

Дочкин Сергей Александрович

**РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СЕТИ**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/11/31.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 11 (54). С. 92-96. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/11/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Для деления выборки на испытуемых с высоким, средним, низким уровнем творчества использовалась методика «Творческий профиль личности» Хорста Зиверта [5]. С целью выявления индивидуальной меры выраженности свойства рефлексивности использовалась методика А. В. Карпова [1]. Особенности родительского отношения диагностировались с помощью опросника родительского отношения (А. Я. Варга, В. В. Столин) [2].

Полученные результаты позволили разделить всю выборку матерей на две группы: 40% (20 чел.) матерей с низким уровнем творчества, 60% (30 чел.) - со средним. Высокий уровень развития творческих способностей не выявлен.

Полученные средние значения уровня рефлексивности у матерей с низким уровнем творчества несколько ниже (5 стень), чем у матерей со средним уровнем творчества (6 стень). Однако оба этих значения свидетельствуют о среднем уровне развития рефлексивности. Для более детального рассмотрения результаты были представлены в виде квадратичной системы координат, где ось Х характеризует уровень рефлексивности, ось У - уровень творчества. Это позволило нам выявить то, что большая часть (56% - 28 чел.) респондентов имеет средний уровень рефлексивности. Из них 47% (14 чел.) матерей со средним уровнем творчества и 70% (14 чел.) - с низким уровнем творчества. Высокую рефлексивность имеют 26% (13 чел.) матерей со средним уровнем творчества и 4% с низким уровнем творчества. Низкий уровень рефлексивности имеют 6% матерей со средним уровнем творчества и 8% - с низким.

Высокая рефлексивность достоверно чаще встречается у матерей со средним уровнем творчества ($\chi^2_{\text{эмп}}=2,27$, при $p \leq 0,01$), что подтверждает наше предположение и свидетельствует о сложности их внутреннего мира, высоком уровне самосознания, способности различать как свои, так и чужие сильные и слабые стороны и строить свое поведение, сознательно опираясь на более сильные из них.

В родительском отношении высокорефлексивных матерей со средним уровнем творчества преобладает симбиотический тип (40% - 5 чел.) и принимающе-авторитарный тип (23% - 3 чел.) отношения.

Таким образом, среди высокорефлексивных матерей со средним уровнем творчества встречаются матери как с конструктивным типом родительского отношения, так и с деструктивным, т.к. симбиотические отношения предполагают излишнюю озабоченность ребенком, концентрацию внимания на его жизнедеятельности, возможно восторженное отношение к результатам его деятельности, эмоциональную зависимость родителя от ребенка. Это приводит к нарушениям в отношениях с ребенком по мере его взросления. Такие матери в свою очередь могут испытывать повышенную ответственность к своим воздействиям на ребенка, что может способствовать возникновению чувства вины перед ребенком за допущенные ошибки в воспитании, что в свою очередь негативно отражается на взаимоотношениях с ребенком.

Список литературы

1. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 5. С. 45-57.
2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. Самара, 1998. 672 с.
3. Смирнов С. А., Котова И. Б., Шиянов Е. Н. Педагогика: теории, системы, технологии: учебник. М.: Академия, 2004. 512 с.
4. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М., 2006.
5. Хорст Зиверт. Тестирование личности / пер. с нем. М., 1998. 198 с.

УДК 371.14

Сергей Александрович Дочкин

Кузбасский региональный институт развития профессионального образования

РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СЕТИ[©]

В настоящее время в региональной системе профессионального образования (ПО) реализуется целый комплекс моделей взаимодействия сети образовательных учреждений (ОУ) профессионального образования на базе ресурсных центров (РЦ), характеризующиеся различной степенью интеграцией и уровнями взаимодействия с партнерами. Анализ результатов реформирования системы ПО и опыт применения РЦ позволяет выделить три основные группы моделей взаимодействия: линейные модели; интеграционные модели; ресурсные модели, каждая из которых отличается набором характерных черт и эффективностью применения.

Каждая из моделей имеет свои преимущества и недостатки и по-разному представлена в среде ОУ профессионального образования. Например, линейные модели наиболее распространены, используются большинством ОУ начального профессионального (НПО) и среднего профессионального образования (СПО), отличаются простотой реализации и направленностью на последовательное повышение образовательного уровня

учащихся. При этом их характерной особенностью является то, что РЦ, развернутые на их основе, как правило, являются структурными подразделениями данных учреждений и выполняют вспомогательную функцию.

Эффективность интеграционных моделей взаимодействия основывается на комплексе принципов, обеспечивающих интеграцию системы образования и производства: ориентация на наиболее значимые сферы профессионально-трудовой деятельности, наиболее востребованные на рынке труда профессии, специальности и квалификации; оперативность и преемственность обучения при подчинении содержания, форм организации и способов осуществления образовательного процесса задачам содействия профессиональному становлению и совершенствованию обучающихся, поддержки карьерного роста работников, обеспечения успешной адаптации граждан к условиям рынка и меняющейся социальной среды; модульный принцип построения профессиональных образовательных программ, вариативность и гибкость используемых форм, методов и средств обучения, способных к корректировке и изменениям под запросы работодателей; многоканальное финансирование образовательной деятельности при оптимальной структуре затрат. Формирование партнёрских связей между функционирующими на территории области ОУ ПО и представителями рынка труда в рамках интеграционных моделей взаимодействия обеспечивает постепенный переход от доминирующей модели «вертикальной» кооперации учебных заведений к расширению «горизонтальных» связей и «партнерской кооперации». Опыт и успехи ГОУ СПО «Кемеровский государственный профессионально-педагогический колледж», «Кузбасский государственный техникум архитектуры, геодезии и строительства», «Юргинский технологический колледж» доказали высокую эффективность интеграционных моделей. В настоящее время именно интегрированные учреждения ПО в Кузбассе играют роль своего рода «связующего звена» между образовательными запросами населения, кадровыми потребностями предприятий и отраслей экономики, интересами государства и сервисными возможностями региональной системы образования.

Основанием для дальнейшего развития взаимодействия ОУ ПО с работодателями выступила необходимость реструктуризации системы НПО и СПО с целью усиления ее соответствия требованиям современного рынка труда. При этом особенно важным становится понимание того, что новое качество профессионального образования должно обеспечиваться не отдельным учреждением НПО, СПО, единичными интегрированными или базовыми ОУ ПО, а сетью учреждений, объединенных общей задачей вокруг одного из учреждений, обладающего необходимым ресурсным потенциалом.

Это диктуется и требованием экономически целесообразным целевым распределением ресурсов. Сегодня региональные системы НПО и СПО, как правило, представляют собой однородную совокупность учреждений НПО и СПО, реализующих инвариантный пакет услуг, «привязанный» к типу ОУ (с типовыми штатами, «жестко» прописанными видами деятельности и т.д.). При этом горизонтальные взаимодействия при реализации образовательных программ и решении общих задач между учреждениями практически отсутствуют. В то же время существующие на базе ОУ ПО ресурсные центры с различными функциями данную проблему не решают, что ведет к тому, что ресурсы региональной системы довузовского ПО используются не рационально. Каждое ОУ ПО, вместо того, чтобы активно использовать образовательные ресурсы других ведомств, стремится быть «самодостаточным», но при этом не выдерживают конкуренцию с производственными единицами региональной экономики, а их оснащение не может обновляться в соответствии с технологическим прогрессом отрасли.

В то же время мировые тенденции развития образования свидетельствуют об отходе от «центрической» модели организации образовательного пространства. Сетевой принцип организации региональной системы довузовского ПО базируется на следующих положениях: целевая концентрация высокостоимостных ресурсов одного типа в специализированных единицах сети (в их роли выступают разнообразные РЦ); организационное обеспечение использования ресурсов сконцентрированных в одном ОУ другими единицами сети; организация внутрисетевого взаимодействия единиц сети; организация межведомственного взаимодействия сети учреждений НПО и работодателей - предприятий региональной экономики. Здесь речь идет не только о дорогостоящих материальных ресурсах, но и о кадровых, информационных, методических и других ресурсах, которые, целесообразно сконцентрировать в отдельной форме с условием обслуживания всей сети. Сеть должна предоставлять возможность различных способов освоения профессиональных образовательных программ.

Таким образом, возникла необходимость в новых единицах региональных сети ПО, одной из них является региональный Ресурсный центр профессионального образования, концентрирующий ресурсы необходимые для подготовки квалифицированных рабочих, востребованных региональным рынком труда, и обеспечивается их коллективное использование ОУ НПО и СПО, реализующими образовательные программы ПО. При этом создание РЦ должно приводить не к снижению роли типовых учреждений ПО или к полной их ликвидации, а наоборот - к повышению эффективности их функционирования. В итоге, единственным выходом здесь является концентрация разнообразных образовательных ресурсов с одновременным обеспечением коллективного их использования. Соответственно в регионе получила развитие новая модель взаимодействия с работодателями - ресурсная модель взаимодействия.

Данная модель взаимодействия характеризуется параллельной концентрацией ресурсов на основе базовых учреждений ПО и созданного РЦ - сервисного элемента инфраструктуры региональной сети учреждений НПО и СПО, и представляет собой распределенный тип реализации модели в образовательном пространстве региона, своего рода распределенный ресурсный центр. Основные механизмы и формы взаимодействия с работодателем в этом случае обуславливаются функциями и задачами, решаемыми системообразующими компонентами модели: базовыми ОУ ПО и РЦ.

Деятельность базовых учреждений ПО в рамках модели взаимодействия направлена на процессы подготовки рабочих и специалистов по основным профессиям и специальностям. В этом случае базовые учреждения ПО совместно с типовыми ОУ НПО и СПО реализуют образовательную функцию, заключающуюся в реализации профессиональных образовательных программ обучения, обеспечивающих профессионализацию рабочего/специалиста и освоение современных производственных технологий в отношении двух целевых групп: учащихся учреждений НПО и СПО и действующих кадров предприятий. Возможна частичная реализация сервисной функции в отношении учреждений ПО, осуществляющих подготовку по определенной группе профессий НПО / специальностей СПО, которая в общем виде заключается в профессиональной поддержке педагогов и мастеров производственного обучения и учебно-методическом обеспечении группы образовательных программ.

РЦ функционируют как структурные подразделения ОУ, и организационно-содержательная основа их деятельности регламентируется локальным актом соответствующего учреждения, что в свою очередь определяет преимущественно контрактные формы взаимодействия с работодателями и партнерами. Это ведет к ограничению их самостоятельности, но с другой стороны подталкивает учреждение ПО к смене статуса и организационно-правовой формы.

Сущностным признаком такого компонента данной модели как РЦ является концентрация различного рода ресурсов, в первую очередь - образовательных. Другое важное предназначение центра - обеспечение коллективного использования создаваемых ресурсов другими единицами сети ОУ ПО и их социальными партнерами. Это, в свою очередь, предполагает дополнение имеющихся форм взаимодействия расширенными институциональными механизмами (например, возможность образования нового юридического лица или новой институциональной конструкции, в виде коммерческой организации, участники партнерства будут распределять доходы, риски и расходы пропорционально принадлежащим им долям, в форме полного или командитного товарищества, акционерного общества, а также общества с ограниченной или дополнительной ответственностью и др.).

Основная цель концентрации и расширенного предоставления ресурсов в системе ПО на региональном уровне видится в повышении качества и доступности профессиональной подготовки. Имеющийся сегодня опыт создания РЦ ПО показывает, что, в основном, в регионе используются две из известных моделей организационно-правовой формы функционирования РЦ. Первая модель - создание РЦ на основе существующего учреждения ПО (НПО, СПО, ВПО, ДПО) как его структурный элемент, который может расширяться до уровня всего ОУ - больше характерен для линейных и интеграционных моделей. Вторая модель - «Ресурсный центр - учреждение ПО», создаваемый на базе наиболее эффективного учреждения ПО, имеющего опыт инновационной деятельности, задачей деятельности которого является предоставление обновленной материальной базы для обучения учащихся других учреждений аналогичного профиля и профильного обучения учащихся школ. В этом случае РЦ создается за счет концентрации финансовых и материальных ресурсов из государственного источника без образования нового юридического лица.

Организационные структуры РЦ варьируются в зависимости от направлений деятельности и имеющихся ресурсов конкретного РЦ. Но во всех случаях предполагается образовательное, научно-методическое, информационно-консалтинговое, а часто и маркетинговое направления деятельности РЦ. В рамках ресурсной модели взаимодействия учреждений ПО с работодателями особо следует подчеркнуть важную составляющую деятельности РЦ - организация социального партнерства как с работодателями, так и с государственными органами управления образованием, общественными организациями. Причем в этом случае речь уже идет о конкретном стратегическом партнере, без которого данная модель взаимодействия не является эффективной и устойчивой. Отличительной особенностью такой модели взаимодействия также и в том, что для управления работой РЦ создается попечительский совет, в состав которого могут входить государственные структуры и ассоциации работодателей, как элемент формируемой в дальнейшем целостной инфраструктуры обеспечения взаимодействия. Следует признать, что это один из важных элементов развития системы социального партнерства по вопросам профессионального образования.

В качестве источников финансирования ресурсной модели взаимодействия выступают как бюджетные, так и внебюджетные средства, а также целевое финансирование. Нормативные документы практически не ограничивают возможности привлечения финансовых средств, что предполагает в будущем деятельность РЦ на основе самоокупаемости. Однако отсутствие финансовой и хозяйственной самостоятельности РЦ, характерное для настоящего времени, будет сдерживать это процесс.

В основе основных форм взаимодействия в рамках ресурсной модели лежит следующий перечень функций, которые возлагаются на РЦ и базовые учреждения ПО (имеющие подобные структурные элементы):

- реализация производственного обучения различных возрастных групп граждан по сложным и новым профессиям, специальностям, смежным видам профессиональной деятельности. Реализация отдельных элементов образовательной программы возможна без наличия у учреждения лицензии на ведение образовательной деятельности по программам данного типа, поскольку речь не идет о реализации программы, освоение которой заканчивается итоговой аттестацией и выдачей соответствующего документа. Оно может осуществляться на основе договора между двумя учреждениями и основными предприятиями-работодателями в интересах которых и ведется данная подготовка;

- распространение профессионального обучения на различные группы населения, а также реализация опережающего обучения в соответствии с региональными программами развития экономики и ПО, запроса-

ми центров и служб занятости населения и предприятий города, и - конкретных предложений и запросов работодателей-частных партнеров;

- профессиональный отбор, формирование профессиональной кадровой элиты для кадрового обеспечения высокотехнологичных производств;

- организация и развитие профильного обучения для получения учащимися школ первичной профессиональной подготовки и дальнейшего выбора вида будущей профессиональной деятельности;

- проведение маркетинговых исследований регионального (территориального) рынка трудовых ресурсов и образовательных услуг, обеспечение населения, работодателей, ОУ оперативной и достоверной информацией о состоянии рынка труда, спросе и предложении рабочей силы;

- осуществление координации информации о состоянии рынка труда отрасли и обеспечение на основе механизмов партнерства и кооперации трудоустройства выпускников по профилю РЦ и взаимодействующих с ним учреждений ПО;

- совершенствование профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения, повышение их профессиональной квалификации, переподготовка, стажировка, ученичество, развитие системы дополнительных образовательных услуг, в том числе для работников учреждений профессионального образования;

- апробация новых финансовых механизмов повышения качества профессионального обучения;

- разработка модельных профессиональных (отраслевых) стандартов, квалификационных требований по новым видам профессиональной деятельности, в том числе региональных и муниципальных компонентов образовательных стандартов;

- формирование заказа на объемы подготовки и качество профессионального образования в учреждениях ПО по профилю РЦ.

Основные формы взаимодействия в рамках данной модели выходят за рамки двухсторонних отношений по схеме «учреждение ПО - работодатель», сосредотачиваясь на сетевых формах общения в расширенном формате. При этом становится возможным, а в некоторых случаях - является необходимым, определение работодателя в статусе «стратегического партнера», что в свою очередь позволяет усилить взаимодействие с ОУ ПО в формате «сеть учреждений ПО - ресурсный центр - стратегический партнер» для решения задач определения оптимальной структуры и функционала РЦ на основе механизмов стратегического управления с целью осуществления эффективной обратной связи между спросом и предложением, заказчиком и потребителем продукции, в том числе и образовательной.

Для взаимодействия в рамках данной модели основными для базовых УПО являются механизмы административного взаимодействия, договорная деятельность, совместное управление образовательным процессом. В то время как для РЦ - механизмы контрактного взаимодействия, механизмы софинансирования программ подготовки, целевые программы обучения. Также характерны уменьшение роли административных механизмов взаимодействия в пользу механизмов контрактного взаимодействия, а также процессы перехода к институциональным механизмам взаимодействия вплоть до создания коммерческих или некоммерческих организаций.

Из перечня контрактных механизмов взаимодействия наиболее употребляемыми считаются различные договоры: договор простого товарищества с закреплением существенных условий договора, прав и обязанностей участников государственно-частного партнерства (ГЧП); договор аренды; договор займа или кредита; договор доверительного управления имуществом; договор поручения; договор комиссии; соглашение о сотрудничестве, либо протокол о намерениях по осуществлению совместных действий в сфере образования; иные формы договоров в соответствии с действующим гражданским законодательством, в соответствии с которым стороны объединяют свои усилия для достижения конкретного проекта в сфере образования. Получает распространение формы концессионных соглашений; передача в доверительное управление имущества, находящегося в собственности государственного ОУ, профессиональному управляющему; договор агентирования; инвестиционный договор.

Продолжается работа по апробации и распространению опыта институциональных механизмов. Ведется координация взаимодействия учреждений-компонентов модели взаимодействия и работодателей по вопросам подготовки квалифицированных кадров; совместная работа по формированию содержания профессионального обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, совместная разработка контрольно-измерительных материалов, подготовка и проведение сертификации профессиональных квалификаций выпускников с участием работодателей региона. Формами взаимодействия базовых ОУ ПО и РЦ с работодателями и между собой выступают: привлечение работодателей к разработке системы оплаты труда педагогов; к созданию региональной системы оценки качества профессионального образования с использованием международных, профессиональных и отраслевых стандартов; формирование и участие в деятельности независимой комиссии по лицензированию и аккредитации ОУ ПО; осуществление контроля за реализацией улучшения условий обучения; формирование предложений представителей субъектов экономики по развитию сети образовательных учреждений, по выделению дополнительных средств учреждениям, представившим оригинальные перспективные проекты модернизации образования; участие в разработке системы аттестации работников образования и руководителей, в формировании программ обучения, ориентированных на потребности рынка труда и по заказу работодателей; проведение экспертизы качества подготовки выпускников профессиональных учебных заведений.

В то же время, модель РЦ развернутая на базе одного ОУ ПО, не смотря на наличие кооперации с базовыми УПО, обладает недостатками, которые затрудняют реализацию главной функции РЦ - обеспечение интеграции и согласованного развития различных структур научно-методического, информационного, кадрового и материально-технического обеспечения развития системы ПО. Усложняется выход РЦ на самокупаемость и самофинансирование, их деятельность, ориентированная на удовлетворение внутренних потребностей, сужает их функции по отношению к региональным образовательным системам и процессам непрерывного образования и обучения.

Таким образом, несмотря на эффективность ресурсных моделей взаимодействия, пока не удастся достичь существенного повышения качества образования в региональной системе ПО за счет сетевого эффекта, что требует продолжение работы по повышению эффективности взаимодействия ОУ ПО с работодателями и социальными партнерами в интересах как региональной системы ПО, так и в интересах обучающихся, и представителей отраслей промышленности, сельского хозяйства и общества в целом, и внесения определенных корректив в структуру моделей взаимодействия.

УДК 372.881.1

Татьяна Егоровна Змеёва

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ВУЗЕ: ПЕДАГОГ ИЛИ АНДРАГОГ?[©]

Традиционно считалось, что помогать учиться надо только детям. До середины XX века учёные, занимавшиеся проблемами учения человека, не принимали во внимание наличие разных возрастных этапов в его жизненном цикле. Объектом исследования и педагогики, и психологии был в основном лишь юный возраст, так как считалось, что в последующие годы механизмы обучения, организация процесса обучения существенно не изменятся, поэтому достаточно подробно исследовать процессы обучения в детском возрасте, чтобы затем распространить выделенные закономерности на весь жизненный процесс обучения человека.

Необходимо отметить, что до 60-х годов прошлого столетия особой потребности в дополнительном или специальном изучении процесса обучения взрослых людей просто не возникало, так как общество не ставило перед человеком задачу целенаправленного и систематического обучения в течение всей своей жизни. Лишь во второй половине XX века огромное количество взрослых людей ощутило необходимость в продолжении или возобновлении обучения, а образование стало рассматриваться как существенный фактор развития не только человека, но и общества в целом.

Возрастающая значимость образования взрослых - общепризнанный факт. Приоритетная задача образования взрослых - обеспечить человека комплексом знаний и умений, необходимых для активной творческой и приносящей удовлетворение жизни в современном динамично развивающемся обществе. Речь идет о постоянном, непрекращающемся развитии человека как работника, гражданина, личности, индивидуальности в течение всей его жизни. Общество, таким образом, ставит перед системой образования задачу «производить» компетентных людей, которые были бы способны применять свои знания в изменяющихся условиях, и основной компетенцией которых было бы умение включиться в постоянное самообучение на протяжении всей своей жизни [5].

Оказалось, что принципы, выработанные человечеством и сконцентрированные в педагогической науке, не всегда бывают эффективными при решении поставленных задач.

Исследованием, определением и обоснованием принципов обучения взрослых людей занимается относительно новая наука андрагогика, основателем которой является М. Ш. Ноулз. Первая книга, которую М. Ш. Ноулз посвятил андрагогике и в которой он стремился определить её основные положения и вычленив из ряда других наук об образовании, в частности, отделить от педагогики, имела подзаголовок «Андрогогика против педагогики». Однако при переиздании этой работы в 1980 г. этот подзаголовок был заменён другим - «От педагогики к андрагогике» [Ibidem]. Учёный стал рассматривать педагогику и андрагогику как составные части науки об образовании, которые относятся к разным периодам процесса обучения человека на протяжении всей своей жизни.

Известно, что реализоваться человек может в разном возрасте, одни это делают в молодом возрасте, другие значительно позже, раскрываясь постепенно, приобретая опыт, накапливая знания, умения и навыки в течение всей своей жизни. Андрогогика способствует такому раскрытию личности, помогает найти своё место в жизни, реализовать свои скрытые возможности.

Андрогогика реализует древнейшую формулу обучения: *non scholae, sed vitae discimus* - учимся не для школы, а для жизни. В широком смысле её следует рассматривать как науку личностной самореализации человека в течение всей его жизни.