

concrete criteria for authentic materials selection on A1 level (based on «Common European Framework of Reference: Learning, Teaching, Assessment» and «Russian Public Standard for Russian as a Foreign Language (Elementary Level – A1)»).

Keywords: authentic material; methodical adaptation of authentic materials; tactics and strategies of work with authentic materials; criteria for selection of authentic materials; methodical authenticity; communicative approach; elementary level (A1); cross-cultural interaction; motivation.

УДК 371, 375, 378

Статья поступила в редакцию 18.09.2017

СОЗДАНИЕ АДАПТИВНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

© 2017

Гусев Владимир Анатольевич, доктор педагогических наук, директор
Нисман Ольга Юрьевна, кандидат педагогических наук,
заместитель директора по учебной работе и научно-исследовательской деятельности
Поволжский государственный колледж (г. Самара, Российская Федерация)

Аннотация. В статье представлен опыт работы Поволжского государственного колледжа (г. Самара) по созданию адаптивной системы подготовки и переподготовки кадров для региональной экономики. Актуальность инновационной работы продиктована необходимостью решать кадровые и квалификационные запросы промышленных предприятий региона.

Содержание работы связано с решением задач по адаптации системы управления колледжем, ориентированной на изучение запросов регионального рынка труда и их удовлетворение посредством реализации основных и дополнительных программ подготовки.

Описанная в статье деятельность направлена на развитие системы сетевого сотрудничества между образовательной организацией, региональным методическим центром и промышленными предприятиями.

В тексте статьи описана работа по повышению качества управленческого и педагогического персонала для решения поставленной задачи, разработке дополнительных программ подготовки и переподготовки действующего персонала, как образовательной организации, так и промышленных предприятий.

Описанная система рассматривается не как альтернатива традиционной, а как её дополнение, позволяющее оптимизировать учебный процесс за счет предоставления разным категориям граждан образовательных услуг, наиболее полно удовлетворяющих их потребности.

Авторы статьи представляют промежуточные результаты работы по созданию организационно-методического обеспечения непрерывного профессионального образования, которые связаны с: повышением профессиональных компетенций педагогических и административных сотрудников; ростом масштабов совместной деятельности колледжа и производственной компании по вопросам подготовки и переподготовки действующего персонала предприятия; развития практики разработки основных и дополнительных программ на основе результатов исследования квалификационных запросов предприятий; ростом удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников по итогам внешней оценки квалификаций; повышением результативности участия студентов колледжа в национальном чемпионате «Молодые профессионалы».

Ключевые слова: непрерывная подготовка и переподготовка; профессиональное образование; квалификационные запросы рынка труда; содержание профессиональной подготовки; практикоориентированная подготовка; основные и дополнительные программы профессиональной подготовки; сетевые программы.

Введение

Развитие системы непрерывного профессионального образования в последние годы приобретает статус основополагающей стратегической цели на государственном уровне. В настоящее время непрерывное образование становится инструментом социально-экономического развития нашей страны, в связи с чем, меняется цель профессионального образования, постепенно «образование на всю жизнь» заменяется «образованием через всю жизнь» [1, с. 51].

Президент РФ В.В. Путин в своих выступлениях подчеркивает общегосударственное значение системы непрерывного профессионального развития, указывает на важность развития национальной системы профессионального образования. Необходимость развития непрерывного образования рассматривается президентом как инструмент встраивания в постоянно меняющийся глобальный рынок, в котором систематически обновляются технологии, где идет освоение инноваций и у предприятий возникает ост-

рая потребность в персонале с актуальным набором компетенций.

Концепция непрерывного образования в России предусматривает опережающее развитие системы профессионального образования, проведение его структурной перестройки с учетом региональных рынков труда.

В современных условиях в среднем профессиональном образовании создаются различные схемы взаимодействия с рынком труда по вопросам реализации основных и дополнительных образовательных программ [2–4]. Это означает, что перед системой непрерывного профессионального образования ставится задача по обеспечению гибкой, постоянно изменяющейся системы переподготовки кадров в разных направлениях, запрашиваемых рынком труда. Сегодня, система непрерывного профессионального образования – это главное условие экономического развития России и конкуренции на мировом рынке [5].

Особенность решения этого вопроса в России заключается, не только в поиске своего пути решения,

но и в том, что у нашей страны накоплен уникальный опыт в области непрерывного профессионального образования. Вопросам развития непрерывного профессионального образования посвящены работы О.С. Аббасовой [6], А.П. Владиславлева [7], Б.С. Гершунского [8], В.Г. Онушкина [9], Ю.А. Кустова [10; 11], В.А. Гусева [12].

Многими учеными и практиками система непрерывного профессионального образования рассматривается как открытая система, когда цели образования развиваются и трансформируются под влиянием социально-экономических процессов происходящих в стране. Так, И.П. Смирнов рассматривает систему образования как открытую, обладающую повышенной способностью к развитию посредством «самоопыления» передовым опытом, развивающуюся не благодаря политической воли лидера, а посредством постоянного взаимодействия с окружающим миром и рынками труда [13].

Исходя из вышесказанного, создание адаптивной системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров в условиях колледжа является необходимым условием, обеспечивающим инновационное развитие системы профессионального образования Самарского региона.

Современная экономика Самарской области характеризуется быстрой сменой производственных технологий, организации работ и, как следствие, характеризуется постоянно возникающей деqualификацией персонала при решении новых задач. В сложившихся условиях региональный рынок труда формирует запрос к профессиональным образовательным организациям, связанный с выявлением и устранением квалификационных дефицитов у действующего персонала предприятий.

Создание условий в колледже для развития системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров, адекватной требованиям ФГОС, 273-ФЗ «Об образовании в РФ», профессиональных стандартов, а также квалификационных запросов регионального рынка труда, мы рассматриваем как способ разрешения следующих **противоречий** [14]:

- между качеством подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования и запросами к квалификациям рабочих и специалистов со стороны рынка труда;

- между уровнем квалификации работников и быстро меняющимися требованиями к содержанию и качеству выполняемой работы;

- между высоким спросом на рынке труда специалистов технического профиля и сохраняющимся низким интересом к этим специальностям у абитуриентов;

- между повышением требований к подготовке под конкретное рабочее место и низким уровнем развития практики дуального обучения;

- между потребностью в практико-ориентированной подготовке, учитывающей современный уровень технического оснащения производства, и недостаточным уровнем квалификации преподавателей профессионального цикла профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования;

- между постоянно возникающими запросами на новые квалификации со стороны рынка труда и не-

достаточным уровнем развития краткосрочной подготовки и переподготовки рабочих и специалистов в профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования;

- между запросами государства на реализацию образовательной концепции LLL (LIFE LONG LEARNING) – «образование через всю жизнь» посредством развития сетевых техник профессиональной подготовки/переподготовки и низким уровнем взаимодействия между учреждениями общего, профессионального и дополнительного образования;

- между запросами на подготовку в целях занятости граждан и возможностями их удовлетворения.

Создание на базе колледжа системы непрерывного профессионального образования в условиях требований рынка труда, а также запросов со стороны незанятого населения рассматривается нами как основополагающая цель стратегического развития и практический инструмент повышения качества образовательных услуг.

Вместе с тем в последние годы запрос на развитие системы непрерывного образования активно формируется не только со стороны рынка труда, но и со стороны органов государственной власти. Так при Государственной Думе Российской Федерации создан Экспертный Совет по проблемам непрерывного и дополнительного образования взрослых, который работает над проектом «Непрерывное образование в модели современного образования». В Самарской области реализуется программа содействия занятости населения Самарской области на 2014–2020 гг., содержание которой направлено на профессиональную ориентацию, профессиональную переподготовку и профессиональное обучение безработных граждан, интеграцию в трудовую сферу незанятых граждан, особо нуждающихся в трудовой поддержке [15; 16].

В рамках реализации проекта «Непрерывное образование в модели современного образования» ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» (г. Самара) с 2016–2017 учебного года начал инновационную деятельность по теме «Организация деятельности колледжа в обеспечение непрерывного образования» в статусе экспериментальной площадки федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования» [17].

Эффективность и возможность инновационной деятельности в этом направлении определяются прямыми и обратными системными связями между образовательными организациями общего, профессионального и дополнительного образования, а также потребителями образовательных услуг со стороны рынка труда, абитуриентов, студентов и незанятого населения.

Исходя из вышесказанного, в качестве **объекта исследования** нами была определена адаптивная система подготовки и переподготовки кадров машиностроительной отрасли на основе консолидации ресурсов образовательной организации, производственной компании и регионального методического центра. **Предметом исследования** является разработка и апробация форм и способов организации адаптивной системы непрерывной профессиональной подготовки в условиях сетевого партнерства,

обеспечивающих поддержание квалификации потребителей образовательных услуг в соответствии с быстро меняющимися запросами рынка труда.

Концепция исследования исходит из необходимости построения образовательного процесса, обеспечивающего непрерывное профессиональное образование на принципах системности, непрерывности, гибкости и динамичности.

Реализация концепции непрерывного профессионального образования позволит создать систему нового профессионального образования, способного поддерживать квалификации работников в условиях быстрой смены запросов на рынке труда.

Развитие системы непрерывного профессионального образования в условиях профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования направлено на то, чтобы:

1. Апробировать и внедрить систему допрофессиональной подготовки школьников посредством создания в колледже условий для получения трудового образования как составной части общего образования.

2. Развить практику изучения кадровых и квалификационных запросов регионального рынка труда с целью повышения качества подготовки и переподготовки рабочих и специалистов.

3. Разработать основные и дополнительные программы профессиональной подготовки на основе сопряжения требований ФГОС СПО и профессиональных стандартов.

4. Апробировать и внедрить механизмы подготовки/переподготовки рабочих и специалистов под конкретное рабочее место на основе организации дуального обучения в тесном взаимодействии с работодателями.

5. Внедрить в практику работы профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования технологии профессиональной подготовки/переподготовки работников на основе реализации сетевых основных и дополнительных образовательных программ между учреждениями среднего и высшего профессионального образования.

6. Создать на базе колледжа стажировочную площадку для повышения квалификации преподавателей профессионального цикла профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования для работы по программам дополнительного образования.

Систему непрерывного профессионального образования в содержании экспериментальной работы мы рассматриваем не как альтернативу традиционной, а как её дополнение, позволяющее оптимизировать учебный процесс за счет предоставления разным категориям граждан образовательных услуг, наиболее полно удовлетворяющих их потребности.

В качестве основных **задач** экспериментальной деятельности были обозначены следующие:

1. Изучить и проанализировать педагогические и управленческие условия развития системы непрерывного профессионального образования.

2. Изучить потребности образовательных учреждений общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования при реализации сетевых образовательных программ в си-

стеме непрерывного профессионального образования.

3. Разработать и апробировать комплект нормативно-организационной документации, обеспечивающей развитие системы непрерывного профессионального образования.

4. Апробировать основные и дополнительные профессиональные образовательные программы, разработанные на основе сопряжения требований ФГОС СПО и профессиональных стандартов, а также на основе изучения кадровых и квалификационных запросов, предъявляемых региональными организациями и предприятиями.

5. Ввести в практику профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования эффективные формы взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, по организации допрофессионального трудового образования школьников.

6. Разработать и внедрить в практику работы сетевые программы подготовки и переподготовки между профессиональной образовательной организацией среднего профессионального образования и высшего образования.

7. Апробировать и внедрить практику реализации коротких программ дуального обучения.

8. Внести изменения в содержание и подходы к повышению квалификации и, в том числе к стажировке, педагогических работников профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования в условиях реализации сетевых образовательных программ между колледжем, организациями дополнительного профессионального образования и производственными предприятиями региона.

Методика исследования

Методологическая структура исследования включает в себя два основных блока методов:

- теоретические методы;
- практические методы.

Теоретический блок включает в себя деятельность, связанную с изучением и анализом литературы по проблеме исследования, системный анализ объектов деятельности, обобщение, проектирование и прогнозирование результатов.

Практический блок состоит из изучения опыта работы, разработки и реализации различных программ, методических материалов, изучения удовлетворенности потребителей образовательных услуг, анкетирования и интервьюирования специалистов предприятий различного уровня (руководители предприятия, начальник кадровый службы, мастер участка и др.), а также внедрения полученных результатов в практику работы образовательных организаций Самарской области.

Результаты исследований

Проведенная работа по созданию адаптивной системы подготовки и переподготовки кадров машиностроительной отрасли на основе консолидации ресурсов образовательной организации, производственной компании и регионального методического центра позволила получить следующие результаты:

- увеличились масштабы совместной деятельности образовательной организации и производствен-

ной компании посредством наращивания спектра реализуемых программ СПО: с 1 профессии в 2015 г. до 4 профессий в 2017 году;

– повысился квалификационный потенциал педагогического персонала образовательной организации в части освоения профессиональных компетенций педагогов и мастеров производственного обучения ПК 1. Проводить исследование квалификационных требований производственных компаний, ПК 2. Разрабатывать содержание профессиональных модулей и учебных дисциплин на основе квалификационных дефицитов [18];

– сформировалась практика разработки образовательных программ на основе квалификационных требований регионального рынка труда (100% образовательных программ машиностроительного профиля разработаны в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями производственной компании);

– выросли масштабы внешнего оценивания компетенций и квалификаций обучающихся образовательной организации в рамках региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям программ СПО, организуемой региональным методическим центром: количество квалификационных аттестатов по профессиональным модулям, полученных обучающимися образовательной организации по профессиям машиностроительного профиля;

– повысилось качество подготовки студентов колледжа по показателю «результативного участия в региональных и национальных российских чемпионатах «Молодые профессионалы»: 3 победы на региональном чемпионате в 2013–2014 уч. г., в 2016–2017 гг. году: 9 побед на региональном чемпионате (5 первых мест и 4 вторых), а также 2 победы в финале национального чемпионата (1 место по компетенции «Фрезерные работы на станках с ПУ» и 2 место в компетенции «Кузовной ремонт»).

Основные результаты и выводы

Промежуточные результаты работы по созданию адаптивной системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров для регионального рынка труда заключаются в следующем:

1. Обучен педагогический персонал и администрация колледжа для подготовки к деятельности по разработке и обновлению основных и дополнительных профессиональных образовательных программ на основе исследования актуальных и перспективных квалификационных требований рабочих мест производственных компаний.

2. Проведено исследование квалификационных запросов производственных компаний [19].

3. Организовано консультационное и экспертное сопровождение региональным методическим центром исследований количественных и качественных аспектов кадровых потребностей производственной компании и повышения квалификации/переподготовки персонала колледжа.

4. Заключены договора о предоставлении ресурсов производственной компании для проведения стажировок преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения образовательной организации с целью ликвидации квалификационных дефицитов.

5. Проведен реинжиниринг системы управления колледжем с целью ее маркетинговой ориентации, в том числе создания специальных механизмов взаимодействия рынками труда и образования.

6. Разработаны и апробированы основные и дополнительные программы по специальностям и профессиям машиностроительного профиля совместно с производственной компанией и внешняя оценка результатов их освоения с участием регионального методического центра.

7. Разработано, апробировано и подтвердило свою эффективность следующее организационно-методическое обеспечение:

– технология исследования квалификационных требований работодателей и перевода их в образовательные результаты программ СПО;

– программа повышения квалификации управленческих кадров «Управление учреждением среднего профессионального образования на основе внешних требований к деятельности» (36 часов) [20];

– программа профессиональной переподготовки преподавателей профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования «Общая и профессиональная психология, педагогика и педагогические технологии» (256 часов) [21];

– программа интерактивного семинара «Особенности обучения взрослого населения»;

– формы документов, обеспечивающих проведение исследования квалификационных потребностей производственных компаний и фиксирующих результаты исследования;

– комплекты макетов и шаблонов учебно-методических документов для фиксации квалификационных требований к выпускникам;

– макеты договоров и регламентов для организации стажировок педагогических работников на основе компетентностно-ориентированного задания, включающего в себя изучение современных технологий производства, исследование квалификационных требований работодателей с последующим обновлением содержания образовательных программ.

Полученные промежуточные результаты экспериментальной работы свидетельствуют о том, что создание и развитие системы непрерывного профессионального образования позволит получить социально-экономические эффекты, связанные с повышением удовлетворенности представителей производственной компании качеством подготовки обучающихся и выпускников образовательной организации, а также стабильные показатели объема заказов производственной компании образовательной организации на подготовку и переподготовку действующего персонала по «коротким» программам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Днепров Э.Д. Новейшая политическая история российского образования: опыт и уроки. М.: Мариос, 2011. 455 с.

2. Пережовская А.Н. Развитие в России среднего профессионального образования, институтов непрерывного образования как составляющих системы непрерывного образования // Образование и воспитание. 2015. № 2. С. 13–16.

3. Колотова О.М. Тенденции реализации непрерывного профессионального образования // Молодой ученый. 2009. № 8. С. 166–168.

4. Игнатович Е.В. Социально-педагогическая миссия институтов непрерывного образования // *Непрерывное образование: XXI век*. 2013. № 2. С. 1–9.
5. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б.З. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2009. 624 с.
6. Аббасова О.С., Владиславлев А.П. Система непрерывного образования: Реальность и перспектива / под ред. В.Г. Афанасьева. Ташкент: Унитувчи, 1983. 159 с.
7. Владиславлев А.П. Непрерывное образование: Проблемы и перспективы. М., 1978. 175 с.
8. Гершунский Б.С. Педагогические аспекты непрерывного образования // *Вестник высшей школы*. 1987. № 8. С. 22–29.
9. Онушкин В.Г., Кулюткин Ю.Н. Непрерывное образование – приоритетное направление наук // *Сов. педагогика*. 1989. № 2. С. 86–90.
10. Кустов Ю.А. Преемственность профессиональной подготовки и производительности труда молодежи. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1985. 143 с.
11. Кустов Ю.А., Шуберт Ю.Ф., Козлов А.В. Взаимосвязи профессионального образования и производства: учебное пособие. Тольятти, 1996. 160 с.
12. Гусев В.А. Реализация многоуровневого профессионально-педагогического образования (условия-технология-эксперимент). Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2004. 125 с.
13. Смирнов И.П. Экономическая функция профессионального образования. М.: Соц. Проект, 2007. 320 с.
14. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
15. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // *Собрание законодательства Российской Федерации*. 2012. № 9. С. 2334.
16. Программа содействия занятости населения Самарской области на 2014–2020 гг. 6 с.
17. Приказ Федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования» № 198 от 24 июня 2016 года «О присвоении статуса экспериментальной площадки федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования».
18. Программа исследования квалификационных потребностей производственных компаний. Самара: ГБПОУ «ПГК», 2016. 47 с.
19. Аналитический отчет о результатах исследований квалификационных запросов производственных компаний. Самара: ГБПОУ «ПГК», 2016. 69 с.
20. Программа повышения квалификации управленческих кадров «Управление учреждением среднего профессионального образования на основе внешних требований к деятельности». Самара: ЦПО Самарской области, 2016. 78 с.
21. Программа профессиональной переподготовки преподавателей профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования «Общая и профессиональная психология, педагогика и педагогические технологии». Самара: ГБПОУ «ПГК», 2016. 256 с.

THE CREATION OF ADAPTIVE SYSTEM OF CONTINUOUS TRAINING AND RETRAINING OF PERSONNEL FOR REGIONAL LABOR MARKET

© 2017

Gusev Vladimir Anatolievich, doctor of pedagogical sciences, director

Nisman Olga Yurievna, candidate of pedagogical sciences, deputy director for educational and scientific work
Volga Region State College (Samara, Russian Federation)

Abstract. In the article the experience of the Volga Region State College (Samara, Russia) on the creation of adaptive system of training and retraining of personnel for the regional economy is presented. The relevance of innovative work is dictated by the necessity to solve the personnel and qualification requests of industrial enterprises in the region.

The content of the work is connected with the solution of tasks on adaptation of the system of college management oriented on the study of requests of the regional labour market and their satisfaction through the implementation of basic and additional training programmes. The activity described in the article aims at the development of the system of network cooperation between the educational organisation, regional methodological center and industrial enterprises. The text of the article describes the work on improvement of the quality of managerial and pedagogical personnel for the solution of the task, the development of additional programmes of training and retraining of current staff of educational institutions as well as of industrial enterprises. The described system is considered not as an alternative to the traditional, but as an addition that can optimize the learning process by providing different categories of citizens with educational services which best satisfy their needs.

The authors of the article present the intermediate results of work on the creation of organizational-methodical provision of continuing professional education which are connected with: the improvement of professional competencies of pedagogical and administrative staff; the increase of scopes of the cooperative activities of the college and the manufacturing company in the training and retraining of existing staff of the enterprise; the practice development of basic and additional programs based on the results of studies of qualification needs of enterprises; the increase of employers' satisfaction with the quality of preparation of graduates according to the results of the external evaluation of qualifications; the increase of productivity of participation of college students in the national championship, «Young professionals».

Keywords: continuous training and retraining; vocational education; qualification requests of labor market; content of professional training; practice-oriented training; basic and additional professional training programmes; network programmes.