализм и так далее [1].

И профессиональные деструкции, и профессиональная успешность носят характер ситуационный, то есть, не обладают константностью, то есть, по мере изменений личности, по мере трансформации внешних условий они могут проявляться, исчезать, трансформироваться, взаимно перетекать друг в друга.

Иными словами, профессиональная успешность может рассматриваться как состояние специалиста, как актуализированная способность ставить конкретные цели трудовой деятельности и достигать их наиболее оптимальным способом в перманентно меняющихся социальных условиях, которые отражают субъективную динамику развития профессиональных важных качеств и мотивационно – смысловой сферы.

Элементом, обеспечивающим динамичность, возможность как повышения, так и понижения уровня профессиональной успешности, выступает мотивация профессиональной деятельности.

Расширение возможностей профессионального образования в современных условиях, необходимость расширения сферы профессиональных знаний, умений навыков для повышения эффективности собственного труда, стимулирует специалистов к получению дополнительного профессионального образования.

На протяжении 3 лет нами проводилось исследование изменений мотивационных ориентаций специалистов антропоцентрированных профессий, получающих дополнительное профессиональное образование по специальности «Психология».

В целом было исследовано 76 специалистов, которые поступили на дополнительное профессиональное образование по специальности «Психология» и успешно окончили обучение. Возрастной состав эмпирической группы варьировался от 23 до 42 лет. Большая часть из них – женщины (68%).

По критерию наличия стажа и опыта работы по ранее полученной специальности группа неоднородна. Так, стаж работы по ранее полученной специальности от 1 до 3 лет имели 17% респондентов, стаж работы по ранее полученной специальности от 5 до 10 лет – 49%, не работали по ранее полученной специальности 34% респондентов. В число респондентов были включены респонденты, обладающие антропоцентрированными профессиями – врачи (18%), юристы (20%), менеджеры по работе с персоналом (10%), педагоги общеобразовательных школ (12%), философы и социологи (6%), экономисты (34%).

На момент поступления в вуз для получения дополнительного профессионального образования по специальности «Психология» были работающие и безработные респонденты. Работающих – 62%, не работающих – 38%.

Для выявления мотивов поступления на специальность «психология» были использованы методы беседы и опросник Э. Шейна «Якоря карьеры».

В беседе были выявлены следующие мотивы поступления на получение дополнительной специальности «психология» у респондентов: стремление к приобретению профессии психолога, по которой планировали продолжить работу, получение новых навыков и умений, необходимых для продвижения по карьерной лестнице по ранее приобретенной специальности, также была выделена небольшая группа респондентов, которые затруднились с определением собственного мотива поступления на обучение. Примечательно при этом, что корреляционных связей между стажем работы,

наличием/отсутствием работы и мотивами поступления на обучение, а также мотивационными ориентациями в профессии на первом этапе исследования выявлено не было.

В области карьерных ориентаций по данным исследований с помощью опросника Э. Шейна «Якоря карьеры» значимых различий с российской выборкой (по данным В.А. Чикер) [2] также не обнаружилось.

Однако на втором этапе исследования было отмечено повышение значений по такой мотивационной ориентации, как «менеджмент», означающая, что для человека стремится к повышению собственного профессионального мастерства, ориентирован на достижение успеха в профессии прежде всего за счет оптимизации усилий других людей, принятия на себя ответственности за конечный результат, оптимизации межличностного общения.

В таблице 1 приведены среднегрупповые значения по мотивационным ориентациям на момент поступления на обучение по специальности «Психология» и на момент окончания.

Таблица 1. Среднегрупповые значения по мотивационным ориентациям студентов, получающих дополнительное профессиональное образование по специальности «Психология» (по опроснику Э. Шейна)

Мотивационная ориентация	На момент поступления	На момент окончания
Профессиональная компетентность	24,4	27,4
Менеджмент	20,5	35,5
Автономия	24,3	24,6
Стабильность	34,2	20,3
Служение	17,2	18,0
Вызов	27,3	21,4
Интеграция	22,6	21,7
Предпринимательство	19,9	20,1

Представленные данные позволяют констатировать некоторую динамику мотивационных ориентаций. Прежде всего, в сторону большей выраженности тех мотивационных ориентаций. Которые свойственны профессионально успешному специалисту, который направляет свои усилия на достижение поставленных целей, на получение удовлетворения от работы, на поиск оптимальных способов и методов решения возникающих задач.

Список литературы

1. Болдырева, Т.А. Деформации личности: попытка систематизации современных психологических подходов в русле концепции индивидуальности./ Т.А. Болдырева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. - № 2. – с. 195-198.

2. Чикер, В.А. *Психологическая диагностика организации и персонала.*
– СПб: Речь, 2006. – 176 с. ISBN 5-9268-0187-7.

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ АРБИТРАЖНЫХ УПРАВЛЯЮЩИХ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Калинина Л.И.

Арбитражный суд Оренбургской области, г. Оренбург

Одним из основных вопросов в условиях развития нового рынка услуг по проведению процедур банкротства арбитражными управляющими, является обеспечение квалифицированными кадрами, способными провести любые процедуры, предусмотренные законодательством о банкротстве. Многолетний опыт подготовки арбитражных управляющих в Российской Федерации показал необходимость системного совершенствования их профессионального образования. Последние изменения действующего законодательства, регулирующего вопросы несостоятельности широкого круга субъектов предпринимательской деятельности, требуют от временного, административного, внешнего и конкурсного управляющего не только правильного применения положения законодательства о банкротстве, и владения положениями гражданского и налогового законодательства, а также использования на практике положений арбитражного процессуального законодательства. Не менее важно обладать вопросами экономического обеспечения своей деятельности. Особенно это касается методов и приемов финансового анализа должника, ведения бухгалтерского учета, а также проведения оценки имущества должника.

Целью подготовки арбитражных управляющих в системе послевузовского образования является подготовка современного грамотного профессионального и компетентного управляющего способного проводить как ликвидационные, так и реабилитационные процедуры банкротства в отношении любого должника.

Для достижения указанной цели в настоящий момент в Российской Федерации действует Единая программа подготовки арбитражных управляющих, которая призвана обеспечить наличие необходимого и достаточного уровня профессиональной компетенции всех специалистов, имеющих право на осуществление деятельности в качестве арбитражного управляющего. Законодательное содержание этого документа установлено приложением к Приказу Министерства экономического развития Российской Федерации № 517 от 10 декабря 2009 года “Об утверждении Единой программы подготовки арбитражных управляющих” [1].

В вопросах подготовки арбитражных управляющих этот документ занимает центральное место, однако на наш взгляд, требует некоторой доработки с учетом современных юридических и экономических реалий.

Следует заметить, что в период с 2010 - 2014 г.г. наблюдается активность законодательства в сфере несостоятельности (банкротства). При общей тенденции сохранности порядка проведения процедур банкротства, некоторой

корректировке подверглись положения об оценке и реализации имущества должника, последствия введения различных процедур банкротства, очередность удовлетворения требований кредиторов и т.д.

Появление в Федеральном законе от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве), (действующая редакция от 01.12.2014) [2] (далее по тексту, Закон о банкротстве) новых категорий «особых» должников, таких как застройщики и специализированные финансовые общества, общества проектного финансирования и ипотечные агенты также внесло ряд изменений в общие правила осуществления процедур банкротства.

Последние нововведения, установленные Федеральным законом от 01.12.2014 № 405-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» [3], вступившим в законную силу 02.12.2014, непосредственно касаются корректировки правового положения арбитражных управляющих, как в части усиления их ответственности, так и в части взаимоотношений арбитражных управляющих с саморегулируемыми организациями, членами которых они являются. Закон формирует новый уровень отношений саморегулируемой организации с лицами, привлеченными арбитражным управляющим для обеспечения исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве за счет средств должника.

Принятыми законодательными актами последнего времени внесены существенные изменения, непосредственно касающиеся усиление контроля за деятельностью арбитражных управляющих, а также усовершенствованию надзора за их деятельностью.

Введен запрет на принятие в саморегулируемую организацию арбитражных управляющих, исключенных ранее из членов либо этой же организации, либо другой за существенные нарушения как законодательства о банкротстве, так и других федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, федеральных стандартов, стандартов и правил профессиональной деятельности, не устраненным в срок, установленный саморегулируемой организацией. Запрет вводится на 3 года с момента исключения. Введенная мера позволит прекратить практику перехода из одной саморегулируемой организации в другую, недобросовестных арбитражных управляющих.

С целью исключения отмеченных злоупотреблений со стороны таких управляющих, установлено положение о том, что если в отношении арбитражного управляющего, подавшего заявление о выходе из саморегулируемой организации, возбуждено дело о применении к нему мер дисциплинарного воздействия, решение о прекращении его членства принимается после завершения рассмотрения этого дела.

Значительно расширены основания, для принятия постоянно действующим коллегиальным органом управления саморегулируемой организации арбитражных управляющих решения об обращении в арбитражный суд с ходатайством об освобождении арбитражного управляющего от исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве.

Саморегулируемым организациям арбитражных управляющих предоставлено право устанавливать требования и критерии аккредитации страховых организаций, профессиональных участников рынка ценных бумаг, осуществляющих деятельность по ведению реестра владельцев ценных бумаг, аудиторских организаций (аудиторов), оценщиков, организаторов торгов, операторов электронных площадок и иных лиц, привлекаемых арбитражным управляющим для обеспечения исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве за счет средств должника (далее - аккредитованные лица).

Такие требования и критерии аккредитации должны устанавливать исчерпывающий перечень условий, включая срок аккредитации, который не может составлять менее одного года, и основания ее прекращения, требования к указанным лицам, в том числе требования к обеспечению ответственности аккредитованного лица.

Практическое применение законодательных нововведений, осложняется прекращением деятельности Высшего Арбитражного Суда РФ, которому принадлежало формирование всеобъемлющей практики применения законодательства о банкротстве, начиная с Закона о банкротстве предприятий 1992 года. В настоящее время эти функции перешли к Верховному Суду Российской Федерации. Но в условиях переходного периода судебных юрисдикций не приходится ожидать новых постановлений, разъясняющих практику применения отдельных положений действующего законодательства.

В этой связи повышается роль подготовки и переподготовки арбитражных управляющих по Единой программе подготовки арбитражных управляющих в рамках послевузовского образования. На наш взгляд, исходя из современных законодательных условий, эта программа требует доработки. Количество часов отведенных на изучение раздела 2.3 части 2 Единой программы подготовки арбитражных управляющих явно недостаточно.

Необходимо дополнить этот раздел рядом вопросов, одним из которых является установление порядка и условий аккредитации в саморегулируемой организации арбитражных управляющих - страховых организаций, профессиональных участников рынка ценных бумаг, предполагающих участие в делах о банкротстве в качестве реестродержателей, аудиторских организаций (аудиторов), оценщиков, организаторов торгов, операторов электронных площадок и иных лиц, привлекаемых арбитражным управляющим для обеспечения исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве за счет средств должника (далее - аккредитованные лица). Другим не менее важным вопросом, который следовало бы включить в упомянутую программу в качестве отдельной темы, это вопрос о защите саморегулируемой организацией арбитражных управляющих прав и законных интересов арбитражных управляющих, являющихся членами этой организации.

Представляется правильным рассмотрение в качестве самостоятельной темы, вопроса о требованиях к обеспечению имущественной ответственности арбитражного управляющего, возникшей вследствие обязанности возместить членам саморегулируемой организации арбитражных управляющих убытки, причиненные в связи с необходимостью привести размер компенсационного

фонда этой саморегулируемой организации в соответствии с требованиями статьи 251 Закона о банкротстве после осуществления компенсационной выплаты из компенсационного фонда этой саморегулируемой организации,

Требуют детальной регламентации и вопросы переподготовки арбитражных управляющих, составления программы позволяющей в короткий период времени освоить практику применения новелл действующего законодательства, регулирующего все аспекты проведения процедур банкротства.

Список литературы

1. *Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти № 12 от 22 марта 2010 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.jurizdat.ru/editions/official/bnafoiv/archive/2010/12.htm>*

2. *Российская газета № 3077 от 2 ноября 2002 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rg.ru/gazeta/2002/11/02.html>*

3. *Федеральный закон от 01.12.2014 № 405-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201412020030>*

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СФЕРЕ ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Кислова И.А., Бурдюгова О.В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Индустрия туризма, являясь одним из наиболее динамично развивающихся сегментов экономики, оказывает огромное воздействие на целый ряд отраслей народного хозяйства.

Высокие темпы развития любой отрасли требуют высокого уровня квалификации привлекаемой трудовой силы. Именно грамотные, компетентные, имеющие высокий уровень образования кадры обеспечивают конкурентоспособность предприятия в отрасли туризма. Следовательно, главный потенциал предприятия заключен в кадрах. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия не существовали, без хорошо подготовленного персонала ни одна организация не сможет достигнуть своих целей.

Кадровый потенциал - это сложная система, которая состоит из трудового потенциала работников отрасли, образовательных учреждений, осуществляющих профильную подготовку кадров по отраслевым направлениям и обучающихся. Поэтому при решении задач воспроизводства кадрового потенциала туристской отрасли необходимо учитывать и личностные, квалификационные и психофизические характеристики кадров, влияющие на конкурентоспособность и на достижения экономических целей отрасли в целом. Для эффективного воспроизводства кадров туристской отрасли необходимо обращать внимание на подготовку кадров и кадрового резерва для турфирм, рассматривать студентов как часть трудового потенциала.

Несмотря на сложную политическую и экономическую ситуацию в мире и в России, темп роста показателей въездного туризма прогнозируется для нашей страны на период 2010-2020 г.г. 3,7% в год [1]. С целью продвижения туристского направления на международном и внутреннем туристских рынках постоянно реализуются и разрабатываются программы поэтапного развития и стимулирования туризма.

Поэтому возникает необходимость формирования модели подготовки кадров для отрасли туризма, учитывающее многопрофильность системы и включающее все виды обучения специалистов от среднего до высшего профессионального образования, постоянно действующую систему переподготовки кадров и повышения квалификации, так как кроме количественной нехватки кадров в сфере туризма существует еще качественный дефицит [2].

Дополнительное профессиональное образование - одно из важных и нужных направлений развития в образовании, важная составляющая, позволяющая интегрировать разные уровни и формы образования в цепи более гибкой образовательной траектории. Формы дополнительного профессионального образования обращены на решение следующих насущных

проблем и вопросов:

- развитие новых технологий в образовании по отношению к профессиональным ориентирам;
- повышение профессиональных компетенций;
- адаптация органов управления к динамике и модернизации в образовании [3].

Так как одним из факторов повышения качества подготовки специалистов для сферы туризма является формирование слаженно действующей системы непрерывного и дополнительного профессионального образования, будет полезным изучить опыт систем образования за рубежом. В Америке и в Европе существует огромное количество учебных заведений по повышению квалификации и профессиональной переподготовке в туризме. Даже для трудоустройства в турфирму необходима аттестация в официально признанных профессиональных организациях. В Америке, например, это профессиональная ассоциация экскурсоводов в Чикаго, в Англии – Association of Professional Tourist Guide и Institute of Tourist Guiding. К тому же в этих странах есть определенная градация гидов, что способствует повышению уровня их профессиональной подготовки.

В Африканском и Азиатском регионе дополнительное образование в сфере туризма можно получить, пройдя краткосрочные летние курсы (vocational educational programs). Существуют и более продолжительные по времени программы (до года), они направлены на усовершенствование навыков специалистов рассматриваемых направлений. Основная масса образовательных учреждений в странах Азии и Африки состоит в Национальных туристских ассоциациях, а также во Всемирной туристской организации.

В Австралии при университетах и колледжах существуют круглогодичные курсы, повышающие квалификацию специалистов в области туризма. Для того чтобы осуществить возможность работать в турфирме, необходимо сдать квалификационный экзамен в компании Guiding Organisations Australia (GOA), являющейся одной из лучших в мире в сфере туризма. [4].

В нашей стране в ближайшие годы необходимо повышение квалификации работников туристского бизнеса посредством периодического прохождения курсов повышения квалификации, а также переподготовки специалистов из других отраслей, начинающих работать в индустрии туризма, давая как базовые теоретические, так и практические знания и навыки [5]. Исходя из вышесказанного, следует отметить, что необходимо проводить:

- аттестацию персонала;
- курсы повышения квалификации;
- бизнес-тренинги;
- дистанционные семинары и курсы;
- организацию и проведение различных видов практик и стажировок.

Необходимо также обмениваться знаниями между сотрудниками фирмы и использовать профессиональные электронные ресурсы.

Образовательные стандарты, которые способствуют решению различных проблем в экономике, подготовка квалифицированных кадров путем прохождения различных видов практик и стажировок, повышение квалификации и профессиональных компетенций специалистов будет способствовать развитию туристской отрасли.

Для создания эффективной системы непрерывного образования в сфере туризма необходимо сформировать отраслевые рамки квалификации в части национальной системы квалификаций. Данная мера необходима для систематизации наименований должностей и профессий работников отрасли туризма, для соответствия их к определенным квалификационным и образовательным уровням.

Следующим этапом должен стать этап разработки и утверждения профессиональных стандартов. К 2015 году согласно планам Министерства труда планируется к выпуску не менее восьмиста профстандартов. В Государственной программе развития образования на 2013-2020 годы говорится о том, что «одна из главных проблем - это консолидация учебно-методических объединений в государственные и общественные профессиональные образования и сообщества с участием работодателей». Следовательно, в соответствии с современными требованиями рынка труда, высшие учебные заведения будут активно участвовать в разработке профессиональных стандартов и образовательных программ. [6].

Данный инструментарий должен стать базой для создания системы непрерывного образования, программы которого в настоящее время активно реализуются во многих развитых странах мира. Ведущие государства Евросоюза проводят обучение населения, используя программы тренингов и семинаров. Процент трудоспособного населения в Европейском блоке, повышающего свой профессиональный уровень посредством участия в программах дополнительного профессионального образования равен почти 70 %, в России, к сожалению, данный показатель не больше 22,4% [5].

Формирование отраслевой системы оценки сертификации сотрудников в сфере туризма, курсы повышения квалификации и переподготовки специалистов создаст стимулы для повышения качества профессионального образования.

Список литературы

1. Белозерова Ю. М., *Возможности и угрозы для развития внутреннего туризма в регионах Российской Федерации // Региональная экономика: теория и практика. 2014. №10 (337).*

2. Лукьянова А.Л. *Переход к постиндустриальному обществу: исследование занятости в сервисном секторе экономики России / А.Л. Лукьянова. – М.: ЕЕЕРС, 2009. – 72 с.*

3. Кислова И.А. *Проблемы подготовки кадров в сфере туристического бизнеса / Возможности развития краеведения и туризма Сибирского региона и сопредельных территорий. / Сборник научных статей по результатам тринадцатой научно-практической конференции с международным участием*

30-31 октября 2013 г. Томск, 2013. – 270 с.

4. Родионова, Е.В. Анализ зарубежного опыта организации дополнительного профессионального образования в сфере туризма [Электронный ресурс] / Е.В. Родионова, Н.А. Колодий, Т.В. Конюхова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. - № 2. – Режим доступа: www/science-education.ru/108-8992

5. Дусенко, С.В. О современных практико-ориентированных подходах в организации переподготовки повышения квалификации кадров в профильном туристском вузе [Электронный ресурс] // Материалы международной научно-практической конференции «Профессиональное образование в сфере туризма как условие повышения качества туристских услуг», Москва, 13-14 декабря 2012 г. – Режим доступа: http://www.nat-moo.ru/_doc/div_77_news_14122012/sbornik.pdf.

6. Паспорт Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы от 25 сентября 2012 г. [Электронный ресурс]. – Доступ с официального сайта Правительства Российской Федерации: <http://government.ru>

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ КУМЕРТАУСКОГО ФИЛИАЛА ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА)

Кондратьева Н.В.

Кумертауский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет», г. Кумертау

В первом десятилетии XXI века российское общество столкнулось с ситуацией рассогласования таких важных его компонентов как рынок образовательных услуг, с одной стороны, и рынок труда – с другой.

В условиях сложившейся инновационной экономики зародилась потребность в специалистах новой формации, способных отвечать требованиям быстро меняющихся современных технологий, гибко реагировать на внедрение высокотехнологичных процессов.

Проблема формирования системы подготовки кадров обозначена в ежегодном Послании Президента Российской Федерации к Федеральному собранию, прозвучавшем 04 декабря 2014 года: «самое базовое условие развития экономики – это, конечно, высокоподготовленный и квалифицированный рабочий класс, инженерные кадры.»

На первый план выступает приобретение компетенций саморазвития и самосовершенствования.

Приоритетной идеей становится образование не «на всю жизнь», а «через всю жизнь», основные акценты переносятся на самообразование.

Вместе с тем, понимание роли места феномена самообразования пока продолжает оставаться в русле традиционных интерпретаций.

Основные образовательные программы высших учебных заведений, федеральные государственные стандарты образования, разработанные под потребности той или иной сферы деятельности, не могут быть актуализированы так быстро, как того требуют интенсивные процессы структурных изменений. Необходима корректировка формулировок основных дисциплин в ответ на появление новых сфер науки и технологии, интеграция дисциплин, считавшихся ранее обособленными, переход к проблемно-ориентированным методам формирования знаний.

В то же время, невозможно отрицать фундаментальность, высокий научно-исследовательский потенциал и академичность российской высшей школы, на базе которой могут быть разработаны и реализованы передовые технологии и методы производства.

Высокий уровень развития педагогической науки, сформированность психолого-педагогического сообщества, гуманистический характер российской образовательной мысли, ее направленность на обеспечение единства обучения и воспитания, плодотворность многих российских образовательных традиций

служат монолитом, на основе которого можно проводить модернизацию образовательных систем.

Возникает противоречие. С одной стороны, интенсивное индустриальное развитие требует быстрого перехода к инновационной системе образования, с другой стороны, нельзя упустить из поля зрения фундаментальную научную основу подготовки специалистов, проверенную десятилетиями и дающую надежный результат.

На наш взгляд, промежуточным решением данной проблемы может выступать система непрерывного профессионального образования на базе образовательной организации высшего образования.

Именно через систему дополнительного профессионального образования профессиональные объединения имеют возможность на базе классических научных разработок реализовать потребность в обновлении знаний специалистов в соответствии с системно внедряемыми современными технологиями и процессами.

В рамках дополнительного профессионального образования наиболее ярко и качественно представлена реализация эффективных форм интеграции с наукой и производством.

Модель системы непрерывного профессионального образования, позволяющая, разрешить противоречие между применением классических подходов и инновационных технологий в образовании, разработана и реализована в Кумертауском филиале Оренбургского государственного университета.

Кумертауский филиал Оренбургского государственного университета (Филиал) имеет передовой опыт реализации программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки и аттестации специалистов в отрасли строительства, энергетики, теплоснабжения и жилищно-коммунального хозяйства, скорректированных под актуальные потребности регионального рынка труда.

Задачи реализации программ дополнительного профессионального образования и технического взаимодействия с профессиональными объединениями работодателей возложены на специально созданное в 2009 году в Филиале структурное подразделение «Отдел дополнительного профессионального образования» (ОДПО).

Основными направлениями деятельности отдела являются разработка и реализация программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации, профессионального обучения по рабочим профессиям, а также развитие системы внешних связей с целью укрепления профессионального взаимодействия с объединениями работодателей.

Профессиональная переподготовка в Филиале реализуется по шести приоритетным направлениям социально-экономического развития Республики Башкортостан. Это строительство, теплоэнергетика, транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, электроэнергетика, инновационная экономика.

С 2010 года по настоящий момент на базе Филиала прошли профессиональную переподготовку свыше 320 специалистов. Общий доход от

реализации данных программ составил более 10 млн. рублей, ставших дополнительным источником инвестиций в систему высшего профессионального образования.

В 2013 году впервые организована работа по реализации программ профессиональной переподготовки студентов старших курсов.

Филиалом поставлена стратегическая задача: при подготовке специалистов максимально наделить будущего выпускника конкурентными преимуществами, в качестве которых в первую очередь выступают дополнительные профессиональные компетенции, полученные в ходе освоения программ профессиональной переподготовки.

Получение двух и более квалификаций в рамках одного образовательного уровня позволяет студенту быть непрерывно адаптированным к актуальным требованиям рынка труда, что отвечает основным условиям развития экономики в контексте трансформаций.

Стратегически важным направлением деятельности, оказывающим определенное влияние на социальную стабильность общества, является жилищно-коммунальная сфера.

Поступательное развитие, модернизация данной отрасли представляет одну из приоритетных задач государственной политики.

При этом одной из первоочередных проблем на пути формирования профессионального рынка жилищно-коммунальных услуг остается дефицит квалифицированных кадров в сфере эксплуатации объектов жилищно-коммунального хозяйства.

Филиал принимает участие в реализации поручения Президента Республики Башкортостан по вопросу подготовки кадров для сферы ЖКХ.

По инициативе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан на базе Филиала с 2012 года реализуется программа софинансирования Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан расходов муниципальных образований Республики Башкортостан по подготовке и переподготовке квалифицированных специалистов для нужд жилищно-коммунальной отрасли республики.

Обучение специалистов сферы жилищно-коммунального хозяйства ведется за счет средств республиканского и муниципального бюджетов по шести приоритетным направлениям: строительство и эксплуатация объектов ЖКХ, электроснабжение, теплоэнергетика, водоснабжение, транспортное хозяйство, экономика и управление в жилищно-коммунальном хозяйстве.

В рамках программы софинансирования за период с 2012 года по настоящий момент времени профессиональную переподготовку в сфере ЖКХ на базе Филиала прошли свыше 150 руководителей и специалистов предприятий жилищно-коммунальной отрасли. Представлены все города и районы Республики Башкортостан.

Функциональным компонентом системы непрерывного профессионального образования в части обеспечения горизонтальной образовательной мобильности выступают программы повышения квалификации, реализуемые в рамках потребностей, обозначенных

региональным рынком труда.

С первых дней существования отдела дополнительного профессионального образования были налажены и закреплены договорными взаимными обязательствами связи с профессиональными объединениями работодателей - саморегулируемыми организациями Республики Башкортостан.

По данным пресс-службы Государственного комитета РБ по строительству и архитектуре, на сегодняшний день в Башкортостане зарегистрировано пять саморегулируемых организаций в области строительства, саморегулируемые организации в области проведения энергетических обследований и теплоснабжения.

В сотрудничестве с руководством ведущих СРО Филиалом разработано и реализуется сегодня свыше 40 актуальных программ повышения квалификации.

За период с 2009 года по настоящий момент обучение по программам повышения квалификации на базе Филиала прошли более 4000 специалистов предприятий-членов СРО.

Ведущей структурой, объединяющей строительные СРО, является Общероссийская негосударственная коммерческая организация «Национальное объединение строителей» (НОСТРОЙ г. Москва).

Одно из приоритетных направлений деятельности НОСТРОЙ - вопрос профессиональной подготовки специалистов строительной отрасли.

Кумертауский филиал ОГУ официально зарегистрирован в НОСТРОЙ в Реестре образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования.

Одновременно с этим филиал является Аккредитованным центром по тестированию в Единой системе Аттестации строителей НОСТРОЙ.

В 2013 году, после получения Филиалом Лицензии на профессиональное обучение по 18 рабочим профессиям, Кумертауский филиал ОГУ получил официальный статус Ресурсного центра НОСТРОЙ по подготовке рабочих кадров.

подавляющая часть дополнительных профессиональных программ в Филиале реализуется посредством собственно разработанной системы дистанционного образования «Web-Set – дистанционное обучение посредством сети интернет». Данный программный продукт объединяет в себе систему дистанционного обучения и итогового тестирования.

Программа дистанционного обучения «Web-Set» прошла экспертизу в Федеральной службе по интеллектуальной собственности и государственную регистрацию с присвоением государственного регистрационного номера.

В 2013 году программа была представлена на конкурс, проходивший в Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина в рамках X Международной научно-методической конференции «Новые образовательные технологии в ВУЗе» и удостоена Диплома I степени среди более чем 30 претендентов.

Организация учебного процесса с применением инновационных телекоммуникационных технологий позволила расширить географию

реализации программ дополнительного профессионального образования.

Значительно возросло количество слушателей программ, что, в свою очередь, закладывает дополнительную площадку для развития научно-инновационного потенциала Филиала.

Разработка и внедрение телекоммуникационного образовательного поля позволило Филиалу выйти на международный уровень сотрудничества.

Повышение квалификации на базе Филиала проходили специалисты строительных компаний Чешской Республики, Турции, Австрии.

Развитие системы практико-ориентированного дополнительного профессионального образования является отправной точкой деятельности Филиала по открытию производственных структурных подразделений.

В 2011 году в Филиале создан научно-образовательный центр по теплоэнергосбережению, основное направления деятельности которого – проведение тепловизионной диагностики и энергетического обследования бюджетных учреждений, промышленных предприятий, объектов гражданского и промышленного строительства.

Инструментальная база научно-образовательного центра по теплоэнергосбережению насчитывает более 40 приборных позиций.

С 2011 года специалистами центра проведен энергоаудит 140 объектов, расположенных как в Республике Башкортостан, так и за ее пределами.

На базе научно-образовательного Центра реализуются программы обучения и повышения квалификации лиц, ответственных за энергосбережение.

Таким образом, научно-производственная структурная единица консолидирует в рамках своей деятельности научно-исследовательский и производственный компоненты.

В целях развития системы практико-ориентированного высшего образования в 2013 году Кумертауским филиалом ОГУ при поддержке Государственного комитета Республики Башкортостан по строительству и архитектуре получена лицензия на профессиональное обучение по рабочим профессиям.

Рабочие профессии востребованы не только на крупных промышленных предприятиях, но и в малом и среднем бизнесе. Это, как правило, предприятия строительства, торговли, сферы услуг, жилищно-коммунального комплекса.

Филиал имеет право на ведение образовательной деятельности по 18 наиболее востребованным на региональном рынке труда рабочим профессиям.

Современные программы профессионального обучения по рабочим профессиям, реализуемые на базе Филиала, разработаны в строгом соответствии с профессиональными стандартами, что позволяет гарантировать результат обучения, востребованный работодателем, полностью исключает несоответствие качества подготовки по рабочей профессии требованиям рынка труда.

Совокупность компонентов дополнительного профессионального образования, представленных сегодня в Филиале, позволяет говорить о создании на базе Филиала системы непрерывного профессионального образования, концептуальной идеей которой является деятельность по

реализации практико-ориентированных образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов, согласованных с работодателем и обеспечивающих освоение квалификаций, востребованных на актуальном рынке труда.

Список литературы

1. Анищенко, В.А. *Методологические основы проектирования образовательных систем в условиях непрерывного профессионального образования* /В.А.Анищенко //ПО. Столица. - 2006. - Прил. "Новые пед. исследования" №: 3. -С. 47-58.

2. Терзи Н.В. *Конкурентоспособность образовательной услуги*/Н.В. Терзи//ЭКО Всероссийский экономический журнал. – 2014. - № 11(485). – С. 187-189

УЧЕНЬЕ РАЗУМ ПРОСВЕЩАЕТ

Копылова О.А., Осипова Е.А.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
"Оренбургский государственный университет", г. Оренбург**

В современном динамичном мире ежедневно происходят открытия в науке и технике, люди углубляются в микромир и исследуют космические просторы вселенной. Чтобы успевать за быстро развивающимися тенденциями этого мира, человеку необходимо развиваться самому во всем и в первую очередь в области своей деятельности. Ведь хороший специалист должен не только обладать фундаментальными знаниями, умениями и навыками, но и уметь использовать новые знания в своей деятельности.

Так высшее профессиональное образование в первую очередь дает молодому поколению знания: знания накопленные многими годами ранее, знания, которые не получишь при изучении школьного курса, знания, которые систематизированы и разъяснены педагогами ВУЗа. Так же высшее образование воспитывает студентов морально на протяжении всего обучения, а в дальнейшем является не просто показателем дипломированного специалиста, но и более высоким статусом человека. Это подтверждается тем фактом, что у каждого, занимающего высокую должность, имеется одно или несколько высших образований.

В статье 24 закона Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 N 3266-1 целями высшего профессионального образования являются подготовка и переподготовка специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования [1].

Но в дальнейшей профессиональной деятельности может возникнуть необходимость повышения уровня и качества знаний, повышение своей квалификации. С каждым годом количество людей столкнувшихся с подобной проблемой возрастает. В силу этого необходимо не только повышать образованность населения и стимулировать получение необходимого высшего профессионального образования, но и повышать его уровень в дальнейшем. Возрастающая потребность в постоянном обновлении и углублении однажды полученных знаний, формирование культуры «обучение в течение всей жизни» привело к созданию ряда программ переподготовки и повышения квалификации специалистов. Эти программы нацелены на то, чтобы помогать специалисту международного класса оставаться на высоком уровне всего профессионального пути.

История дополнительного профессионального образования (ДПО) в России берет свое начало в начале 20-го века. До конца 90-х годов оно развивалось в основном в рамках межотраслевых институтов повышения квалификации специалистов народного хозяйства. В 1994–95 гг. началось активное развитие дополнительного образования в учреждениях среднего,

дополнительного и высшего профессионального образования. На сегодняшний день по всей стране действует более 1000 подразделений дополнительного профессионального образования, которые ежегодно обучают свыше 400 000 специалистов. Основная роль в развитии ДПО сегодня принадлежит ведущим высшим учебным заведениям, на базе которых созданы внутривузовские системы ДПО. На ноябрь 2009 года российскими лидерами в ДПО являются РУДН (700 программ, свыше 25 000 слушателей), МГУ им. М. В. Ломоносова (450 программ, около 18 000 слушателей), МГТУ им. Н. Э. Баумана (300 программ ДПО, 15 000 слушателей) [2].

Согласно статье 26 закона Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 N 3266–1 Дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства.

В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием федеральных государственных образовательных стандартов (в ред. Федерального закона от 01.12.2007 N 309–ФЗ) [1].

Таким образом, каждый ответственный хороший специалист «мастер своего дела» совершенствует свои знания, а для этого обращается в ВУЗы, где может повысить уровень своих знаний или получить другое высшее образование, которое можно получить, обучаясь на заочной форме обучения, во время учебы на первом высшем или уже работая.

Второе высшее образование так же является дополнительным образованием – это освоение основных программ высшего образования на базе уже имеющегося или незаконченного высшего образования. Его могут получить только дипломированные специалисты, либо студенты ВУЗа, обучающиеся на дневной форме обучения после 2 курса бакалавриата или после 3 курса специалитета. Получение второго высшего образования в смежной отрасли иногда становится просто необходимо, так как современная наука активно развивается в междисциплинарном ракурсе. Второе высшее образование дает возможность стать специалистом еще в одной области, но в отличие от первого высшего сделать это можно только на коммерческой основе. Выбор направления зависит от поставленных абитуриентом целей: либо получить специальность смежную с первой, либо ее дополняющую [3]. То есть, второе высшее образование получают как для более полного владения профессиональными навыками и как следствие, продвижение по карьерной лестнице, так и для полной смены сферы деятельности.

По существующим на данный момент законам второе высшее профессиональное образование не может заменить иной вид образования. Так, например, магистратура, которая считается повышением квалификации работника, получившего степень бакалавра, либо совершенно иного направления, не является вторым высшим образованием. Это подтверждено Федеральным законом «Об образовании» в 4 статье: квалификация

"дипломированный специалист", присвоенная имеющим государственную аккредитацию образовательным учреждением высшего профессионального образования до прекращения в Российской Федерации обучения по программам подготовки дипломированного специалиста, приравнивается к квалификации (степени) "специалист". Лица, получившие документы государственного образца о высшем профессиональном образовании, подтверждаемом присвоением им квалификации "дипломированный специалист", имеют право продолжить на конкурсной основе обучение по программе магистратуры соответствующего уровня высшего профессионального образования, которое не рассматривается как получение ими второго высшего профессионального образования (в ред. Федерального закона от 10.11.2009 N 260-ФЗ), но считается повышением квалификации работника [4].

Но для повышения квалификации специалиста немаловажно качество образования, а оно в свою очередь зависит от учебного заведения. Для того, чтобы выявить лидирующие ВУЗы на Западе была введена рейтинговая система университетов: ведущие издания проводят дорогостоящие исследования и публикуют их результаты в ведущих СМИ. Так, в октябре 2009 года издание «Times Higher Education» опубликовало рейтинг 200 ведущих университетов мира, а в феврале 2010 года журнал «US News and World Report» расширил этот рейтинг до 400 ведущих мировых университетов [5]. Составители этих рейтингов не скрывают цели такой работы. По мнению «US News and World Report», «расширенные списки наглядным образом демонстрируют хорошие позиции американских учебных заведений в сравнении с вузами других стран. Так, среди лучших 400 университетов 62 % составляют вузы семи стран»:

- США – 87 университетов (22%);
- Великобритания – 47 университетов (12%);
- Германия – 32 университета (8%);
- Австралия – 22 университета (6%);
- Япония – 19 университетов (5%);
- Канада – 19 университетов (5%);
- Франция – 17 университетов (4%) [6].

Таким образом, перед Россией стоит задача рейтингования системы обучения: необходимо создать новую методику рейтингования университетов, на которую перейдут остальные страны, либо принять существующую и повысить качество образования ВУЗов страны.

Но нельзя однозначно судить о правильности выбранной методики, применимо к Российским ВУЗам. Из-за особенностей географического расположения, большого количества национальностей, различного материального положения, потребностей и, учитывая русский менталитет, образование в России будет отличаться от западного. Но это не значит, что оно должно быть хуже, возможно, оно должно иметь другой характер и иную направленность.

В каждом регионе страны ВУЗы отличаются своей спецификой в зависимости от актуальности профессий. Так, в Оренбургской области открыто

большое количество газовых месторождений. Для развития этой отрасли промышленности был открыт филиал РГУ нефти и газа им. Губкина в г. Оренбурге, где готовят кадры, широко специализированные в этой области. В связи с наличием больших территорий пахотных земель открыт Оренбургский Государственный Аграрный Университет. Большое разнообразие специальностей, в том числе узконаправленных либо единственных в области, предоставляет ОГУ.

Компания Head Hunter проанализировала вакансии по городу Оренбургу, размещенные в 2012 году, и составила рейтинг наиболее востребованных профессиональных областей на рынке труда города:

- 1) Сфера продаж (6,8%);
- 2) Банковская сфера (14,1%);
- 3) Информационные технологии (8,4%);
- 4) Маркетинг (7,4%);
- 5) Бухгалтерия (5,1%);
- 6) Управление персоналом (4,1%);
- 7) Топ-менеджмент (3,6%);
- 8) Транспорт (2,7%);
- 9) Строительство (2,6%);
- 10) Страхование (2,4%);
- 11) Безопасность (до 2,3%);
- 12) Медицина (до 2,3%);
- 13) Автомобильный бизнес (до 2,3%);
- 14) Туризм (до 2,3%);
- 15) Административный персонал (до 2,3%);
- 16) Производство (до 2,3%);
- 17) Юриспруденция (до 2,3%);
- 18) Добыча сырья (до 2,3%);
- 19) Закупки (до 2,3%);
- 20) Фитнес (до 2,3%) [7].

По данным исследований на 2014 год в Оренбургской области самыми востребованными и высокооплачиваемыми профессиями являются следующие:

- 1) Программист;
- 2) IT – специалист;
- 3) Веб – мастер;
- 4) Архитектор – проектировщик;
- 5) Менеджера по логистике;
- 6) Стилист – визажист;
- 7) Шеф – повар;
- 8) Профессия личного водителя;
- 9) Врач- стоматолог [8].

Из приведенной статистики следует, что наиболее популярные профессии в Оренбургской области совпадают с наиболее востребованными профессиями по всей России и только по определенным аспектам отличаются от остальных.

Итак, наиболее востребованная, актуальная профессия – это профессия,

которая интересна самому человеку. Выбрав определенную профессию, поставив правильно перед собой цели, можно достигнуть огромных результатов, занимаясь при этом любимым делом и саморазвитием. Человек всю свою жизнь учиться. Получив одну профессию и достигнув определенных высот, необходимо учиться новому, развиваться и применять эти знания на практике в реальной жизни. На сегодняшний день даже рабочие специальности требуют высокой ответственности и не малых умений, а значит в подобной области можно стать профессионалом, ведь высококвалифицированные рабочие всегда востребованы на рынке труда. Нужно быть заинтересованным в своей работе, трудиться и стремиться к большему и именно так можно добиться великих результатов.

Список литературы

1. *КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: 1992 – 2014. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/edu/43_2.html#p683. – 07.12.2014.*
2. *Википедия [Электронный ресурс]: Дополнительное профессиональное образование. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>. – 09.12.2014.*
3. *Мое образование [Электронный ресурс]: Второе высшее образование. – Режим доступа: <http://www.moeobrazovanie.ru/>. – 07.12.2014.*
4. *КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: 1992 – 2014. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93632/#p47. – 07.12.2014.*
5. *World's Best Universities [Электронный ресурс]: Top 400. – U.S. News & World Report. – Режим доступа: <http://www.usnews.com/sections/education/worlds-best-universities/index.html>. – 08.12.2014.*
6. *Рейтинг лучших университетов мира [Электронный ресурс]: US News & World Report . – Режим доступа: <http://eduabroad.ru/journal/27.02.2010/6>. – 08.12.2014.*
7. *Орениформ [Электронный ресурс]: Самые востребованные профессии Оренбурга. – Режим доступа: www.oreinform.ru. – 09.12.2014.*
8. *Оренбургский государственный университет [Электронный ресурс]: Рейтинг профессий. – Режим доступа: http://job.osu.ru/useful/prof_rating. – 09.12.2014.*

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ДОУ

Кузниченко М.А., Сурина Е.Е.

**Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ,
г. Орск**

Характерной чертой информатизации общества в современных условиях является внедрение информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в процесс образовательной деятельности на всех уровнях. Информационно – коммуникативные технологии (ИКТ) – это прежде всего технологии доступа к различным информационным источникам (электронным, печатным, инструментальным) и инструментам совместной деятельности, направленная на получение конкретного результата.

Информационные технологии как средство модификации представления информации и методов ее обработки актуальны не только в профессиональной подготовке специалистов, не только в школьном образовании, но в деятельности дошкольных учреждений. В детских садах (ДОУ) современные информационные технологии в дошкольном являются для детей средством познания окружающего мира, позволяя не только узнавать много нового, но и выявить и укрепить интерес детей к обсуждаемой теме. Недаром важность и необходимость внедрения информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в процесс образовательной деятельности отмечается международными экспертами ЮНЕСКО ((UNESCO — The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) — Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры). Генеральный директор ЮНЕСКО (Федерико Майор - бывший, Ирина Бокова (Болгария) с 2009 г.) отмечает, что новые технологии должны способствовать «созданию лучшего мира, в котором каждый человек будет получать пользу от достижений образования, науки, культуры и связи».

ИКТ становятся также важным средством развития интегральной функции по отношению к развивающим личность ребенка системам «семья»- «улица»- «детский сад», приобретая стратегический характер для ДОУ. Применение современных электронных ресурсов обеспечивает эффективность развивающего и поддерживающего взаимодействия родителей и педагогов в воспитании дошкольников. Именно эта совместная деятельность ответственных взрослых, направлена на введение детей в пространство культуры, постижение ее ценностей и смыслов.

Вышесказанное подтверждает актуальность повышения роли ИКТ при подготовке и, что важнее, переподготовке (повышении квалификации) работников всех уровней ДОУ. Информационно-коммуникационное взаимодействие с семьей воспитанников охватывает все уровни управления ДОУ, к которым относятся:

1) в функциональные обязанности руководителя ДОУ входит обеспечение эффективного взаимодействия с родителями и сотрудниками.

2) Старший воспитатель мобилизует педагогов на решение задач взаимодействия с семьей, привлекает к их решению родителей и общественность. Организует просветительскую работу для родителей.

3) Педагог – психолог создает психологически безопасные условия для субъектов образовательного процесса. Формирует психологическую культуру родителей и педагогов.

4) Старшая медицинская сестра организует совместную работу с семьей по воспитанию здорового ребенка.

5) Воспитатель детского сада управляет процессом взаимодействия с семьей воспитанников.

Каждый уровень системы управления находится в рамках должностных обязанностей и инструкций.

Роль заведующего и старшего воспитателя – управление в зоне ближайшего развития социально – педагогического взаимодействия, поддерживающее педагогов и родителей в решении проблем, направленное на освоение продуктивных способов их взаимодействия.

В Орском гуманитарно-технологическом институте ведется планомерная работа по повышению квалификации данных категорий работников. В рамках курсов, организованных ФПК ПДС для педагогических работников Восточного Оренбуржья была организована работа по проекту внедрения ИКТ в деятельность ДОУ. Цель проекта - оптимизация управления взаимодействием детского сада с семьей на основе эффективного использования информационно- коммуникативных технологий, с целью решения актуальных проблем воспитания детей при обоюдной готовности воспитывающих взрослых.

Теоретической базой проекта стали основные стратегические положения, опубликованные в 2013 году под эгидой ЮНЕСКО монографии «Информационные и коммуникационные технологии в образовании», в которой рассматриваются ключевые вопросы применения ИКТ в образовательных учреждениях и обобщен мировой опыт таких организаций. С точки зрения авторов выделены такие стратегии интеграции новых ИКТ в дошкольное образование для руководителей ДОУ, как:

1. Развитие имеющихся возможностей.
2. Определение своей роли.
3. Четкая формулировка цели и задач.
4. Создание ИКТ среды.
5. Содействие профессиональному развитию персонала.
6. Интеграция, наблюдение, размышление.
7. Построение партнерских отношений и сети.
8. Планирование дальнейшего развития.

В соответствии с этими положениями задачами проекта оптимизации являются:

1) Интегрировать информационно – коммуникативные технологии в процесс взаимодействия детского сада и семьи.

2)Повышение информационно – коммуникативной компетенции всех участников проекта.

3)Создание информационно – коммуникативной службы в ДОУ

4)Формировать у педагогов и родителей потребность в использовании информационно – коммуникативных технологий, с целью оптимизации взаимодействия.

5)Создать условия для использования информационно – коммуникативных технологий для взаимодействия детского сада с семьей.

6)Развивать демократический стиль управления ДОУ.

7)Реализация механизма и форм публичной отчетности.

8)Повысить заинтересованность родителей во взаимодействии с ДОУ.

9)Популяризировать деятельность ДОУ.

Ожидаемые результаты от внедрения ИКТ в дошкольное образование можно сформулировать следующим образом:

— повышение ИКТ- компетентности педагогов;

— повышение эффективности качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ;

— увеличение количества педагогов – активных пользователей компьютера;

— применение дидактического материала, разработок, компьютерных программ педагогики в процессе обучения.

Однако уже на начальной стадии проекта были выявлены проблемы расширения применения ИКТ в формировании среды информационного взаимодействия ДОУ-семья. К ним относятся такие проблемы использования ИКТ, как недостаточная компьютерная грамотность педагогов и родителей и недостаточное материально-техническое обеспечение. В таблице 1 показан существенный недостаток средств обеспечения ИКТ практически во всех населенных пунктах, в которых для работников ДОУ проводились курсы.

Таблица 1

Материально-техническое обеспечение ДОУ Восточного Оренбуржья средствами обеспечения ИКТ

№	Оборудование	г.Кувандык	с.Ибрагимово	с.Новоуральск	с.Зиянгурино	д.Первомайск	с.Куруил	с.Чеботарево	ст.Дубиновка	с.Новопокровка
1.	Стационарный компьютер	19	1	-	-	-	-	-	1	1
2.	Ноутбук	10	1	-	-	-	-	-	-	-

3	Планшет	4	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Принтер лазерный	15	1	-	-	-	-	-	1	-
5.	Интерактивная доска	6	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	Мультимедийный проектор	9	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Сканер или многофункциональное устройство (МФУ)	13	1	-	-	-	-	-	1	-
8.	Экран на штативе или подвесной	10	1	-	-	-	-	-	-	-
9.	Телевизор	18	4	1	-	-	1	-	1	1
10.	Фотокамера цифровая	8	1	-	-	-	-	-	1	-
11.	текстовый редактор	4	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Электронные таблицы	4	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Редактор презентаций	4	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Диски	4	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Интернет	4	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Спец.программы	Movie Maker	-	-	-	-	-	-	-	-

Неутешительность данных усугубляется тем, что уровень формирования информационной культуры педагогов ДОУ в современных условиях определяется следующими такими критериями, как знания об информации, информационных процессах, моделях и технологиях и умения и навыки применения средств и методов обработки и анализа информации в различных видах деятельности, и прежде всего в профессиональной (образовательной) деятельности.

Вместе с тем задачи достижения этих критериев позволяет в какой-то мере достичь развитие и доступность глобальной сети Интернет. Возможность использования этих качеств Интернет делают её привлекательной для использования всеми образовательными учреждениями, в том числе, и дошкольными.

Здесь необходимо отметить, что Интернет- ресурс дошкольного учреждения становится в последнее время нормой жизни, помогая решать воспитательные задачи, способствовать взаимодействию педагогов и родителей, делать работу ДОО прозрачной и понятной для всех участников педагогического процесса, просвещать родителей в вопросах воспитания и образования детей.

В мае 2014 года вышел приказ, регламентирующий структуру сайта образовательной организации: Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. № 785 "ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" И ФОРМАТУ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ НА НЕМ ИНФОРМАЦИИ". Соответственно интернет-ресурс ДОО содержит следующие разделы:

- Лицензионные документы
- Мероприятия и фотогалерея
- Дополнительное образование
- Советы специалистов
- Отчёты руководства о деятельности МДОУ
- Файлообменник
- Обратная связь с администрацией
- Новостной блок
- Форум для родителей

В крупных муниципальных образованиях наблюдается тенденция создания единого портала для всех дошкольных учреждений, где для страницы конкретного ДОО организован переход по соответствующей ссылке.

Однако для ДОО небольших муниципальных образований средством интерактивного взаимодействия педагогов и родителей в сети может быть блог. Блог — веб- сайт, основное содержимое которого составляют регулярно добавляемые записи, содержащие текст, изображения или мультимедиа. Для таких ресурсов характерны недлинные записи временной значимости, упорядоченные в обратном хронологическом порядке (последняя запись сверху).

Отличия блога от традиционного дневника обуславливаются средой: блоги обычно публичны и предполагают сторонних читателей, которые могут вступить в публичную полемику с автором.

Создание блога начинается с создания личного аккаунта (учетной записи) в любом веб –сервисе (например, mail.ru, google.ru и др). Учётная запись — хранимая в Компьютерной системе совокупность данных о пользователе, необходимая для его опознавания (аутентификации) и предоставление доступа к его личным данным и настройкам. Пользователи Интернета могут воспринимать учётную запись как личную страничку, профиль, кабинет, место хранения личных и других сведений на определённом интернет - ресурсе. Затем необходимо пройти этап регистрации и подтверждения пароля. Владелец блога самостоятельно определяет дизайн своей страницы, её наполнение и

управление контентом, а так же круг пользователей, которым открывается доступ к этому ресурсу.

В ходе обучения педагогов ДОО вышеназванных населенных пунктов им были преподаны навыки создания именных блогов, позволяющие на начальном уровне решить задачи интеграции ИКТ в сферу взаимодействия «семья-ДОО».

Таким образом, дан импульс к созданию информационно-коммуникативных условий, состоящих, прежде всего в предоставлении родителям возможности быть в курсе реализуемых программ ДОО, быть осведомленными в вопросах специфики организации образовательного процесса, достижений и проблем в развитии ребенка, безопасности его пребывания в ДОО и т. д.

Список литературы

1. *Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. № 785 "ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" И ФОРМАТУ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ НА НЕМ ИНФОРМАЦИИ".* Режим доступа : <http://edu.ru>. — 29.05.2014
2. *Информационные и коммуникационные технологии в образовании : монография / Под.редакцией: Бадарча Дендева – М. : ИИТО ЮНЕСКО, 2013. – 320 с. — ISBN 978-5-901642-35-1*

РОЛЬ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА

**Масловская С.В., Фомина М.В., Цыганкова Л.М.
ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный
педагогический университет»,
ГБОУ ВПО «Оренбургский государственный
медицинский университет» Минздрава России,
ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический
университет», г. Оренбург**

Динамика развития современных процессов в обществе по меткому определению А.С. Панарина характеризуется «неравномерностью»[7]. Для нашего исследования эту неравномерность характеризует разницу между развитием промышленной индустрии, информационных технологий по сравнению с преобразованиями в области социальной индустрии. Возникающие трудности здесь связаны с расширением влияния факторов динамизма и неопределенности, а также введением компетентностного подхода к оцениванию результатов образования. В результате чего образование развивается в русле «догоняющей» стратегии и проигрывает в конкуренции другим информационным системам. Ключевой задачей модернизационных преобразований по преодолению выявленных разрывов становится выход образования на «опережающее» развитие по преодолению выявленных разрывов.

Обеспечение квалифицированными кадрами становится для современного общества основной проблемой. Концепция гуманитарного проектирования системы непрерывного образования взрослых [1], разработанная в Оренбургском институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования ФГБОУ ВПО ОГПУ под руководством Н.К. Зотовой стала эффективным инструментом, позволяющим решать проблемы обеспечения современного качества оказываемых образовательных услуг в соответствии с запросами потребителей образовательных услуг в быстро меняющемся информационном пространстве.

В рамках научной лаборатории «Персонифицированная модель повышения квалификации в современных социально-экономических условиях» под руководством Н.К. Зотовой разработаны основные механизмы гуманитарного проектирования системы непрерывного образования взрослых[4]:

- обновление содержания повышения квалификации как форма ведения социально-профессионального диалога;
- оценка эффективности программ повышения квалификации в условиях введения профессиональных стандартов;
- информационно-образовательная среда как средство педагогической поддержки профессионала.

Концепция предполагает, что процесс педагогической поддержки

профессионального развития педагога становится непрерывным и педагог в рамках профессиональной деятельности (внутрифирменное обучение) и на курсах повышения квалификации в процессе ведения социально-профессионального диалога формирует «компетентность для обновления компетенций» для поддержания актуального уровня профессиональной компетентности.

К основным факторам создания системы непрерывного образования в современных условиях быстро меняющегося мира можно отнести следующие факторы:

- внедрение новых эффективных образовательных технологий, расширение коммуникативных возможностей создают условия для изменений в требованиях к профессиональной деятельности, в связи с чем, необходимая квалификация для профессионала не может быть гарантирована одним базовым образованием;

- расширяющееся конкурентное пространство современного мира, в котором идет раздел мира между странами с «быстрыми» и «медленными» экономиками, где образование становится ведущим фактором социализации; страны, которые имеют систему непрерывного образования, способную отвечать на «вызовы» времени, - лидируют в условиях этой конкуренции;

- быстрые и непрерывные изменения в информационно-коммуникационных технологиях, которые требуют непрерывного образования и профессиональной переподготовки специалистов;

- наиболее эффективным и экономичным для организации становится повышение квалификации и профессиональная переподготовка опытных, уже работающих педагогов на основе их непрерывного образования, чем привлечение других специалистов.

Система повышения квалификации руководителей образовательных организаций сегодня находятся в поиске резервов эффективности образовательного процесса в условиях персонифицированной модели повышения квалификации. В качестве управленческого ресурса нами использована идея Е.А. Ганаевой о проектировании гуманитарных основ маркетинговой деятельности системы повышения квалификации, расположенной в плоскости формирования и удовлетворения познавательных потребностей, маркетингового исследования, планирования и коммуникаций. Условием эффективности процесса выступает формирование маркетинговой готовности руководителей образовательных учреждений, как «сквозной» плоскости, присутствующей во всех обозначенных процессах, на основе методов гуманизма, диалога и интерпретации[4].

В институте эффективно разрабатывается предложенная С.В. Масловской[5] идея проектирования культурно-антропологических практик педагога, которая дает возможность содержательного наполнения как самой модели проектирования дополнительного профессионального образования педагога, так и сосредотачивает в себе ключевые идеи жизнеобеспечения человека, а именно:

- опора на правовой статус;

- включение в процессы культурной идентификации;
- обеспечение целостности телесно-душевно-духовной организации;
- выдвигание свободы как главной характеристики человека;
- обеспечение многообразия возможностей педагога, которые реализуют самостоятельность субъекта в выборе стратегий своего развития в культуре.

Экспертиза качества дополнительного профессионального образования является в настоящее время одной из самых актуальных. Под качеством дополнительного профессионального образования мы понимаем интегральную характеристику, отражающую степень соответствия реальных образовательных результатов нормативным требованиям (объективное познание), социальным (межличностное познание) и личностным ожиданиям (субъективное познание) [6].

В качестве диагностического инструментария отслеживания результатов дополнительного профессионального образования нами используется мониторинг качества. Основной целью мониторинга являлась диагностика социально-педагогической и образовательной ситуации в пространстве дополнительного профессионального педагогического образования, включающая социальную рефлексивную оценку качества системы повышения квалификации специалистов общего образования; результатов курсового обучения; процесса курсового обучения.

Качество непрерывного образования педагога, его эффективность определяется наличием трех составляющих: качества условий, качества процесса и качества результатов образования. Позитивный эффект образования может быть получен при расширении новых возможностей педагогов в системе непрерывного образования. Для этого необходимо учитывать:

- цели и задачи образовательных программ, их постоянное уточнение;
- содержание образования, его постоянное обновление в соответствии с изменяющимися условиями;
- эффективное взаимодействие субъектов образовательного процесса;
- специфику работы со взрослой аудиторией;
- особенности аудитории взрослых.

Постдипломное образование педагога в системе непрерывного образования осуществляется в следующих моделях:

- обучение без отрыва от работы (дистанционное обучение; очное обучение в свободное от работы время; стажировка; практическая подготовка);
- обучение с отрывом от работы (курсы повышения квалификации; профессиональная переподготовка в специализированных профессиональных учебных заведениях и центрах подготовки кадров);
- самообразование (под руководством тьютора/ самостоятельно).

Культурно-антропологическое проектирование содержания образования в условиях постдипломного образования педагога основано на [6]:

- проектировании правовых практик педагога для выбора ресурсов и осмысления требований и возможностей для дальнейшего профессионального развития;
- активизации свободных практик педагога для стимулирования

активного творческого поиска решений профессиональных проблем;

- расширении практик культурной идентификации педагога в профессиональной деятельности в условиях обновления информационного пространства;

- использовании практик целостности телесно-душевно-духовной организации деятельности для укрепления физического здоровья, достижения психологического, эмоционального благополучия; построения позитивной профессиональной деятельности на основе объективной самооценки;

- осмыслении возможностей практик многообразия для выбора эффективных стратегий понимания перемен в современном социокультурном пространстве для самореализации в меняющемся мире.

Необходимость обновления содержания дополнительного профессионального образования в условиях персонифицированной модели повышения квалификации на основе культурно-антропологических практик обусловлена противоречиями между:

- отчетливым центробежным стремлением к унификации правовых и экономических решений, моделей поведения, культур, - и необходимостью отстаивания своеобразия каждого человека, его особенности и не похожести на другого, в результате чего возможна самореализация человека;

- пониманием важнейшей роли образования как основного средства вхождения человека в мир культуры, социализации личности, - и расширением пространства новых угроз для безопасности человека со стороны образования в виду недооценки процессов индивидуализации и дифференциации;

- недооценкой личностного компонента в выведении целей, содержания образования, - и «потерей» интереса и желания учиться у обучающихся.

Основными требованиями к гуманитарному проектированию персонифицированной модели дополнительного профессионального образования педагогических работников, которые обеспечат ее стабильность, результативность и актуальность становятся:

- ориентация содержания курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки на реальную модернизацию образовательную практику, для чего у образовательного учреждения или частного предпринимателя должны быть стажерские площадки, содержание которых прошло профессиональную экспертизу;

- в дополнительных профессиональных программах должны быть спроектированы различные виды диагностик в соответствии с “Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам”: входная, текущая и аттестационная, обеспечивающих объективность процесса достижения качества дополнительного профессионального образования;

- заказчик образовательной услуги должен получить различные виды педагогической поддержки, предусмотренной дополнительной профессиональной программой (дистанционные материалы, форумы, индивидуальные материалы и др.);

▪ результатом реализации дополнительной профессиональной программы должен стать достаточный уровень сформированности базовых компетентностей педагогических работников, в связи с чем, в ходе образовательной деятельности должно быть организовано измерение уровня базовых компетентностей, предоставлен анализ их состояния и определены пути улучшения данной работы.

Все неценовые показатели должны относиться ко всем образовательным организациям, реализующим дополнительные образовательные программы, и только тогда можно ждать положительных результатов в системе дополнительного профессионального образования.

Список литературы

1. Зотова Н.К. Практика гуманитарного проектирования в системе дополнительного профессионального образования педагога/ Н.К. Зотова/. - *Инновации в науке.* – Изд-во: НП «СибАК» (Новосибирск). - 2013. - №27. - С. 93-98. - ISSN: 2308-6009.

2. Зотова Н.К. «Гуманитарная миссия» системы повышения квалификации педагога в условиях модернизации дополнительного образования/ Н.К. Зотова/. - *Фундаментальные исследования.* - Издательство: Издательский Дом "Академия Естествознания" (Пенза). - №9(3), 2014. - ISSN:1812-7339.

3. Ганаева Е.А. Образовательный маркетинг: учебное пособие/Е. А. Ганаева. -Москва: Изд-во СГУ, 2009. -141 с. ISBN:978-5-8323-0566-0.

4. Гуманитарное проектирование системы непрерывного образования взрослых. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.orenipk.ru/nauka.htm>. - 22.12.2014.

5. Масловская С.В. Проектирование стратегии повышения квалификации педагога в современном образовании: культурно-антропологический подход [под общ. ред. М.В.Гуковской, А.В.Каменца, О.Г.Федорова.] / Масловская С.В., Тавстуха О.Г., Воронина Ю.В., Матвиевская Е.Г., Муратова А.А и др.,/. - *Социально-педагогические аспекты непрерывного образования: монография.* – Изд-во: Московский городской психолого-педагогический университет. - Москва, 2010. – 344с. - С. 20-34. ISBN:978-5-905086-02-1.

6. Масловская С.В. Актуальные вопросы становления практик целостности личности педагога в системе постдипломного образования (культурно-антропологический подход)/ Масловская С.В., Фомина М.В./ - *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием).* - 2013. - С. 2606-2613. - ISBN: 978-5-4417-0161-7.

7. Панарин А.С. Философия политики. Учебное пособие для политологических факультетов и гуманитарных вузов. – М.: Новая школа, 1996. – 426 с. С. 5. - ISBN 5-7301-0276-3.

8. Maslovskaya S.V. Humanitarian expertise of the personalized model of supplementary professional education of the educational establishment principals/

S.V. Maslovskaya, E.A. Ganaeva, N.K. Zotova / . - Life Science Journal, 2014. - 11(12). - P. 386-389. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.lifesciencesite.com/lcj/life1112/073_26602life111214_386_389.pdf. - 22.12.2014. ISSN: 1097-8135 (Print). ISSN: 2372-613X (Online).