

Секция 20

**«Дополнительное
профессиональное
образование и потребности
региона»**

Содержание

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОЙ РОЗНИЧНОЙ СЕТИ Балданова С.Д.....	3183
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Балтин В.Э.	3187
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Борщева Е.А.	3190
ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЮЖНОГО УРАЛА В 50-Х-НАЧАЛЕ 60-Х ГГ. XX ВЕКА Вергаскина Л.В.....	3194
ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЗАЛОГОВОГО ИМУЩЕСТВА Плотников Ю.К.	3200
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ Подосенова И.А.....	3206
РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Синенко В.П.,	3211

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОЙ РОЗНИЧНОЙ СЕТИ

Балданова С.Д.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления» (ФГБОУ ВПО ВСГУТУ), г. Улан-Удэ

Периодическое обучение специалистов, работающих в рознице, необходимо, так как каждый год количество розничных магазинов в России существенно увеличивается, и в условиях возрастающей конкуренции, высокий профессионализм — уже обязательное требование рынка розницы. Чтобы не потерять своих покупателей и привлекать новых, нужно не просто быть в курсе новых розничных технологий и нововведений, но и применять их на практике, и соответственно — повышать квалификацию персонала.

Преподаватели ВСГУТУ кафедры «Менеджмент, маркетинг и коммерция» часто бывают приглашены представителями розничных торговых сетей для проведения обучения их персонала. Отличительной особенностью таких образовательных услуг является требовательность участников к содержанию и технологиям подачи материала. Ограниченность во времени, возраст и опыт слушателей определяют уровень ответственности преподавателя и ставят его перед проблемой – как заинтересовать, замотивировать персонал на развитие. Безусловно, что преподавателям требуются навыки работы с взрослыми слушателями, практические знания о розничной торговле и опыт тренерской деятельности.

Если розничная компания хочет остаться на рынке надолго и всерьез, то эффективное обучение персонала поможет ей создать команду единомышленников, которые понимают друг друга с полуслова, и профессионально и оперативно выполняют свои рабочие задачи. А в розничном бизнесе, как в любом другом бизнесе, связанном с обслуживанием клиентов, именно настрой персонала и отношения внутри команды оказывают сильнейшее влияние на успешность работы всего предприятия. Именно сплоченная и хорошо подготовленная команда сотрудников позволяет успешно развивать розничный бизнес, и не бояться бесконечной текучки кадров. Ведь текучка кадров на сегодняшний день — серьезная проблема в большинстве розничных компаний, и она нередко приводит к снижению объемов продаж магазинов (вследствие неэффективной работы новых сотрудников) и возрастанию затрат (в связи с постоянным поиском, приемом и обучением новых сотрудников).

Розничная компания города Улан-Удэ пригласила преподавателей для разработки, внедрения системы обучения и подготовки персонала. На первом этапе работы было проведено исследование имеющихся стандартов

деятельности сотрудников торговой сети, которое выявило ряд недостатков в содержании и самым главным это то, что их никто не исполнял.

По нашему мнению, те розничные компании, в которых четко прописаны технологические цепочки рабочих процессов и разработаны свои корпоративные стандарты, а также методы обучения новых сотрудников (в частности торгового персонала), имеют текучку кадров значительно ниже других предприятий торговли, и более высокие показатели эффективности работы сотрудников. При правильной организации розничного бизнеса, каждый новый сотрудник, должен ознакомиться с внутренней работой фирмы и ее корпоративными правилами. Розничные торговцы должны стремиться к тому, чтобы новички активно участвовали в деятельности компании и вносили свой вклад в ее работу. Как правило, новые сотрудники и сами стремятся узнать больше о своих обязанностях и полномочиях на новой фирме, и это помогает им быстро усваивать новую информацию. А успешная адаптация и обучение, позволяет фирме быстро повышать эффективность работы нового сотрудника и, соответственно, положительно влиять на всю работу фирмы в целом.

Но, помимо обучения новых сотрудников, необходимо еще и периодическое обучение уже работающих сотрудников. Такое обучение может решать несколько задач, например: освоение нового оборудования, увеличение эффективности работы и повышение квалификации персонала. Но, в общем, здесь цель одна – это выявление внутренних возможностей и резервов уже работающих в компании сотрудников. Как выяснилось, в исследуемой торговой сети обучение проводится по следующим направлениям: обучение «категорийных» менеджеров, обучение старших продавцов и заведующих магазинами по их функциям и обязанностям, которые в свою очередь проводят обучение новичков-стажеров технологическим процессам в магазине и обучение продавцов в целях ознакомления с продукцией (бытовая химия).

Анализ системы подготовки персонала выявил, что организация обучения носит ситуативный характер и направлена на решение проблем, например, на снижение количества жалоб от покупателей. Содержание состоит большей частью из отработки навыков работы с возражениями и конфликтных ситуаций. В результате от такого обучения был только кратковременный эффект, так как предварительного исследования причин этих проблем руководством не проводилось и постепенно все возвращалось на круги своя.

Таким образом, возникла необходимость в совершенствовании системы обучения торговой розничной сети, начиная от принципов работы системы, заканчивая методами ее реализации.

В основе системы обучения и подготовки персонала торговой розничной сети должны лежать следующие принципы:

1. Направленность обучения на достижение стратегических целей компании.
2. Обучение без отрыва от основной деятельности (необходимость перераспределить ресурсы для проведения обучения без отрыва от производства).
3. Прямая практическая направленность профессиональной подготовки персонала (отработка навыков до уверенного исполнения).

4. Использование преимущественно активных форм и методов обучения сотрудников (на основе теории обучения взрослых с целью сокращения временных затрат посредством быстрого и наиболее эффективного овладения обучаемыми требуемыми практическими умениями и навыками).

5. Использование поддерживающего комплекса мероприятий, который включает элементы электронного обучения, анализ конкретных практических случаев (кейсы), внутренний коучинг и пост-тренинговое сопровождение.

Система обучения должна состоять из стандартизации обслуживания (разработка, совершенствование единых стандартов обслуживания покупателей с учетом специфики конкретного магазина), обучения новичков, тренингов продаж, тренингов по продуктам и обратной связи для совершенствования и обновления учебных программ. Она должна работать постоянно в первую очередь на уровне магазина, затем на уровне управляющего офиса для координации и оптимизации процессов обучения.

Какую бы совершенную систему мы ни предложили, основным условием для появления стимула у сотрудников к повышению своей квалификации будет интерес к программе (или серии тренингов) за счет качественной работы тренеров и возможности поучаствовать в разработке общефирменных стандартов.

Таким образом, чтобы обеспечить интерес, возникает необходимость продумать стратегию внедрения системы обучения. В первую очередь, централизованное обучение должны пройти управляющие магазинами и старшие продавцы. Результатом их совместной работы в ходе обучения будет являться разработка стандартов обслуживания в виде «чек-листа» и «скрипта» для ежедневной работы. Задача заведующих и старших продавцов – совместная работа с торговым персоналом на местах по совершенствованию стандартов с учетом особенностей бизнес-процессов своего магазина и контингента покупателей. И только после этого можно запускать программы обучения персонала. Как только сотрудникам будут ясны стратегические цели компании, для чего они работают, какое место в компании они занимают, и что к ним прислушиваются (обратная связь), у них будет стимул повышать свой уровень квалификации и активно участвовать в процессах развития. Квалифицированный персонал является дополнительным конкурентным преимуществом для организации.

В настоящий момент идет реализация первого этапа. Преподаватели разработали программу тренингов, в результате которого заведующие и старшие продавцы разрабатывают основные положения для стандартов обслуживания. В тренинге используются модерация, проблемный анализ, групповая работа, анализ кейсов, ролевые ситуации. Он состоит из аудиторного и полевого обучения. Вначале приходится преодолевать сопротивление участников тренинга, например, «замороженность» (отсутствие мотивации, нежелание активно участвовать), «поспешные возражения». Но это только в начале, постепенно активность растет, а уже на этапе полевого обучения (в стенах реального магазина) они задают вопросы, дают рефлексии полученного опыта и оценку собственной работе, сообща обсуждают происшедшее,

делают выводы, активность участников настолько высока, что они невольно вовлекают всех сотрудников работающего магазина и даже покупателей.

Таким образом, для исследуемой розничной сети назрела необходимость создания собственной полноценной системы обучения и подготовки персонала. Будет ли этим заниматься приглашенный тренер или отдельное подразделение или эти функции возьмут на себя линейные исполнители покажет время. Главное, чтобы эта система в конечном итоге решала задачи по увеличению доходности, снижению издержек и повышала конкурентоспособность компании на рынке.

Список литературы

- 1. Цыренова А.А., Дансаранова С.Д. Интерактивные технологии в обучении менеджеров //Материалы научно- методической конференции ВСГТУ, г. Улан-Удэ.- 2007 – с. 82*
- 2. Шагвалеев А.М. Практические аспекты организации и совершенствования функционирования внутреннего учебного центра торгового предприятия с целью повышения его конкурентоспособности.//Вестн. ЮУрГУ. Сер. «Экономика и менеджмент».- 2013.-т.7,№1*
- 3. HRM.RU Ведущий портал о кадровом менеджменте – Режим доступа: <http://hrm.ru/>*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Балтин В.Э.

**ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет»,
г. Оренбург**

В реализуемой в настоящее время концепции долгосрочного развития России до 2020 года в качестве приоритетной задачи поставлено обеспечение значительного роста производительности труда в формируемых новых условиях хозяйствования. Масштабность задачи определяет новые повышенные требования к системе дополнительного профессионального образования (ДПО). В большинстве высших учебных заведений страны реализуются различные программы ДПО, но единая система ДПО в стране еще не сложилась. На сегодняшний день не функционирует государственная система мониторинга качества реализации программ ДПО, отчасти, по причине отсутствия государственного реестра программ ДПО, формализованных требований к образовательным программам и условиям их реализации. По многим из существующих программ ДПО отсутствуют примерные образовательные программы, по ряду направлений ДПО в связи с отменой лицензирования отдельных видов профессиональной деятельности, утвержденные ранее программы, носят лишь рекомендательный характер. Сказанное выше требует активизации совместной работы государственных органов, вузов и потребителей услуг ДПО по повышению качества ДПО.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в системе ДПО реализуются программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки. Целью профессиональной переподготовки является формирование у обучающегося системы устойчивых профессиональных знаний, умений и навыков для эффективного осуществления конкретного вида профессиональной деятельности. Определение объема и структуры передаваемых знаний – прерогатива вуза, реализующего программу ДПО. В условиях достаточно высокой динамики требований к осуществлению многих видов экономической деятельности поддерживать актуальным содержание образовательных программ вузам становится все сложнее. Ситуацию должна изменить привязка образовательных программ ДПО к профессиональным стандартам, разработку которых в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 29.11.2012 г. № 2204-р планируют завершить к 2015 году [1].

Сейчас же, на наш взгляд, необходимо проведение согласований образовательных программ ДПО в саморегулируемых организациях (СРО), объединяющих лиц, осуществляющих определенные виды профессиональной деятельности, и ежегодно обсуждать на специальных заседаниях СРО изменения и дополнения к содержанию программ ДПО.

Определенной модернизации должны быть подвергнуты и программы повышения квалификации в рамках ДОП. Их содержание обязательно должно строиться на модульном принципе, а организация учебного процесса – разрешать обучение по выбранным модулям. Таким образом, каждый потребитель программы сможет сформировать свою траекторию образовательного процесса. Такая организация учебной работы приведет к уменьшению количества программ, росту числа обучающихся и к экономии ими средств на обучение. В качестве примера приведем типовой перечень модулей программы повышения квалификации «Оценка недвижимости»:

- модуль 1 Организационно-правовое обеспечение формирования и обращения объектов недвижимости;
- модуль 2 Выбор варианта наилучшего использования объекта недвижимости в качестве объекта оценки;
- модуль 3 Оценка типовой недвижимости затратным подходом;
- модуль 4 Оценка типовой недвижимости доходным подходом;
- модуль 5 Оценка типовой недвижимости сравнительным подходом;
- модуль 6 Особенности оценки специализированной недвижимости;
- модуль 7 Оценка земельных участков в качестве отдельных объектов оценки;
- модуль 8 Оценка недвижимости для цели залога;
- модуль 9 Оценка недвижимости для цели сдачи в аренду;
- модуль 10 Оценка частичных прав в отношении объектов недвижимости;
- модуль 11 Особенности оценки объектов недвижимости, находящихся в федеральной собственности, для цели вовлечения их в хозяйственный оборот на инвестиционных условиях;
- модуль 12 Экспертиза отчетов об оценке недвижимости и обзор арбитражной практики в сфере оценки и сделок с недвижимостью;
- модуль 13 Кадастровая оценка недвижимости. Оспаривание кадастровой оценки недвижимости;
- модуль 14 Организация рабочего места оценщика недвижимости.

Представляется, что состав модулей программы повышения квалификации и его обновление должно согласовываться с соответствующей СРО. На сайте Минобрнауки РФ целесообразно создать реестр программ ДПО, обучение по которым возможно дистанционно.

В настоящее время существуют разные формы реализации дистанционного образования. Эффективность их существенно различается. Просто рассылка учебных материалов и итоговое тестирование по программе не обеспечивают должного качества. Необходим аналог живого общения с преподавателем, возможность оперативного задавания вопросов в процессе лекции. Такую возможность предоставляет организация учебного процесса в форме последовательности вебинаров. Причем, целесообразно не только проводить лекции в такой форме, но и другие виды учебных занятий, в том числе консультации, проводимые одновременно для всех слушателей

программы. На сайте Минобрнауки РФ целесообразно создать реестр программ ДПО, обучение по которым возможно дистанционно.

Список литературы

1 Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2012 г. № 2204-р «О плане разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 гг.»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Борщева Е.А.

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

Система дополнительного профессионального образования за последнее время претерпела ряд существенных изменений. Это связано, прежде всего, с принятием нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», с введением уровневой системы высшего профессионального образования, с внедрением компетентностного подхода в обучении, модульных программ образовательных программ и современных технологий обучения. В соответствии со ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [1].

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. В свою очередь, компетентностный подход открывает широкие возможности для применения в учебном процессе инновационных форм и методов обучения (кредитно-модульного принципа построения программ дополнительного профессионального образования, их вариативности, индивидуализации, возможности применения дистанционных образовательных технологий), что влечет за собой качественные изменения в планировании, организации и методике всего образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования.

Развитие системы дополнительного профессионального образования на современном этапе – это необходимость создания условий для формирования гибких образовательных траекторий, обеспечивающих реакцию системы дополнительного профессионального образования на динамично меняющиеся потребности общества. Это требует соответствующего осмысления и построения образовательного процесса, основывающегося на синтезе знаний и практикоориентированных компетенций, организации обратной связи между заказчиком образовательной услуги и системой дополнительного профессионального образования.

В современном мире востребованными становятся такие качества специалистов как способность к самообучению, повышение личной ответственности и активности в приобретении и передаче знаний. В этих

условиях появляются дополнительные требования к преподавателям, работающим в системе дополнительного профессионального образования: наличие высокого уровня информационно-технологической, организационной, коммуникативной и профессиональной компетентностей; присутствие инновационной культуры и мобильности, высокого педагогического и профессионального мастерства.

Концепция модернизации дополнительного профессионального образования выдвигает новые требования к качеству профессиональной подготовки преподавателей, одним из главных показателей которого выступает профессиональная компетентность, характеризующаяся совокупностью специальных знаний и умений, необходимых для решения профессиональных задач. Педагог, являясь субъектом педагогической деятельности, управляет образовательным процессом, обеспечивает его развивающий характер.

Кадровое обеспечение процесса обучения взрослого контингента – важнейший аспект деятельности учреждения дополнительного профессионального образования. Поиск и подбор преподавателей, способных обучать в соответствии с новейшими требованиями, является важнейшим при организации программ дополнительного профессионального образования, поскольку именно от подбора компетентных специалистов зависит успешность реагирования на запросы современного рынка. Формирование готовности педагога к обучению и самообучению предполагает использование инновационных подходов, направленных на включение в содержание дополнительного профессионального образования необходимых поисковых умений, обеспечивающих режим постоянной учебной активности [2].

Все это позволяет максимально усилить практическую составляющую изучаемых дисциплин. При всем разнообразии возможностей реализации образовательного процесса в дополнительном профессиональном образовании цель его заключается в развитии самостоятельности, целеустремленности и ответственности у обучающихся, укреплении способности адаптироваться к преобразованиям, происходящим в обществе в целом и в профессиональной сфере. Важна гибкость получаемых навыков в процессе обучения, таких как навыки организации времени, решения проблем, адаптивности.

Очевидно, что образовательный процесс в системе дополнительного образования должен базироваться на специальных учебных материалах с применением активных и интерактивных методов обучения, инновационных технологий, с акцентом на взаимосвязь тематики практических работ, контрольных заданий с практической деятельностью обучающегося. Причем информационные технологии, призванные обеспечить индивидуальный подход к обучению каждого слушателя, играют особую роль, именно они расширяют методические возможности дополнительного профессионального образования, их применение позволяет повысить содержательность образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования.

В связи с компьютеризацией и информатизацией образовательного процесса актуализируются вопросы организации обучения на основе дистанционных образовательных технологий. Спектр применения

дистанционных технологий позволяет говорить о качественно новом этапе организации учебного процесса в дополнительном профессиональном образовании. Технологии мобильного обучения предоставляют «возможность реализации личностно-ориентированного подхода на основе индивидуализации и дифференциации процесса обучения, интерактивности между преподавателем и обучаемым», организации учебной деятельности в сотрудничестве, обеспечивают «эффективную обратную связь посредством мобильных устройств» [3], способствуют решению вопросов учебной мобильности. Не менее перспективны внедрение в учебный процесс технологий «приема потокового видеоизображения» и организация на этой основе видеоконференцсвязи [3].

Внедрение новых идей науки зависит, в том числе от освоения новых образовательных технологий педагогами, личностная неподготовленность которых к использованию нововведений становится главным препятствием использования и новых технологий.

Мы согласны с точкой зрения Панфиловой А.П. о том, что основными инструментами для развития профессиональной компетентности преподавателя должны стать «постоянные диалоги, дискуссии, диспуты, ролевые и имитационные игры, тренинги и коммуникативные упражнения, анализ ситуаций и игровое проектирование, а также мозговые штурмы и другие креативные и интерактивные технологии, которые развивают и формируют принципиально новые компетентности, как самого преподавателя, так и учащихся, показывающие необходимость развития аналитического и эмоционального интеллекта, лидерского потенциала и стратегического мышления» [4].

Как показывает анализ практики, дополнительное профессиональное образование нуждается в преподавателях, способных адаптироваться к изменениям происходящих как в процессе образования, так и в профессиональной сфере обучаемых, готовых к принятию новых образовательных задач и педагогических инноваций, имеющих личную заинтересованность в развитии своей профессиональной компетентности. Динамичность общественного развития предполагает, что профессиональная деятельность преподавателя не предопределена на весь период его профессиональной карьеры и предусматривает необходимость непрерывного образования, процесса постоянного повышения своей профессиональной компетентности.

Таким образом, дополнительное профессиональное образование требует особую организацию образовательного процесса и технологию обучения. Повышение результативности образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования во многом возможно путем развития современных форм и методов обучения, которые, в свою очередь, должны повысить гибкость и эффективность образовательного процесса за счет выбора индивидуальной траектории обучения.

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. Кулагина, Е. В. Специфика развития российской системы дополнительного профессионального образования // Экономика образования. – 2009. – № 6.*
- 3. Куклев, В. А. Методология мобильного обучения: моногр. – Ульяновск.- УлГУ.-2006.*
- 4. Панфилова, А. П. Лидерство и профессиональное мастерство учителя. Вестник Герценовского университета, 2010, № 1.*

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЮЖНОГО УРАЛА В 50-Х-НАЧАЛЕ 60-Х ГГ. XX ВЕКА

Вергаскина Л.В.

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

В современных условиях, когда идет поиск рационализации промышленной политики развития регионов, необходимо определиться с позицией по наиболее приоритетным проблемам, жизненно важным для легкой промышленности Южного Урала. Немаловажную роль в этом может играть и учет исторического опыта оптимизации работы промышленных предприятий легкой промышленности в 50-х - начале 60-х гг. XX века, для которых вопрос подготовки и обеспеченности кадрами не утратил своей актуальности.

Несмотря на сложную ситуацию, связанную с потерями СССР в Великой Отечественной войне, демографические процессы 1950-х гг. внушали известный оптимизм. Советский Союз являлся «молодой» страной с долей населения в возрасте до 30 лет 55,9 % (в РСФСР - 55,6%). Это позволяло довольно успешно решать назревшие задачи. Прежде всего, в условиях урбанизации и экстенсивного развития индустрии, требовавшей привлечения новой рабочей силы, молодежь обеспечивала устойчивое пополнение рабочего класса (в годы семилетки каждый второй рабочий был не старше 30 лет), и, в итоге, высокие среднегодовые темпы роста промышленного производства (в 1961-1965 гг. - 8,6%).

После окончания Великой Отечественной войны усиление внимания к вопросам подготовки кадров было связано как с необходимостью компенсации понесенных потерь, так и с ростом индустриального развития.

Люди, как известно, являются главной производительной силой общества. С развитием легкой промышленности росло количество занятых в этой отрасли рабочих и специалистов. Работа на предприятиях легкой промышленности интересная, но если подходить к выбору профессии с позиции материальной обеспеченности, то средняя зарплата по отрасли не для всех привлекательна. Размер оплаты труда в легкой промышленности всегда был невысок.

Технический прогресс резко поставил вопрос о повышении уровня квалификации кадров. Вопросы технической и экономической учебы кадров регулярно рассматривались на заседаниях бюро и собраниях партийных организаций. За три года шестой пятилетки в Оренбургской области повысили свою квалификацию свыше 120 тысяч человек. За это же время было подготовлено 58 тысяч новых рабочих различных специальностей. Свыше 30 тысяч молодых рабочих получили квалификацию в школах и училищах профтехобразования.

Подготовка рабочих кадров для предприятий легкой промышленности в 50-е гг. XX века начиналась со школы. 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 намечалось включение молодежи в общественно-полезный труд. На многих предприятиях Оренбуржья было налажено производственное обучение школьников. Так, на 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, обучились 75, остальные выбыли, остались на второй год и до производственной практики не допущены. Оплата учащимся 11 классов в период обучения производилась в соответствии с Постановлением Совета Министров РСФСР № 5338-8 от 18 августа 1958 года с учетом фактически отработанного времени в размерах, установленных для бригадного ученичества.

Подготовка 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.

В исследуемый период в стране стала активно развиваться система профессионально-технического образования, что объяснялось достаточно высокими темпами развития народного хозяйства, острым дефицитом трудовых ресурсов, текучестью кадров. Несмотря на высокую активность перемещения трудовых ресурсов на швейных, обувных, кожевенных предприятиях имелись незанятые рабочие места, что свидетельствовало о нехватке квалифицированных кадров для данных отраслей промышленности. В Оренбургской области недостаточно было специализированных учебных заведений. На многих фабриках отсутствовала развитая инфраструктура. От решения этих проблем зависело дальнейшее развитие легкой промышленности.

В 50-е-60-е гг. XX века введение новых предприятий, реконструкция, техническое перевооружение действующих предприятий требовало подготовки и постоянного повышения профессионально-технического уровня рабочих. За 1958 г. Управление легкой промышленности планировало подготовить 483 новых рабочих, фактически было подготовлено - 530, в т.ч. 345 – путем индивидуального обучения и 185 бригадного обучения. На конец года по Управлению продолжали обучаться 145 человек. По профессиям из 134 человек, окончивших среднеобразовательную школу за 1958 г., подготовили: 28 ткачей, 9 мотальщиц, 13 обувщиков, 14 заготовщиков, 7 вышивальщиц, 7 швей, 6 мотористок, 24 рабочих прочих профессий.

Принятый правительством курс на политехнизацию образования вел к расширению сети техникумов и профессионально-технических училищ, в которых к середине 1960-х годов обучалось уже более шестидесяти тысяч человек. Широкое распространение получают школы рабочей молодежи. Так, в 1965 г. в Челябинске почти 50% школ были вечерними. Заметно расширился Челябинский политехнический институт, открывший несколько новых факультетов и построивший новые учебные корпуса. В легкой промышленности Оренбургской области на 1 января 1960 года имелся 121 специалист со специальным средним образованием, из них 48 человек работали на рабочих местах, это, в основном, выпускники вечернего текстильного техникума.

Ситуация, сложившаяся в это время в стране с обеспечением промышленности инженерно-техническими кадрами, была в целом характерна и для предприятий легкой промышленности Южного Урала. В истории советского общества вопросы подготовки инженерных кадров были актуальны всегда. В довоенные годы острота проблемы была связана с форсированной индустриализацией и необходимостью обеспечения технически грамотного руководства большим числом новых и действовавших еще со времен царской России промышленных предприятий, поскольку большинство представителей старой технической интеллигенции были отстранены от управления производством.

На предприятиях легкой промышленности Оренбургской области в 1959 году на инженерно-технических должностях работал большой процент практиков. Из 116 должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием, фактически было замещено 53, что составило 45,7 %. Из них 94 должности подлежат замещению дипломированными техниками, фактически замещено 73 должности, что составило 77,6 %, остальные должности занимали практики. Еще в 1958 году по предприятиям легкой было запланировано повышение квалификации для 89 человек ИТР. Фактически за 1958 год повысили квалификацию 73 ИТР, на 1 января 1959 года продолжили повышение квалификации 95 ИТР, 6 из них с отрывом от производства.

Особенно не доставало легкой промышленности в 1959 году инженеров-технологов. Из 67 должностей лишь 29 занимали дипломированные специалисты, на остальных – практики. В частности на обувной и шорно-седельной фабриках из 14 должностей инженерами-технологами было занято всего 4.

С целью замены практиков специалистами с высшим образованием, Управление пищевой и легкой промышленности Оренбургского СНХ сделало заявку на 1960 год в Госплан РСФСР на 35 молодых специалистов с высшим образованием и 34 со специальным средним образованием.

Кроме того, в г. Оренбурге в 1959 году отделом кадров Совнархоза были организованы курсы по подготовке ИТР и рабочих для поступления на заочное и вечернее отделения ВУЗов и техникумов, на которых с предприятий легкой промышленности училось 52 человека.

Возросшие масштаб и уровень развития экономики вызвали большую потребность в кадрах специалистов. Вместе с тем, анализ количественного состава экономистов и технических работников на предприятиях легкой промышленности показывает, что ситуация не изменилась, ведущее место на 1 декабря 1961 г. занимали практики. Так, на шелкокомбинате из 28 экономистов и технических работников: 18 практиков, 5 с высшим образованием, 4 со средним специальным образованием. Из 99 инженерно-технических работников: 36 инженеры, 32 техника, 31 практик. Несмотря на актуальную потребность в экономистах, их число в Оренбургской области за 1960-1965 гг. возросло лишь на 0,3%. В Оренбурге только одно высшее заведение (Оренбургский государственный сельскохозяйственный институт) готовило экономистов для промышленности.

Несмотря на принимаемые меры, кадровая проблема оставалась нерешенной. Так, в 1964 году в легкой промышленности Южно-Уральского совнархоза в производстве было занято 34 138 человек, из них:

Таблица № 1.

рабочих	28185
служащих	1076
ИТР	2037
МОН и охраны	382
учеников	1386
непромышленная группа	1082
из них:	
с высшим образованием	20
со среднетехническим образованием	1638
со среднеобщим образованием	5374
с неполным средним образованием	19080
с начальным образованием	7843

В числе ИТР было 954 практика, т.е. 46 %. Резкий недостаток специалистов с высшим образованием ощущается в швейной и трикотажной областях.

Таким образом, руководство предприятий легкой промышленности стремилось создать условия для повышения квалификации работников, используя в первую очередь общегосударственные формы обучения: учеба в среднетехнических и высших учебных заведениях, подготовка рабочих кадров со школьной скамьи. 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 Южно-Уральского совнархоза составило 373 человека.

Помимо отсутствия достаточного количества квалифицированной рабочей силы, одной из причин неудовлетворительной работы отдельных

промышленных предприятий Оренбургской области в 50-60-е гг. XX века была высокая текучесть рабочей силы.

Партийные, профсоюзные и хозяйственные органы уделяли огромное внимание проблемам закрепления кадров. После проведенного горкомом КПСС в 1955 г. совещания по вопросам трудовой дисциплины, был составлен план мероприятий, предусматривающий усиление воспитательной и культмассовой работы с молодежью.

Во второй половине 50-х гг. XX века потеря рабочей силы в промышленности области встала особенно остро. На предприятиях легкой промышленности Оренбургского совнархоза в 1957 г. текучесть рабочей силы составила 605 человек или 16,5%. В 1958 г. приняли на работу 674 рабочих, уволили 876 или 18 %. В целом по управлению за 1959 г. ситуация ухудшилась, на производстве сменилось почти $\frac{1}{4}$ или 23,5% рабочих. Особенно большая текучесть рабочей силы была на кожзаводе - 26,1%, шорно-седельной фабрике - 25,5%. Проблема оставалась нерешенной и в первой половине 60-х гг. XX века, о чем свидетельствуют данные, приведенные ниже.

Текучесть кадров в легкой промышленности Южно-Уральского совнархоза за 1964 г.:

Таблица № 2.

	Всего	Из них инженеров	Техников	Рабочих	Служащих	И др.
Принято	7471	24	167	6169	137	1034
Уволено	6322	36	130	5563	168	84
В том числе по собственному желанию	4332	21	83	3753	137	83

Среди причин текучести кадров можно определить: низкую заработную плату в сравнение с другими отраслями, отсутствие жилищного фонда и необеспеченность детскими учреждениями. ИТР уезжали с предприятий в основном после отработки установленных сроков по окончанию учебного заведения.

Одновременно с увольнениями шел процесс непрерывного приема новых рабочих. В 1960 г. на предприятиях легкой промышленности Оренбургской области было уволено 1479 человек, принято 1766 рабочих. Высокая текучесть рабочих, постоянный прием на работу новых, снижали производительность труда. В 1958 г. из 105 предприятий Оренбургского Совнархоза 22 не выполнили план по производительности труда и за счет этого недодали продукции на 31,5 млн. рублей.

Немаловажную роль в решении проблемы являлось создание лучших производственных условий, усиление мер по охране труда и техники безопасности, так как в первую очередь страдали молодые и неопытные рабочие.

Несмотря на то, что руководство предприятий принимало определенные меры, тем не менее, квалифицированных работников не хватало, план по производительности труда в среднем на одного рабочего недовыполнялся. В годовых отчетах фабрик указывалось на острый недостаток квалифицированных кадров, что в результате приводило к нарушению процесса производства и снижению качества продукции. Рост производительности труда в большей степени связан с человеческим фактором, с рынком труда. Игнорирование усугубляющихся проблем рынка труда, который уже не всегда и не везде способен обеспечить квалифицированной рабочей силой развивающуюся экономику, чревато большими последствиями. В обозримой перспективе проблема нехватки квалифицированных специалистов обострится в связи с массовым выходом занятых в производстве на пенсию или уходом еще работающих пенсионеров.

Список литературы

- 1. Бегиян С.Д., Ильин Г.И. Борьба за сокращение текучести рабочих на предприятиях тяжелой промышленности Урала (1959-1965 гг.)//Из истории борьбы рабочего класса Урала за создание материально-технической базы социализма./ С.Д. Бегиян, Г.И. Ильин. - Свердловск, 1974. - С.- 62, 67.*
- 2. Елисеева В. Я. (сост), Б.В.Григорьев, П.Г.Матушкин, Е.М.Тяжельников, В.Е.Четин (отв. редактор). Краткий очерк истории Челябинской области./ В. Я. Елисеева. - [Челябинск], Южно-Уральское кн. изд. 1965. 516 с. Режим доступа: [kraeved74.ru > pages/article365.html](http://kraeved74.ru/pages/article365.html). - 16.04.10.*
- 3. Итоги Всесоюзной переписи населения 1959 г. - М., 1962. - С.- 54, 62.*
- 4. Кисляков Б.И. Легкая индустрия за 50 лет./ Б.И. Кисляков - Москва: Издательство «Легкая индустрия», 1967. - С. - 158-159.*
- 5. Личман Б. В. Уральская индустрия в экономике советского государства второй половины 50-х - середины 80-х гг./ Б. В. Личман. - Екатеринбург, 2008. - С. - 195.*
- 6. Народное хозяйство Челябинской области. Статистический сборник. - Челябинск: Статистика, 1967. - С.- 34.*
- 7. Народное хозяйство СССР за 70 лет: Юбилейный стат. сборник. - М., 1987. - С.- 51.*
- 8. Оренбургская область за 25 лет. Статистический сборник. - Оренбург, 1960. - С. - 21.*
- 9. Очерки истории Оренбургской областной организации КПСС. - Челябинск: «Южно-Уральское книжное издательство», 1973. - С. - 382-383.*
- 10. Пикулев И. А. Проблемы взаимосвязи развития региона и подготовки квалифицированных специалистов. Проблемы современного высшего профессионального образования в области строительства, архитектуры и дизайна. // Всероссийская научно-методическая конференция «Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры». - Оренбург, 2012. - С. - 548.*
- 11. Сенявский С. Л. Рост рабочего класса СССР 1951-1965 гг./ С. Л. Сенявский. - Москва, 1966. - С. - 139.*

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЗАЛОГОВОГО ИМУЩЕСТВА

Плотников Ю.К.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

Задача оценки имущества, передаваемого под залог, становится все более актуальной на нынешнем этапе развития рыночных отношений в России, особенно в условиях развития рынка ипотечного кредитования. Оценка при этом становится важной частью процесса управления рисками, связанными с кредитованием под залог недвижимости и нуждается в особой степени доверия при продаже ипотечных бумаг, обеспеченных этим залогом. Добиться доверия со стороны потенциальных покупателей ипотечных бумаг возможно только одним способом: путем демонстрации соответствия подходов оценки имущества требованиям, сложившимся в мировой практике.

Следует отметить, что все еще существует заблуждение среди Заказчиков работ по оценке о том, что стоимости есть величина объективная, существующая независимо от обстоятельств ее использования. На самом деле стоимость весьма существенно отличается в зависимости от результатов использования оценки или, проще говоря, в зависимости от того, какая сделка с оцениваемым имуществом предстоит.

Первая оценка залогового имущества осуществляется на этапе принятия решения о кредитовании. На этом этапе определяется рыночная стоимость имущества, что соответствует как международной практике, так и стандартам оценки в Российской Федерации.

В случае выдачи долгосрочного кредита стоимость залога может пересматриваться каждый год по мере его погашения, что является целесообразным как с точки зрения изменения рыночных цен на имущество, так и в связи с погашением части долговых обязательств при выдаче само амортизирующихся кредитов. Кроме того, в случае, если кредитные средства инвестируются в залоговое имущество, его (имущества) стоимость в результате инвестиций повышается, что также необходимо учесть как с точки зрения интересов заемщика, так и с точки зрения показателей ликвидности самого банка.

Принципиальное отличие носит оценка залогового имущества в случае не возврата кредитных средств и необходимости обращения принудительного взыскания на имущество. В этом случае определяется, как правило, ликвидационная стоимость, т.е. стоимость, которую можно получить в случае короткого срока экспозиции имущества на рынке либо в случае, если продавец вынужден продавать заложенное имущество. Такие условия соответствуют условиям реализации заложенного имущества исполнительными службами

Таким образом, при постановке задач оценки необходимо правильно определять вид стоимости, который будет определяться в результате оценки.

В некоторых случаях, особенно при долгосрочном кредитовании, задачей оценки может быть прогнозирование изменения стоимости имущества с целью определения пиковых (или критических) точек погашения задолженности. Такая задача является особенно актуальной при передаче в залог оборудования, стоимость которого уменьшается достаточно существенно в процессе эксплуатации. Важно чтобы в такой ситуации величина долга уменьшалась быстрее, чем стоимость имущества.

К особым задачам оценки следует отнести оценку активов целостного имущественного комплекса, которая по своему уровню является одной из самых сложных, поскольку требует от оценщика проведения большого количества рыночных исследований в условиях скудости рыночной информации.

Оценщик обязан в соответствии с условиями договора, заключенного между Заказчиком и Оценщиком, в определенные договором сроки, в полном объеме и при устраивающем Заказчика и Банк уровне качества оказать услуги по оценке Объекта залога и передать в распоряжение Банка Отчет об оценке. Данный Отчет об оценке по своему содержанию должен соответствовать ФЗ от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» [1], федеральным стандартам оценки, стандартам и правилам оценочной деятельности, утвержденными саморегулируемой организацией Оценщиков, членом которой является Оценщик, подготовивший отчет.

Оценщик, работающий в Оценочной компании, в процессе проведения оценки Объекта залога и подготовки Отчета об оценке обязан соблюдать при осуществлении оценочной деятельности:

- требования Федерального закона «Об оценочной деятельности в Российской Федерации», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, федеральные
- стандарты оценки, а также стандарты и правила оценочной деятельности, утвержденные саморегулируемой организацией Оценщиков, членом которой он является.

Оценщик, работающий в Оценочной компании, при проведении оценки обязан использовать затратный, сравнительный и доходный подходы к оценке или обосновать отказ от использования того или иного подхода.

Оценщик вправе самостоятельно определять конкретные методы оценки в рамках применения каждого из подходов [2].

Сравнительный подход состоит в подборе аналогов и их корректировке с целью приведения стоимости аналога к стоимости оцениваемого объекта. Важным в этом случае является именно выбор аналога, который определяется не физическими характеристиками объекта, а мотивировкой инвестора: аналогом может быть признан только тот объект, который инвестирован при тех же условиях, что и оцениваемый с учетом того, что эти условия должны соответствовать принципу лучшего и наиболее эффективного использования.

Подход по капитализации дохода состоит в расчете чистой прибыли от сдачи объекта в аренду и делении годовой чистой прибыли на ставку капитализации, которая характеризуется тем из возможных использований,

которое приводит к наибольшему значению стоимости и при этом это использование должно быть юридически законным, физически осуществимым и экономически целесообразным. Другими словами, в случае оценки квартиры оценщик пытается определить может ли данная квартира быть объектом коммерческого использования или может быть приобретена только для личного проживания. Определившись с возможными видами использования, необходимо аналогично выбирать также по видам использования, т.е. те, которые интересовали бы инвесторов с той же целью.

Одной из наиболее насущных проблем есть проблема получения достоверной информации и ее подтверждение. Некоторые риэлтерские фирмы уверяют заказчика пользоваться их услугами только потому, что у них якобы есть колоссальная база по реально заключенным сделкам. Мягко говоря, это просто невозможно из-за разнообразия объектов, ограниченности оборота одной фирмы, случайности единичных транзакций, проводимых в рамках одной фирмы. Не советую также пользоваться информацией первичного рынка новых квартир из-за его непрозрачности и весьма «интересных» особенностях ценообразования на этом рынке. Гораздо более репрезентативно выглядит информация о ценах предложения, публикуемая в периодических изданиях. Если к этой информации относиться достаточно внимательно и осторожно, то ее вполне можно использовать в качестве информации об аналогах. В качестве приема, используемого сотрудниками нашей фирмы, можно привести прием пообъектного исследования цен предложений, когда на предлагаемые к продаже объекты осуществляется выезд с целью его детального исследования вплоть до проведения переговоров с продавцом о цене. И хотя такой подход является весьма трудоемким, он позволяет наиболее точно приблизиться к рыночному значению стоимости, так как позволяет не только учитывать очень точные и конкретные параметры аналога, но также и время экспозиции аналога на рынке и перспективы его продажи при снижении цены на 10...15%.

Следующей проблемой есть проблема необходимого количества аналогов. Понимая, что чем больше, тем лучше, нужно все же иметь в виду, что цена конкретной сделки может отличаться от рыночной стоимости и причины такого отличия не всегда очевидны. Безусловно, нельзя использовать данные о сделках, осуществляемых в условиях вынужденной продажи, так как в этом случае стоимость оказывается не рыночной, а ликвидационной. А поскольку все же трудно знать все движущие мотивы конкретной сделки, то использование информации по предлагаемым к продаже объектам становится тем более предпочтительной. Тем более, что эту информацию легко верифицировать анализом прайс-листов и подбором нескольких аналогов.

Весьма непростым есть и вопрос корректировок. Ни для кого не секрет, что даже по такому самому простому параметру как площадь недвижимости, необходимо учитывать не просто линейную зависимость, а, например, тот факт, что спрос на различные типы квартир различается в одном районе. Т.е. стоимость квадратного метра в квартирах с 2-мя комнатами отличается от квартир с одной жилой комнатой. Далее необходимо корректировать на тип здания, в котором находится квартира (панельное или кирпичное), на тип

перекрытий и даже (особенно в последнее время) – на наличие консьержки в подъезде дома. Как проводить эти корректировки? Классически, нужно оценить насколько при прочих равных параметрах оцениваемый параметр влияет на стоимость. Практически это бывает сложно осуществить из-за нехватки данных и потому здесь оценщики опираются, как правило, на свой опыт. Т.е. оценка все еще остается искусством, основанном как на правильных методологических подходах, качественных исходных данных, анализе рыночных данных, так и на опыте оценщика.

В процессе проведения корректировок стоимость аналога приводится к стоимости оцениваемого объекта. В результате получают несколько вариантов возможных стоимостей. Следующим шагом есть согласование этих результатов. Оно проводится на основе качественной оценки использованных рыночных данных: предпочтение отдается результатам с более достоверными данными. Тут используются как подходы по усреднению результатов, так и рейтинговому взвешиванию, отбрасыванию крайних значений и т.д.

Самый непростой вопрос при оценке методом капитализации – это выбор ставки капитализации или ставки дисконта. Используемый многими оценщиками метод кумулятивного построения не выдерживает никакой критики. Более предпочтительным является анализ и сопоставление этих ставок исходя из данных ранка по аналогам проданных и арендуемых объектов, а также получение информации о том, на какие ставки соглашаются другие инвесторы при принятии решения об инвестировании. Сочетание опыта и соответствующей информации весьма необходимы при определении ставки капитализации.

Безусловно, метод прямой капитализации является более простым, но он предполагает получение равного дохода от недвижимости в течении длительного периода, что весьма редко происходит. Также прямая капитализация не позволяет учесть инвестирование в случае, если объект используется не наиболее эффективным способом.

Метод дисконтирования решает эти проблемы, хотя обоснование ставки дисконта есть более сложная процедура, так же как и расчет реверсии, т.е. стоимости объекта в постпрогнозный период.

Хочется отметить, что одним из очень интересных является вопрос по оценке земельного участка как незастроенного как альтернатива стоимости земельных улучшений. Особенно этот вопрос все еще является непростым из-за отсутствия рынка земли и искусственного сдерживания развития этого рынка. Тем не менее, такая задача существует, и она решается теми методами оценки, которые известны мировой оценочной науке. Одним из методов оценки, применимым на нынешнем этапе, есть метод остатка для земли, который состоит в комбинировании метода аналогов или метода доходности с методом затрат. Т.е. вначале оценивается весь объект недвижимости, в целом исходя из метода аналогов или доходности, а затем из полученного значения вычитают остаточную стоимость возмещения улучшений, а разницу приписывают стоимости земли. К затратам относят реальные платежи за землю в виде арендной или любой другой платы. При оценке земельного участка как

незастроенного оценивают его наиболее эффективное использование путем анализа стоимости при различных видах использования этого участка с учетом ограничений на физическую осуществимость, юридическую законность, зонирование территорий и т.д.

К проблемам кредитных организаций, связанных с оценочной деятельностью можно отнести:

- низкое качество услуг в сфере оценки;
- отсутствие методической базы в части оценки активов для целей залога;
- большие сроки выполнения работ по оценке, что не соответствует современным форматам кредитования;
- отсутствие реальных инструментов возмещения убытков кредитным организациям, связанных с некачественной работой оценщика;
- непроработанность механизма ответственности оценщиков за результаты некачественной работы.

Выводы: Проблемам оценки залога практически не уделяется серьезного внимания. Это приводит к нарушению важнейших принципов оценки, в результате чего в банковской сфере возникают дополнительные риски. Для решения выявленных проблем необходимо привести в соответствие законодательство в сфере оценочной деятельности и в сфере ипотечного кредитования, а также провести научные исследования по созданию рекомендаций по оценке недвижимого имущества для целей залога.

Пути решения проблем на государственном уровне:

- разработка единых требований к оценке для целей залога;
- обучение оценщиков;
- активное участие регулирующих органов в повышении качества услуг по оценке.

Пути решения проблем банками:

- отбор оценочных компаний для сотрудничества;
- участие банков в процессе оценки в качестве отдельной стороны по договору на оказание оценочных услуг.

Основные знания оценщика формируются в высшей школе при получении знаний в системе дополнительного профессионального образования. В этой связи на профессорско-преподавательский состав накладываются серьезные обязанности по формированию современного мировоззрения у оценщика и его способности к дальнейшему совершенствованию своих знаний. Представляется целесообразным введение в учебный процесс программы дополнительного профессионального образования включить специальную дисциплину, посвященную проблемам организационно-правового обеспечения залоговых отношений и оценки предметов залога.

Список литературы

1 Федеральный закон от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации».

2 Приказ Министерства экономического развития и торговли РФ от 20.07.2007 г. N 256 «Об утверждении федерального стандарта оценки «Общие понятия оценки, подходы к оценке и требования к проведению оценки (ФСО N 1)».

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Подосенова И.А.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Одним из приоритетов государственной политики Российской Федерации является стратегия развития непрерывного профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Дополнительное профессиональное образование является основой системы непрерывного профессионального образования. Целевыми индикаторами и показателями Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг. являются охват населения программами непрерывного образования (удельный вес занятого населения в возрасте 25-65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) переподготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы) [1].

В условиях современного реформирования системы российского образования существенно изменилась значимость дополнительных профессиональных программ. Новые документы об образовании (в частности диплом о высшем образовании) не предполагают присвоение специальной профессиональной квалификации, присваиваемая квалификация отражает только уровень образования (бакалавр, магистр, специалист).

В связи с вышеизложенным существенно меняется роль документа о дополнительном профессиональном образовании, согласно новому закону об образовании, лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации. Закон определяет два вида таких документов - удостоверение о повышении квалификации и диплом о профессиональной переподготовке. Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью и (или) выполнять конкретные трудовые функции [2].

Документы о квалификации являются документами установленного образца, в связи, с чем образовательным организациям предоставляется большая свобода при заполнении таких документов. Квалификация или вид профессиональной деятельности, которые отражаются в документе о квалификации должны четко определяться дополнительной профессиональной программой.

В настоящее время перед образовательными организациями стоит проблема разработки дополнительных профессиональных программ, с учетом потребностей заказчика и согласно новому Федеральному закону "Об образовании в Российской Федерации". Согласно данному закону содержание дополнительного профессионального образования определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией [3].

Закон определяет два вида дополнительных профессиональных программ:

- программы повышения квалификации;
- программы профессиональной переподготовки.

Реализация программы повышения квалификации (от 16 часов) направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации [3].

В структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения [3].

Реализация программы профессиональной переподготовки (от 250 часов) направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации [3].

В структуре программы профессиональной переподготовки должны быть представлены:

- характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации;
- характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы [3].

Программа профессиональной переподготовки разрабатывается организацией на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей [3].

Однако, разработка дополнительных профессиональных программ, с учетом вышеизложенных требований вызывает в настоящее время серьезные затруднения. В первую очередь это объясняется отсутствием большинства профессиональных стандартов, которые должны определять характеристики квалификаций, необходимых работникам для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Во вторых это невозможность полностью брать за основу дополнительных профессиональных программ федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального или высшего образования, в связи с их постоянными изменениями и оторванностью от профессиональных стандартов.

Особое место в системе непрерывного образования должны иметь программы профессиональной переподготовки, которые в относительно короткие сроки могут сформировать необходимые профессиональные компетенции специалистов уже имеющих высшее и среднее профессиональное образование. Программы профессиональной переподготовки могут являться хорошей альтернативой второму высшему образованию, к тому же по результатам освоения таких программ возможно присвоение новой квалификации.

Опыт реализации дополнительных профессиональных программ показывает, что существенной проблемой при разработке программ является формулировка результатов обучения. Если по программам повышения квалификации результатом обучения является совершенствование профессиональных компетенций в рамках уже имеющейся квалификации, то программы профессиональной переподготовки предполагают новый вид деятельности или новую квалификацию. Заказчики программ в лице работодателей часто не готовы четко сформулировать желаемый конечный результат обучения и определяют только перечень интересующих их вопросов. Вузы при разработке дополнительных профессиональных программ ориентируются, как правило, на основные образовательные программы высшего образования, которые существенно оторваны от проблем реального предприятия или организации.

Данная проблема должна быть решена после разработки профессиональных стандартов, которые должны содержать характеристики квалификаций, необходимых работникам для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В настоящее время идет активная работа по созданию профессиональных стандартов для бюджетного сектора и приоритетных сфер экономики в соответствии с государственными программами и поручениями Правительства Российской Федерации с использованием бюджетных средств. Однако может затянуться разработка профессиональных стандартов для других сфер экономики, которые должны разрабатываться работодателями, объединениями работодателей, профессиональными сообществами совместно с образовательными учреждениями и другими заинтересованными организациями.

В настоящее время отменена обязательная государственная аккредитация дополнительных профессиональных программ. С одной стороны, отмена государственной аккредитации упрощает возможности реализации дополнительных профессиональных программ, с другой, ставит образовательные организации в условия жесткой конкуренции на рынке услуг дополнительного профессионального образования.

В связи с отменой государственной аккредитации возникает закономерный вопрос о подтверждении качества дополнительных профессиональных программ и легитимности выдаваемого документа. Частично вопрос подтверждения подлинности документа о квалификации, выдаваемого по дополнительным профессиональным программам будет решаться созданием федеральной информационной системы "Федеральный

реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении".

Один из способов оценки качества дополнительных профессиональных программ - профессионально-общественная аккредитация, механизмы которой еще четко не определены. В настоящее время с целью координации деятельности и совершенствования системы дополнительного профессионального образования создаются некоммерческие объединения образовательных организаций, такие как Международная ассоциация непрерывного образования, Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей и другие. Одной из задач таких организаций является разработка механизмов профессионально-общественной аккредитации. Безусловно, критерии профессионально-общественной аккредитации должны определяться совместной разработкой дополнительных профессиональных программ работодателями и организациями, реализующими такие программы.

На наш взгляд современную систему непрерывного образования должны составлять различные типы образовательных учреждений, однако основой такой системы должна быть высшая школа. Так как именно вузы концентрируют в себе наибольший перечень оказываемых образовательных услуг, начиная от довузовской подготовки школьников, заканчивая послевузовской подготовкой и переподготовкой.

Согласно вступившего в силу с 1 сентября 2013 года закону об образовании, именно вузы вправе осуществлять образовательную деятельность по самому широкому перечню образовательных программ, реализация которых не является основной целью их деятельности: - основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы, дополнительные профессиональные программы [2].

Переход высшей школы на федеральные образовательные стандарты высшего образования решает проблему оторванности профессорско-преподавательского состава от практики деятельности конкретных производств. Новые образовательные стандарты направлены на тесную связь высшей школы и работодателей, что максимально будет отражаться в программах прикладного бакалавриата. Все это создает хорошую базу для реализации дополнительных профессиональных программ в высшей школе, при активном участии потребителей услуг дополнительного профессионального образования.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2012 № 2148-р "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>

2. Российская Федерация. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»:[принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года.:][Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>.

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Синенко В.П.,

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

Проблема повышения качества образования актуальна для системы дополнительного профессионального образования. В связи с введением федеральных государственных образовательных стандартов разных ступеней образования ярко обозначились возможные пути решения этой проблемы, позволяющие реализовать потенциал дополнительного профессионального образования для социальной адаптации, профессионально-личностного развития, карьерного роста и самореализации специалиста. Одним из таких путей является реализация компетентностного подхода в образовании, что обусловлено социально-экономическими, политико-образовательными и педагогическими факторами.

Определимся с содержанием понятий «компетентность» и «компетенция», так как единого понимания этих понятий в среде ученых пока не выработано. Так, например, Б. И. Хасан разводит эти понятия следующим образом: компетенция – это параметр социальной роли, т. е. соответствие лица занимаемому месту, а компетентность – то, чего достиг конкретный человек из желаемого или вмененного [1, с. 23]. Анализируя названные понятия, А. К. Маркова определяет компетентность как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно (действенная компетентность), как обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, как индивидуальную характеристику степени соответствия требованиям профессии; компетенции – как определенную сферу, круг вопросов, которые человек уполномочен решать [2, с. 34-36]. А. В. Хуторской выстраивает иерархию понятий следующим образом: «компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним; компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [3, с. 242].

Исследуя психологическую сущность профессионализма, А. К. Маркова выявила четыре вида профессиональной компетентности:

- специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, наличие специальных знаний и умение применить их на практике;

- социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также

принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;

- личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности; способность планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему;

- индивидуальная компетентность – владение приемами саморегуляции, самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненпряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом [2, с. 36-37]. Названные виды компетентности означают по сути дела зрелость человека в профессиональной деятельности, в профессиональном общении, в становлении личности профессионала, его индивидуальности.

Реализующее компетентностный подход дополнительное профессиональное образование позволяет повышать профессиональную востребованность и конкурентоспособность обучающихся, актуализируя их профессиональную мобильность, способствуя повышению качества труда.

На факультете повышения квалификации и переподготовки дипломированных специалистов Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ реализуются два вида дополнительного профессионального образования:

- повышение квалификации преподавателей вуза и работников образовательных учреждений, направленное на углубление и обновление профессиональной компетентности;

- профессиональная переподготовка работников образовательной сферы деятельности, обеспечивающая право на ведение нового вида профессиональной деятельности или получение дополнительной квалификации.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ не предполагает переход слушателей на более высокую ступень образования. Повышение квалификации, возможность ведения нового вида профессиональной деятельности, присвоение дополнительной квалификации не приравнивается к получению второго высшего образования, дополнительное профессиональное образование – это актуальное и востребованное к нему дополнение. Этот вид образования призван сопровождать человека на протяжении всей его жизни после получения диплома определенного уровня, этим и определяется подлинная роль и ценность дополнительного профессионального образования в структуре общественного воспроизводства.

В соответствии с Федеральным законом от 08.11. 2010 г. № 210-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией

предоставления государственных услуг в сфере образования» профессиональная переподготовка осуществляется по дополнительным профессиональным образовательным программам, формируемым на основе федеральных государственных требований, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

Дополнительные профессиональные образовательные программы выполняют ряд функций, связанных с развитием личности обучающегося, среди которых следующие: акмеологическая, диагностическая, компенсаторная, консультационная и консалтинговая. Их системные взаимоотношения обеспечивают развитие человеческого потенциала обучающихся, их духовно-нравственных качеств, субъектности, креативности, индивидуальности. Внесение коррективов в профессиональные знания, умения и практический опыт обеспечивает не только профессиональную переориентацию в рамках функциональной профессиональной пригодности, но и повышение их реального уровня компетентности, обогащение профессионального опыта, оказание помощи обучающимся в решении актуальных профессиональных проблем.

Организация педагогического процесса, реализующего содержание дополнительных образовательных программ, позволяет актуализировать междисциплинарный, опережающий характер образовательных курсов, их динамизм и многоуровневость, возможность индивидуализации обучения. В содержании программ четко обозначены конкретные, подлежащие усвоению, профессиональные компетентности специалиста, входящих в курс обучения по определенному предмету.

Методы и формы обучения обеспечивают слушателям опыт формируемой деятельности посредством ее моделирования, использования имитационных методов. Отдельные программы дополнительного образования (например, «Технология») предусматривают широкое использование модульного обучения, все программы построены на принципах учебного взаимодействия «слушатель – педагог», предполагающий партнерство – равноправный вклад во все этапы обучения: диагностика; отбор содержания, методов и форм обучения, учебное взаимодействие, оценка уровня сформированности ключевых профессиональных компетентностей.

Реализация дополнительных профессиональных образовательных программ предполагает мониторинг сформированности ключевых профессиональных компетентностей слушателей.

Рассмотрим одну из программ, реализующихся на факультете повышения квалификации и переподготовки дипломированных специалистов – «Безопасность жизнедеятельности». Предлагаемая программа обеспечит совершенствование психолого-педагогической компетентности учителя, в частности его педагогической деятельности, педагогического общения, личностного развития. Программа способствует развитию у учителей мотивов повышения психолого-педагогической компетентности, профессиональных мастерства и культуры, обновлению теоретических и практических знаний специалистов системы образования в соответствии с современными

требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач.

При разработке программы профессиональной переподготовки учитывался тот факт, что слушатели владеют теорией и практикой обучения и воспитания школьников, а также знакомы с общей методикой обучения учащихся. Вследствие того, что уровень педагогической культуры учителя и уровень его психолого-педагогической компетентности взаимосвязаны, освоение базовой части программы будет способствовать повышению уровня педагогической культуры учителя. Для углубления знаний слушателей в области государственной политики в сфере образования в базовую часть программы включен учебный раздел Р.1 «Нормативно-правовой». Учебный раздел Р.2 «Психолого-педагогический» базовой части программы включен с целью развития психолого-педагогических компетенций слушателей.

Учебный раздел Р.3 «Предметная деятельность» профильной части программы включает в себя дисциплины, обеспечивающие слушателям освоение теоретических основ безопасности жизнедеятельности («Основы национальной безопасности», «Основы обороны государства и военной службы», «Психологические основы безопасности», «Социология безопасности», «Экология и безопасность жизнедеятельности» и др.), и практико-ориентированные дисциплины («Опасные ситуации природного характера и защита от них», «Опасности социального характера и защита от них», «Опасные ситуации техногенного характера и защита от них», «Основы медицинских знаний и здоровый образ жизни», «Медицина катастроф», «Безопасный отдых и туризм» и др.). Основу методической подготовки учителя безопасности жизнедеятельности составят такие курсы, как «Теория и методика обучения безопасности жизнедеятельности», «Современные средства оценивания результатов обучения», «Использование современных информационных и коммуникационных технологий» и др. Предусмотренная программой стажировка позволит закрепить на практике формируемые компетенции.

Реализация данной программы предусматривает использование следующих видов учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, круглые столы, мастер-классы, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, консультации, выполнение выпускной работы и др. Образовательные технологии, используемые при реализации данной программы профессиональной переподготовки, разнообразны. Технология модульного обучения позволяет перевести обучение на субъект-субъектную основу, индивидуализировать работу со слушателями, дозировать помощь, изменять формы общения. Информационно-коммуникационные технологии обучения (ИКТО) как совокупность электронных и коммуникационных средств и способов их функционирования, используемых для реализации обучающей деятельности, предусматривают активное применение компьютерных иллюстраций на лекциях, тестовых и контролирующих компьютерных программ.

В результате освоения дополнительной профессиональной образовательной программы «Безопасность жизнедеятельности» у слушателей совершенствуются следующие общекультурные компетенции:

- владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- способен анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы;
- способен понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества;
- способен использовать знания о современной естественно-научной картине мира в образовательной и профессиональной деятельности, применять методы математической обработки информации, теоретического и экспериментального исследования;
- готов использовать методы физического воспитания и самовоспитания для повышения адаптационных резервов организма и укрепления здоровья;
- способен логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;
- готов к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе;
- готов использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, готов работать с компьютером как средством управления информацией;
- способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях;
- владеет одним из иностранных языков на уровне, позволяющем получать и оценивать информацию в области профессиональной деятельности из зарубежных источников;
- готов использовать основные методы защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий;
- способен понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны;
- готов использовать нормативные правовые документы в своей деятельности;
- готов к толерантному восприятию социальных и культурных различий, уважительному и бережному отношению к историческому наследию и культурным традициям;
- способен понимать движущие силы и закономерности исторического процесса, место человека в историческом процессе, политической организации общества;
- способен использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики.

В процессе обучения у слушателей совершенствуются следующие профессиональные компетенции:

- а) общепрофессиональные:

- осознает социальную значимость своей профессии, обладает мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности;
- владеет основами речевой профессиональной культуры;
- способен нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;

- способен к подготовке и редактированию текстов профессионального и социально значимого содержания;

б) в области педагогической деятельности:

- способен реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов в различных образовательных учреждениях;

- готов применять современные методики и технологии, в том числе и информационные, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса на определенной образовательной ступени конкретного образовательного учреждения;

- способен применять современные методы диагностирования достижений обучающихся и воспитанников, осуществлять педагогическое сопровождение процессов социализации и профессионального самоопределения обучающихся, подготовки их к сознательному выбору профессии;

- способен использовать возможности образовательной среды, в том числе информационной, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса;

- готов включаться во взаимодействие с родителями, коллегами, социальными партнерами, заинтересованными в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса;

- способен организовывать сотрудничество обучающихся и воспитанников;

- готов к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся в учебно-воспитательном процессе и внеурочной деятельности.

У слушателя должны быть сформированы следующие специальные компетенции:

- способен ориентироваться в теории и стратегии развития безопасности жизнедеятельности человека;

- способен выявлять отклонения от функционального состояния и нормальной жизнедеятельности обучающихся;

- владеет методиками сохранения и укрепления здоровья обучающихся, формирования идеологии здорового образа жизни; готов формировать культуру безопасного поведения и применять ее методики для обеспечения безопасности детей и подростков;

- способен оказывать доврачебную (первую) помощь пострадавшим;

- владеет знаниями о системе и методах обеспечения национальной безопасности и навыками, необходимыми для участия в обеспечении и защите личной, общественной и государственной безопасности;

- готов организовывать и поддерживать взаимодействие с ведомственными структурами (МО, МВД, МЧС, ФСБ, ГИБДД) по вопросам безопасности жизнедеятельности;

- способен определять признаки, причины и последствия опасностей социального, техногенного и природного характера, применять методы защиты образовательного учреждения от опасных ситуаций.

Слушатели, завершившие освоение дополнительной профессиональной образовательной программы профессиональной переподготовки «Безопасность жизнедеятельности», должны обладать следующими профессиональными компетенциями:

- следовать в организации образовательного процесса реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере образования в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- оценивать роль и место актуальных знаний и умений по предмету в профессиональной деятельности;

- организовывать образовательную деятельность на основе современных достижений психолого-педагогической науки и практики, технологий в конкретной предметной области;

- проектировать образовательный процесс в целом и отдельные учебные занятия как часть целого на основе системно-деятельностного и компетентностного подходов с использованием инновационных форм, методов, средств и технологий;

- планировать результаты образовательной деятельности и разрабатывать в соответствии с ними контрольно-измерительные материалы и другие оценочные средства.

Освоение дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки заканчивается итоговой аттестацией, включающей в себя государственный экзамен по безопасности жизнедеятельности и методике обучения безопасности жизнедеятельности и защиту выпускной аттестационной работы, что подтверждает профессиональную подготовленность обучающихся к преподаванию безопасности жизнедеятельности в образовательном учреждении.

Подобным образом построены и другие семь программ профессиональной переподготовки, реализующихся на факультете. Дополнительные профессиональные образовательные программы обеспечивает работникам сферы образования получение новых знаний, умений и навыков на основе освоения научных и учебных дисциплин, современных педагогических технологий, необходимых для успешного решения задач реформирования современной школы и внедрения ФГОС нового поколения. Развитие, совершенствование и формирование общекультурных, общепрофессиональных и специальных компетентностей позволит вывести слушателей на новый уровень сформированности их компетенции как специалиста – преподавателя определенного учебного предмета, классного руководителя. Достижение этой цели обусловлено реализацией компетентностного подхода.

Список литературы:

- 1. Хасан, Б. И. Границы компетенций: педагогическое вменение и возрастные притязания / Б. И. Хасан. // Материалы 9-ой научно-практической конференции «Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление», Красноярск, 2003. – Красноярск, 2003. – С. 23-33.*
- 2. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. –М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.*
- 3. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской. // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 55-61.*