

ПОДГОТОВКА НАУЧНЫХ КАДРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Н. Ю. Бугакова
доктор педагогических наук, профессор
Калининградский государственный
технический университет»
bugakova@klgtu.ru

С.И. Джерелейко
доцент кафедры экономики и управления
Калининградский государственный
технический университет
Dzhereleyko@mail.ru

Критерии оценки коллективной ответственности работников предприятий малого бизнеса

Определяются критерии оценки коллективной ответственности в период проведения профессионального тренинга как средства внутрифирменного обучения, которые позволяют проанализировать процесс формирования коллективной ответственности сотрудников предприятия малого бизнеса, в том числе управления этим процессом. Показана эффективность профессионального тренинга для формирования личности, активно, компетентно и эффективно участвующей в экономической и социальной жизни предприятия. Сделан вывод, что критерии оценки коллективной ответственности в период проведения позволяют решить частично проблемы деятельности фирмы

Ключевые слова: внутрифирменное обучение; профессиональный тренинг; коллективная ответственность работников; предприятия малого бизнеса

Критерии оценки коллективной ответственности в период проведения профессионального тренинга как средства внутрифирменного обучения позволяют определить качественные параметры работников предприятия малого бизнеса, способных к эффективной работе в условиях конкурентоспособности.

Следовательно, чтобы определить критерии оценки коллективной ответственности в период проведения профессионального тренинга, необходимо выявить «систему воздействий, упражнений, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств» [3, с. 89].

Объектом нашего исследования является внутрифирменное обучение, которое направлено на формирование коллективной ответственности работников предприятия малого бизнеса.

Для определения критериев оценки уровня коллективной ответственности автором разработаны программа профессионального тренинга.

С точки зрения Васильева Н.Н. профессиональный тренинг – это система воздействий, упражнений, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств.[3]

Тренинг дает возможность разноаспектного изучения проблемы; подготавливает к действию в реальных ситуациях; повышает мотивацию сотрудников; вызывают эмоциональный подъем слушателей [4]. Задачи профессионального тренинга варьируются от исходного уровня, этапа, ступени профессиональных знаний, умений, способностей участников тренинга.

Ведущая идея профессионального тренинга – обучение персонала на основе интегрированного знания педагогики, психологии, экономики, конфликтологии, логистики о коллективной ответственности работников для эффективной деятельности фирмы.

В качестве научной основы отбора содержания и методов профессионального тренинга выступают положения экономики, психологии, конфликтологии и логистики, включающие в себя последовательное воздействие на компоненты коллективной ответственности: управление знаниями, управление взаимоотношениями и конфликтами, управление надежностью взаимозависимой трудовой деятельности.

Разработанная программа профессионального тренинга состоит из трех модулей: I модуль «Управление знаниями о коллективном субъекте малого предприятия бизнеса (таможенно-логистической фирмы)» Объем часов составляет 24.

В этом модуле рассматривается таможенно-логистическая фирма, как коллективный субъект малого предприятия бизнеса, определяются понятия «коллективная и личная ответственность», «организация как единая команда» с учетом особенностей совместной трудовой деятельности. Знания строятся на междисциплинарном аспекте с учетом определений понятий в экономике, психологии, конфликтологии и логистики и прочее.

II модуль «Управление конфликтами совместной трудовой деятельности» объем -24 часа. В содержание модуля входят знания о конфликтах в коллективе, анализ конфликтов и их влияние на работу, рассматриваются вопросы социального партнерства и взаимодействия. Изучаются нормативно-правовые и социально-психологические аспекты, влияющие на коллективную ответственность работников.

III модуль «Управление ошибками персональной и совместной трудовой деятельности» с объемом часов -24. В содержание модуля входят определение совместной деятельности и ее видов, определяются основные черты совместной деятельности, анализируются ошибки индивидуальных трудовых действий по квалификационному справочнику каждого сотрудника, ошибки "точек пересечения" в таможенно-логистической цепочке.

В программа профессионального тренинга определены требования к уровню освоения содержания программы. В результате освоения содержания данной программы слушатели должны знать содержание понятий: коллективный субъект малого предприятия бизнеса; коллективная и личная ответственность; команда; конфликт; взаимодействие; совместная деятельность; совместная трудовая деятельность.

Уметь: определять границы личной и коллективной ответственности; предотвращать конфликтную ситуацию; определять ошибки индивидуальных трудовых действий по квалификационному справочнику каждого сотрудника и ошибки "точек пересечения" в таможенно-логистической цепочке.

В программе профессионального тренинга представлены условия ее реализации. Условия реализации программы профессионального тренинга предусматривают требования к кадровому обеспечению учебного процесса, которые определяют, что программа реализуется сотрудником организации.

Требования к учебно-методическому обеспечению учебного процесса включают учебно-методическое обеспечение: учебно-методические материалы, материалы деловой игры, материалы профессионального тренинга. Требования к материально-техническому обеспечению учебного процесса определяют процесс реализации программы, то есть обеспечение необходимой материально-технической базой для проведения всех видов учебных занятий, предусмотренных учебным планом: лекционной, практической работы.

Апробация представленной программы профессионального тренинга прошла в таможенно-логистической фирме «Орион» город Калининград.

В эксперименте приняли участие работники таможенно-логистической фирмы в количестве 37 человек.

После изучения каждого модуля определялся уровень сформированности коллективной ответственности работников таможенной фирмы. На первоначальном этапе определялся исходный уровень коллективной ответственности работников по следующим критериям оценки: коллективные знания, коллективные взаимоотношения, рабочие взаимоотношения.

Коллективные знания определялись путем самооценки каждого работника содержания стандартного договора на оказание комплекса таможенно-логистической услуги и отмечалась степень владения знаниями по каждой услуге и ее результате.

Коллективные взаимоотношения анализировались на основании анкетного опроса исходя из реальных взаимоотношений в коллективе, а затем исходя из идеальных представлений о взаимоотношениях в коллективе. При этом опрос велся с двух позиций: работник и коллектив. Если критерий выражен в максимальной степени, он оценивается в 9 баллов, если не выражен -1.

Рабочие взаимоотношения оценивались следующими критериями: открытость - искренность; объединение усилий; контроль - ответственность за результат; значимость - собственное положение в организации; компетентность; привлекательность - хорошо себя чувствовать в рабочих взаимоотношениях с людьми и группами.

Исследование на начало эксперимента выявили следующие характеристики работников фирмы: невнимательное отношение к инициативам и проблемам друг друга, отсутствие четкого распределения ответственности в совместной деятельности, не всегда сообщаются критерии оценки качества работы, не анализируются её результаты.

Приведем данные анкетного опроса на начало эксперимента и на конец, после обучения по программе профессионального тренинга. Оценка проводилась по 9-ти балльной шкале (табл.1)

Таблица 1.

Анкета «Коллективные знания о деятельности фирмы»

	До эксперимента баллы	После эксперимента баллы
Имидж компании	1	9
Заключение сделок	0	6
Подготовка документов	4	8
Анализ конкурентов	0	5
Подбор персонала	0	6
Формирование бюджета	0	3
Воздействие на окружающую среду	0	3
Коллективная ответственность работников	3	8
Экономическая безопасность;	2	6
Распределения ресурсов;	1	4
Контроль за рисками ущерба	2	5
Возможность инноваций	0	5
Контроль выполнения обязательств	2	9
Координация с поставщиками, посредниками	4	9
Обучение персонала	4	9
Мониторинг качества услуги	5	9

Анализ результатов анкетирования показал, что коллективные знания о деятельности фирмы до эксперимента находятся в пределах 0-5 баллов, после эксперимента 3-9 баллов, что говорит об эффективности программы обучения.

Значения выборки респондентов по показателю «коллективные взаимоотношения» также подтверждают целесообразность организации обучения персонала фирмы «Орион» (табл.2)

Анкета «Коллективные взаимоотношения»

Таблица 2

Критерии	До эксперимента баллы	После эксперимента баллы
Я открыт	9	6
Со мной открыты	2	5
Я присоединяю	8	6
Меня присоединяют	3	6
Я контролирую	5	8
Меня контролируют	9	5
Я значим	8	7
Меня считают значимым	4	5

Я компетентен	7	8
Меня считают компетентным	4	6
Я привлекателен	6	6
Меня считают привлекательным	5	6

Анализ результатов анкетирования показал, что коллективные взаимоотношения несколько завышены до обучения в сторону личной самооценки и снижены коллективные взаимоотношения. После обучения наоборот снизилась самооценка и повысились коллективные взаимоотношения.

По рабочим взаимоотношениям проводилось анкетирование по критериям: «да», «нет» (табл.3)

Анкета определения рабочих взаимоотношений

Таблица 3

	До эксперимента	После эксперим.
В нашей фирме стимулируют улучшения	нет	да
В нашей фирме четко определены сферы ответственности	нет	нет
Я знаю критерии качества услуг нашей фирмы	да	да
Работники нашей фирмы имеют высокую мотивацию учения	нет	да
В нашей фирме достижения и поощрения тесно связаны друг с другом	нет	да
Когда кто-то из работников нашей фирмы сталкивается с серьёзной трудностью, он может рассчитывать на поддержку всего коллектива	да	да
К идеям и инициативам наших работников серьезно относятся руководители	нет	да
Между нашим отделом, руководителями и другими отделами установлены хорошие деловые взаимосвязи	нет	да
Работники нашего отдела чувствуют персональную ответственность за результаты своего труда	нет	да
Работники нашей фирмы обмениваются опытом между собой	нет	да
Нам сообщают результаты нашей работы	да	да
У нас есть возможность сравнивать	нет	нет

	До эксперимента	После экс-перим.
наши результаты с результатами дру-гих		
Каждый, кто у нас работает, знает, какой вклад он вносит в качестве услуги	нет	да
Руководители учитывают наше мнени-е при составлении плана исполне-ния договора	нет	нет
Руководитель интересуется моими идеями	нет	да
Вся наша фирмы сосредоточена на том, чтобы выполнять условия заказа	да	да
В нашей фирме неформальная, дру-жеская обстановка	нет	да
Мы эффективно сотрудничаем меж-ду собой	нет	да
Руководитель знает наши проблемы	нет	да
Я поддерживаю взгляды и цели нашей фирмы	нет	да

После обучения значительно улучшились рабочие взаимоотношения.

Анализ результатов эксперимента позволяет сделать вывод, что после проведения профессионального тренинга представление о степени сформированности коллективной ответственности увеличилось

Таким образом, проведенное экспериментальное исследование подтвердило эффективность профессионального тренинга как средства формирования коллективной ответственности работников предприятия малого бизнеса при внутрифирменном обучении.

Литература

1. Бугакова Н.Ю. Экспериментальная работа по формированию коллективной ответственности работников ПМБ ПВО внутрифирменном обучении (на примере таможенно-логистической фирмы) (монография)/ Современные образовательные технологии: психология и педагогика: монография. Книга16/О.К.Асекретов, Б.А.Борисов, Н.Ю. Бугакова и др.-Новосибирск: Издательство ЦРНС,2015.-318с. (С.92-120)
2. Бугакова Н.Ю., Джерелейко С.И. Оценка уровня коллективной ответственности при внутрифирменном обучении // Проблемы и перспективы развития образования: мат-лы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, сентябрь 2015г.).-Краснодар: Новация,2015-С.122-124
3. Васильев Н. Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н.Н. Васильев. – Спб.: Речь, 2005. – 279 с.
4. Дубиненкова Е. Н. Внутрифирменное обучение как фактор формирования организационное культуры предприятия малого бизнеса: Автореф. дисс. к.псих.н.: 19.00.05.- Ярославль, 2004. – 21 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учебн. пособие. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2003. – 480 с.

6. Жукова Ю. М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: автореф. дис. д-ра псих. наук. – Москва, 2003. – 32 с.
7. Климов Е. А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): Учебное пособие. / Е.А. Климов. – М: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 192 с.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
9. Москвичева Т.М. Внутрифирменное обучение: Перспективы и цели / Т. М. Москвичева // Трудовое право. – 2004. - №10 (56). – С. 52-53.
10. Роберт Бакли, Джим Кэйпл. Теория и практика тренинга. – СПб: Питер, 2002. – 352 с.
11. Сорока В. А. Критерии оценки эффективности внутрифирменного обучения // Интеграция образования. Вып. №2. 2009. – С. 4 - 9.
12. Фиганов И. С. Педагогика трудового коллектива: Учебное пособие – М.: Высш. шк., 1988. – 279 с.
13. Шендриков Д. А. Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности: Автореф. дисс. к.э.н.: 08.00.05. – М., 2001. – 23 с.
14. Dunlop I. Industrial Relations Systems. New York: Holt, 1958. 142 p.
15. Skyrme David J. Developing A Knowledge Strategy. URL.: <http://www.skyrme.com/pubs/knwstrat.htm> (дата обращения 09.03.2013).
16. Snapper J. W. Responsibility for Computer - Based Errors // Metaphilosophy, 1985. № 16. 191 p.

Л.Н. Вавилова
доктор педагогических наук
профессор кафедры
безопасности мореплавания
БГАРФ ФГБОУ ВО «КГТУ»
ipp_bga_rf@mail.ru

К вопросу о развитии трудового законодательства в аспекте влияния на управление персоналом

Изложены основные вопросы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, проведён анализ современного российского трудового законодательства с учетом правоприменительной практики на уровнях подготовки «специалитет» и «магистратр» в сфере управления персоналом

Ключевые слова: совокупности норм трудового права; этап реформирования; профессиональные компетенции; трудовые нормы

Подготовка высококвалифицированных специалистов представляет собой упорядоченную совокупность связанных взаимными отношениями действий профессорско-преподавательского состава и студентов, направленных на достижение главной цели – подготовки в установленные сроки кадров заданной специальности.

Особенно важное место сегодня занимает психологическая готовность и интеллектуальная способность обучающихся на уровнях подготовки «специалитет» и «магистратр» в сфере управления персоналом.

Свою роль в становлении их профессиональной идентичности играют субъективные ожидания и возможности социальных перспектив, а также признание окружающими их в качестве профессионалов.

Конституция РФ провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7).

Социальная защищенность, благополучие и создание условий для развития человека признаются важнейшей задачей государства.

Таким образом, Россия, как и многие зарубежные государства, принимает на себя обязанность проводить активную социальную политику, направленную на развитие личности, достижение благосостояния, социальной защиты и безопасности граждан.

Современные представления о социальном государстве базируются на его характерных признаках, к числу которых относятся:

- доступность социальной поддержки государства для всех членов общества;
- наличие социального законодательства;
- обеспечение занятости;
- существование системы социального обеспечения, включающей социальную поддержку за счет бюджетных средств;
- принятие государством ответственности за уровень благосостояния своих граждан;
- наличие гражданского общества.

Социальное государство выполняет специфические функции, осуществление которых имеет целью создать систему социальной защиты в самом широком смысле слова, сгладить социальное неравенство.

В частности, осуществляется государственное регулирование трудовых отношений, социальное обеспечение граждан, обеспечение доступного здравоохранения и образования, содействие полной занятости и защита от безработицы, предоставление социальных услуг.

Деятельность социального государства в немалой степени связана с признанием и созданием системы гарантий прав человека в сфере труда. Часть 2 ст. 7 Конституции РФ прямо указывает на такие задачи Российского государства, как охрана труда и установление гарантированного минимального размера оплаты труда.

Охрана труда в конституционном контексте означает обязанность государства создать и развивать законодательство, направленное на защиту жизни, здоровья, достоинства работника в процессе трудовой деятельности, обеспечение достойных условий труда, в том числе его оплаты.

Социальное государство характеризуется наличием законодательства о труде и занятости. Таким образом, создание и развитие трудового права можно рассматривать как одну из функций социального государства.

Принцип социального государства, получивший развитие в гл. 2 Конституции РФ, выступает основой незыблемости конституционных трудовых прав (ст. ст. 30, 37) и основных положений трудового законодательства.

Основное содержание и перспективы развития трудового права как самостоятельной отрасли определяются целями социального государства и общепризнанными правами человека в сфере труда. Это находит отражение прежде всего в формулировании целей и принципов трудового законодательства в соответствии со ст. 1 ТК.

В соответствии со ст. 15 ТК трудовое отношение - это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручае-

мой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовое правоотношение носит сложный характер, его содержание не исчерпывается одной парой корреспондирующих друг другу прав и обязанностей работника и работодателя. По поводу выполнения работником трудовой функции возникает целый комплекс связанных друг с другом прав и обязанностей сторон трудового правоотношения.

Сложность указанного правоотношения проявляется и в том, что оно характеризуется наличием имущественного и организационного аспектов, элементами свободы и подчинения, своеобразным подходом к определению правового положения сторон.

Правовое положение сторон трудового отношения отличается определенной двойственностью. Организационный аспект характеризуется наличием в отношении между работником и работодателем элемента власти-подчинения. Работодатель обладает правом организовать трудовую деятельность работников по своему усмотрению, установить внутренний трудовой распорядок, а работник должен подчиняться требованиям работодателя и соблюдать действующий распорядок. Заключая трудовой договор, они выступают как равноправные субъекты.

В дальнейшем работодателю предоставляются некоторые властные полномочия, а на работника возлагается обязанность подчиняться установленному работодателем распорядку, его дисциплинарной власти. Однако в связи с подчиненным положением работника, его экономической зависимостью от работодателя, а также в связи с тем, что в процессе трудовой деятельности фактически потребляется его рабочая сила, для него устанавливается государственная защита [1].

На законодательном уровне закрепляются трудовые права и их гарантии. Работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и соглашением сторон, а работник обладает правом требовать предоставления соответствующих гарантий.

Работнику гарантирована судебная защита трудовых прав, защита в порядке осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, самозащита и коллективная защита в рамках социального партнерства. Наличие системы государственных гарантий трудовых прав работника существенно отличает его положение от правового статуса работодателя.

Деятельность организации обеспечивает коллектив работников, каждый из которых выполняет обусловленную соглашением с работодателем работу. Именно коллектив в целом добивается решения поставленных производственных задач: выпускает готовую продукцию, оказывает комплекс каких-либо услуг и т.д. Работник, состоящий в трудовом отношении, выполняет лишь небольшую часть работы по достижению конечного результата деятельности организации.

В процессе своей трудовой деятельности он вынужден координировать свою работу с работой других сотрудников организации. Это предопределяет его организационную несамостоятельность: он должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать технологические требования и инструкции по охране труда, следовать указаниям работодателя [2].

Принципы трудового права определяют и выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Они тесно связаны с обеспечением основных прав человека в сфере труда и

по сложившейся традиции формулируются применительно к этим правам. Их содержание определяется и в результате анализа трудовправовых норм. Они нашли свое закрепление в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ.

Выступая в качестве основы построения отрасли трудового права, принципы характеризуют не только сущность, но и содержание трудовправовых норм, выявляют наиболее значимые их признаки: направленность на охрану труда, создание системы гарантий и льгот для работников, обеспечение участия представителей работников в установлении условий труда.

Специалисты по управлению персоналом, должны иметь целостное представление о состоянии российского трудового права в современный период, это позволит им успешно решать многочисленные проблемы профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессиональных компетенций.

Литература

1 Вавилова Л.Н. Развитие трудового законодательства в аспекте влияния на управление персоналом Калининград: БГАРФ, 2016. -172с.

2. Михайлов Ю.М. Специальная оценка условий труда. Практический комментарий к ФЗ от 28.12.2013года №426 ФЗ. –М.: Изд.-во «Альфа-Пресс». 2014.-200с.

Н.В. Тамарская
доктор педагогических наук, профессор
профессор кафедры теории и методики
профессионального образования
«БГАРФ» ФГБОУ ВО «КГТУ»
nvtam09@rambler.ru

Г.А. Лисичкина
соискатель
директор гимназии №1
г. Калининград
nvtam09@rambler.ru

Моделирование программ развития компетенций педагогов в процессе повышения квалификации в образовательной организации

Рассматривается проблема моделирования программ повышения квалификации педагога с точки зрения их ориентации на развитие определенных компетенций педагога (прежде всего, новых), востребованных модернизацией образования

Ключевые слова: компетенции педагогов; процесс повышения квалификации; моделирование программ развития компетенций педагога; дифференциально-интегральный, компетентностный подходы

Стремительно осуществляющаяся модернизация российского образования требует развития новых компетенций педагогов для осуществления видов деятельности, обусловленных современными вызовами.

К таким компетенциям можно отнести инклюзивную компетенцию, проектную, профильно-ориентированную и другие, детерминированные будущим образованием и

направлениями его модернизации.

Таким образом, принципиально должна поменяться задача системы повышения квалификации, акценты должны быть смещены в сторону обслуживания процессов модернизации образования, а программное обеспечение должно ориентироваться не столько на общие вопросы, сколько на формирование определенных компетенций педагога.

В этих условиях с необходимостью встает вопрос о моделировании программ повышения квалификации педагогов, обеспечивающих формирование определенных компетенций.

Сложившиеся в педагогической теории взгляды на моделирование рассматривают его как один из этапов педагогического проектирования и системное выражение знаний о предмете, его функциях, параметрах и пр.

Моделирование программ развития компетенций педагога в процессе повышения квалификации в образовательной организации может осуществляться на методологическом, структурном и функциональном уровнях.

На методологическом уровне процесс моделирования программ развития компетенций педагога в процессе повышения квалификации в образовательной организации опирается на применение дифференциально-интегрального (Г.А. Бокарева, М.Ю. Бокарев), компетентностного (А.В. Хуторской и др.) и целостного (В.С. Ильин) подходов, что позволяет представить программу как мотивированное совершенствование отдельных видов деятельности педагогов (компетенций), востребованных модернизацией образования, и интеграцию их в профессиональную деятельность как целостный процесс, включающий исходное состояние, цель, педагогические средства, условия, результат.

На структурном уровне моделирование программ развития компетенций педагога в процессе повышения квалификации в образовательной организации представляется как сопряженные деятельности по формированию компетенций педагога (деятельность администрации по управлению процессом повышения квалификации) и саморазвитием компетенций педагога.

Формирование можно рассматривать как специально организованную, целенаправленную систему действий администрации, обеспечивающих появление новообразований личности педагога, отражающих какой-либо уровень сформированности его компетенции и закономерное движение от более низких уровней к более высоким.

Такая задача может быть решена при условии взаимодействия процессов формирования и саморазвития. Представим деятельность администрации и педагогов как сопряженную в виде таблицы.

Таблица

Деятельность администрации по управлению процессом повышения квалификации, развивающим компетенции педагога	Деятельность педагога по саморазвитию компетенций
Диагностика сформированности заданной компетенции как отдельного педагога, так и педагогического коллектива в целом	Самодиагностика уровня сформированности компетенций и определение потребности в дальнейшем развитии определенных компетенций
Определение возможностей учреждения в создании мотивационно-целевых и практических условий для овладения	Разработка педагогом программы саморазвития определенной компетенции и учетом возможностей учебного заведения

педагогом заданной компетенцией	
Создание психолого-педагогических условий в процессе повышения квалификации для развития и саморазвития заданной компетенции	Реализация программы саморазвития, осознанная включенность педагога в процесс повышения квалификации, направленный на обеспечение овладения педагогом определенной компетенцией
Создание системы мониторинга по отслеживанию владения педагогом заданной компетенцией.	Самооценка, самоанализ достижений. Создание портфолио компетенций.

Таким образом, в структуре программы выделяются два параллельно реализующихся блока, отличающиеся целевой аудиторией (педагоги и руководители), но имеющие общую сопряженную содержательно-методическую основу.

Научное обоснование процесса управления повышением квалификации педагога предполагает акцентирование внимания на выделении управляющей и управляемой подсистем. Что же будем понимать под управляющей и управляемой подсистемами, имея в виду, прежде всего, субъект-субъектный аспект?

В процессе повышении квалификации в образовательной организации, о котором идет речь, управляющая подсистема - администрация образовательной организации, управляемая – учитель образовательной организации.

В чем же состоит влияние дифференциально-интегрального и компетентностного подходов на содержание функций управления и взаимодействие управляемой и управляющей подсистем?

Это влияние можно сформулировать в следующих положениях: 1) к анализу сформированности компетенции привлекается сам учитель, оценивающий свое движение и профессиональное развитие; 2) резервы мотивации и целеполагания находятся в объективно существующей закономерности соответствия предлагаемого содержания подготовки профессиональным и нравственным потребностям личности педагога; 3) организация процесса формирования компетенции должна приоритетно опираться на стихийно сформированные знания и умения, обеспечивающие начальный уровень сформированности компетенции; 5) необходима максимальная ориентация на самоконтроль и самодиагностику; 6) регулирование и корректировка процесса формирования компетенции должны быть своевременными и оперативными.

Говоря о формировании в процессе повышения квалификации определенных компетенций педагога, востребованных модернизацией образования и имея в виду уже известный факт, что формирование - это управление развитием, следует отметить, что, поскольку мы заинтересованы в переходе его в саморазвивающийся процесс, необходимо сделать его осознанным. Степень осознанности этого процесса будет зависеть от участия в нем самого субъекта формирования определенной компетенции, то есть от педагога.

На функциональном уровне моделирование программ развития компетенций педагога в процессе повышения квалификации в образовательной организации рассматривается как взаимосвязь и взаимообусловленность целостного процесса развития компетенций педагога и новообразований в составе его профессиональной компетентности.

В целом, подводя итог рассмотрению проблемы моделирования программ развития компетенций педагогов, необходимо отметить, что программы по развитию компетенций педагога должны отвечать критериям целостности, завершенности и адекватно-

сти.

Программа будет отвечать критерию целостности, если: а) ее структура предполагает единство организации развития определенной компетенции педагогов и обучение администрации реализации управленческих функций по руководству повышением квалификации; б) накопленный в образовательной организации эклектичный опыт развития определенной компетенции может быть структурирован и имеет потенциал для достаточно полного развития этой компетенции.

Критерий завершенности выполняется в случае, если содержание повышения квалификации позволяет в структурном и функциональном аспектах диагностировать сформированность определенной компетенции высокого уровня.

Программа соответствует критерию адекватности, если а) ее содержание отвечает потребностям личности педагога; б) максимально соответствует потребностям модернизации российского образования и образовательного пространства образовательной организации.

Литература

1. Тамарская, Н.В., Черняева М.Г. Инклюзивная компетенция в контексте профессионального стандарта педагога // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2015. – №2(32). – С.74-77.
2. Тамарская, Н.В., Лисичкина Г.А. Основные принципы инклюзивного образования образовательной организации //Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2015. – №1(31). – С.34-36. Тамарская, Н.В., Шестакова Д.В. Возможности формирования конкурентоспособности будущего специалиста в процессе работы с портфолио. //Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: Психолого-педагогические науки: Научный журнал. – Калининград, 2012.- №4 (22).
3. Тамарская, Н.В. Особенности управления инклюзивным образованием в образовательной организации. // Научный альманах. – 2015. – №7(9). – С.487-490.

О.В. Игнатьева
кандидат юридических наук
доцент кафедры «Управление персоналом»
Московский политехнический университет
г. Москва
oignatyeva@mail.ru

Е. М. Киселева
кандидат экономических наук
доцент кафедры «Управление персоналом»
Московский политехнический университет
г. Москва
klm18.08@mail.ru

М.М. Крекова
доктор экономических наук
заведующий кафедрой «Управление персоналом»
Московский политехнический университет
г. Москва
kmm1901@mail.ru

Трудовая миграция: современные аспекты и государственное регулирование

Рассматриваются миграционные процессы в современной России. Определяется роль иностранной рабочей силы в развитии отечественной экономики. Задаются ключевые направления для совершенствования нормативно-правового регламентирования трудовой миграции

Ключевые слова: трудовая миграция; иностранная рабочая сила; экономика; трудовые ресурсы; рынок труда; государственная политика; миграционный кризис

На современном этапе развития Российской экономики международная миграция рабочей силы, несомненно, является одной из очень важных форм реализации международных экономических отношений. Эволюционный путь становления и развития трудовой миграции был весьма сложен и долог. Он напрямую связан с эволюцией развития человеческого общества. Становление первых централизованных государств и налаживание экономических, социальных и культурных отношений между этими государствами явилось причиной миграции населения, связанной с рядом экономических, политических и социальных проблем в тех или иных государствах.

По мере развития мировой экономики и экономических отношений между странами миграция рабочей силы изменяла своё направление в разрезе государств и регионов мира, в зависимости от сложившейся социально-экономической обстановки, а также общей тенденции мировой экономики в целом и отдельных её звеньев в отдельности [2].

На сегодняшний день, миграционные процессы в России имеют сложный и достаточно противоречивый характер. Они находятся под воздействием множества факторов и условий, которые дифференцируются в зависимости от их специфики.

В последние годы особое значение приобретает проблемы трудовой миграции населения — внутренняя (межрегиональная) миграция и внешняя миграция, которой можно определить два направления: эмиграция трудовой силы из Российской Федерации и иммиграция иностранных граждан на территорию страны в поисках работы.

Необходимость восполнения недостающих трудовых ресурсов за счет мигрантов нельзя ограничивать только экономическими аспектами. Возникающие проблемы распространяются и на другие сферы — социально-демографическую, этнонациональную, культурную и т.д., поэтому субъективные оценки остроты проблемы миграции иностранной рабочей силы из-за рубежа нельзя сводить только к одному основанию — заполнению трудовых вакансий иностранцами. Хотя, несомненно, именно в социально-трудовой сфере проблемы проявляются более остро.

15 марта 2016 выступая на расширенной коллегии Министерства внутренних дел, Президент В. Путин потребовал не допустить повторения европейского миграционного кризиса в РФ.

«Серьезного внимания требует ситуация с незаконной миграцией. Это комплексная задача и решать ее в рамках своих полномочий должны все органы государственной власти, — отметил в своем выступлении президент. - ... Мы видим с вами, что творится на границах Евросоюза. У нас нет такой острой проблемы, слава богу, в том числе благодаря вашим усилиям. Но нельзя допустить, чтобы что-то подобное у нас происходило, хотя мы понимаем, что проблема у нас острая: у нас миллионы мигрантов, прежде всего, конечно, из республик бывшего Советского Союза».

Для предотвращения повторения в РФ происходящего в Европе миграционного кризиса, по мнению президента, необходимо, «чтобы люди жили в нормальных условиях, трудились там, где их берут на работу, чтобы они исполняли законы Российской Федерации, традиции народов, среди которых они живут».

Кроме того, В. Путин акцентировал свое внимание, на необходимости обеспечения тесного взаимодействия всех заинтересованных государственных структур и оперативного пресечения миграционных правонарушений. Привлечение мигрантов на российский трудовой рынок не должно создавать напряженности и вызывать раздражения со стороны граждан РФ.

Несмотря на достаточно сбалансированную миграционную политику в России, в настоящее время достаточно остро встает проблема трудовой миграции в страну. С одной стороны, трудовая миграция влечет за собой оздоровление рынка труда, и демографического положения в стране, с другой стороны, повышает уровень социальной напряженности.

Приток трудовых мигрантов рассматривается гражданами России как явление скорее негативное, чем позитивное, что влечет к усилению межнациональных противоречий и враждебных настроений. Мировые события, связанные с терроризмом, способствуют увеличению количества радикально настроенных групп граждан, выступающих за запрет въезда мигрантов. Особенно явно такая тенденция прослеживается в таких крупных городах как Москва и Санкт-Петербург.

Для повышения лояльности населения и снижения возможных негативных последствий миграции иностранной рабочей силы необходимо четко координировать действие всех механизмов государственной миграционной, социальной, национальной и кадровой политики [1].

Основным поставщиком трудовых ресурсов в страну в настоящее время являются страны ближнего зарубежья и бывшие страны содружеств независимых государств, а именно: Украина, Узбекистан, Таджикистан и Молдова. Прибывающая в Россию иностранная рабочая сила зачастую неквалифицирована и призвана заполнять те ниши трудового рынка (более 80%), которые являются непрестижными и не востребованы местным населением, таким образом, положительно влияя как на отдельные отрасли (промышленность, сельское хозяйство, мелкая торговля), так и на российскую экономику в целом.

В тоже время остро встает такая проблема, как рост нелегальной трудовой миграции, которая приводит к расцвету теневой экономики, распространению различных заболеваний, развитию наркоторговли, угрозе терроризма. Что касается привлекательности привлечения мигрантов для российских работодателей, то тут, несомненно, играют значительную роль прежде всего экономические мотивы. Низкие материальные запросы гастарбайтеров, позволяют существенно экономить и на оплате их труда и на обеспечении им нормальных социальных условий при этом, восполнив нехватку персонала в непопулярных нишах трудового рынка. Кроме того, появляется возможность уклониться от официального оформления работников и не платить соответствующих отчислений в различные фонды.

Исследование миграционных процессов в России показало, что иностранная рабочая сила в целом уже стала одним из неотъемлемых элементов на российском рынке труда. Как мы уже говорили выше - занятость мигрантов на российских предприятиях различных форм собственности в какой-то мере помогает решить проблемы заполнения вакансий, в которых даже в условиях растущей безработицы не заинтересовано местное население.

В то же время это сопровождается рядом негативных явлений, которые связаны с несовершенством экономических, правовых, и организационных вопросов регулирования привлечения иностранной рабочей силы. Что касается вопросов регулирования трудовой миграции, то, несомненно, государство уделяет им достаточно большое внимание, однако, можно предложить дополнительные конкретные меры по регулированию притока трудовых мигрантов в Россию.

Актуально для современной миграционной политики создание государственных рекрутинговых компаний, которые бы занимались поиском, приемом, оформлением и временным трудоустройством мигрантов в разных отраслях экономики, распространению информации об имеющихся вакансиях и потребностях различных работодателей в регионах. Чтобы, находясь еще на родине, у иностранного гражданина уже были данные о его работе, работодателе и месте пребывания. Целесообразно создание системы, которая бы носила не только информационный характер, но и выполняла консультационную поддержку мигрантов (например, на сайте ФМС) в вопросах, касающихся обеспечения их прав и соблюдения условий проживания в Российской Федерации. Не смотря на жесткую политику экономии, необходимо рассмотреть возможность увеличения штатной численности и улучшения материально-технического обеспечения всех территориальных подразделений ФМС России с учетом реального объема работ.

Исходя из практики, свыше 90% сотрудников занимаются исключительно паспортно-визовой работой и только 10% - непосредственно миграцией (объем работ с каждым годом увеличивается, а штатная численность остается прежней - это приводит к так называемой «текучке кадров», а в итоге к неисполнению всех задач, поставленных перед миграционной службой). Кроме того, что касается ФМС, то необходима согласованность и взаимодействие между высшим руководством Службы и "простыми служащими", которые непосредственно ведут прием граждан, знают и понимают их проблемы.

И перед тем, как, например, создать новую базу данных или внести на обсуждение новый законопроект, касающийся миграционного учета иностранных граждан, необходимо хотя бы провести опрос "на местах" или попросить оформить какие-либо предложения по данному вопросу самих сотрудников – инспекторов ФМС.

Введение патентов для осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами для физических и юридических лиц привело с одной стороны к повышению доходов региональных бюджетов, но с другой стороны подорвало управляемость регулирования иммиграционных потоков. В настоящее время работодателям приходит-

ся в течение года неоднократно (8-10 раз в год) осуществлять продление миграционного учета по оплаченным квитанциям за патент. Это приводит только к увеличению объемов работы миграционной службы и службы государственной статистики. Поэтому стоит рассмотреть возможность создания такой системы, с помощью которой миграционной службе можно было бы одновременно контролировать и оплату квитанций за патент и миграционный учет трудовых мигрантов, а сам патент выпускать в виде пластиковых электронных карт.

Актуально было бы и рассмотрение возможности ужесточения наказания за административные правонарушения, касающиеся ч. 1-3 ст. 18.10 КоАП РФ за незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации, а именно, не только наложение административного штрафа с административным выдворением за пределы РФ, но и закрытие въезда на определенный период.

Кроме того, возможно имеет смысл отмена примечания в ст. 323.3 УК РФ, предусматривающей наказание за фиктивную постановку на учет иностранного гражданина или лица без гражданства по месту пребывания в жилом помещении в Российской Федерации. Данная статья предусматривает, освобождение от уголовной ответственности лица, совершившее преступление, в случае, если это лицо способствовало раскрытию данного преступления и если в совершенных действиях не содержится иного состава преступления.

Так как если принимающая сторона осуществляет фиктивную постановку иностранных граждан на миграционный учет, то делает это умышленно и должна осознавать всю ответственность за содеянное правонарушение и соответственно нести наказание «штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового». Также, с нашей точки зрения, к работодателям, использующих труд нелегальных мигрантов нужно применять более суровые карательные меры, т.е. ужесточить ст. 18.15 КоАП РФ «Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства». К примеру, по законодательству Ирландии руководителю компании грозит уголовный срок – до 10 лет лишения свободы, у него изымается лицензия и разрешение на предпринимательскую деятельность, запрещается участие в государственных тендерах.

В то же время нельзя строить грамотную миграционную политику только посредством метода "кнута", нужно помнить и о "прянике". В свете вышесказанного, имеет смысл на законодательном уровне предусмотреть меры поощрения и стимулирования работодателей, которые осуществляют законное оформление на работу и их социальное страхование, предоставляют мигрантам нормальные жилищные условия и создают условия для безопасного труда временных трудовых мигрантов, например, снизив ставку социальных начислений.

Литература

1. Крекова М.М., Белянина И.В., Доронина Ю.Ю., Игнатьева О.В., Киселева Е.М., Красильников А.В. учебное пособие Предпринимательство: кадровый потенциал. - М.МГИУ, 2015
2. Магомедов К.О. Проблемы миграции трудовых ресурсов в российской федерации. Мониторинг общественного мнения. № 5 (117) сентябрь-октябрь 2013
3. Шоев А. Х., Шарипова Т. Р. Тенденции международной миграции рабочей силы в условиях глобализации мировой экономики // Молодой ученый. — 2014. — №20. — С. 441-443.

В.Г. Лизунков
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры ЭиАСУ
Юргинский технологический институт
филиал ФГАОУ ВО НИ ТПУ
г. Юрга
vladeslave@rambler.ru

Адаптация и применение подхода CDIO на примере Юргинского Технологического института Национального исследовательского Томского политехнического университета

Рассмотрены особенности адаптации и применения подхода CDIO на примере ЮТИ ТПУ, который может иметь большое значение для образовательных программ и студентов вуза. Особое внимание в работе уделено двенадцати основным факторам, которые являются руководящими принципами реформирования высшего образования. В ходе работы было приведено три этапа реформы: правильное начало; создание движущей силы для основных мероприятий; распространение изменений на другие подразделения. Реформы содержат: анализ анкетирования студентов, выпускников и работодателей; поддержку ранних последователей; привлечение студентов в качестве агентов изменений; ресурсное обеспечение; повышение квалификации преподавателей; признание заслуг и поощрение сотрудников

Ключевые слова: адаптация; подход CDIO; инженерное образование; принципы; факторы; реформирование; прикладной бакалавриат

В настоящее время в теории и практики высшей школы, особое значение приобретает задача подготовки специалистов обладающих широким спектром профессиональных и надпрофессиональных компетенций, уровень подготовки которых, позволяет выпускнику вуза практически сразу после окончания обучения приступить к своим основным трудовым обязанностям.

Переход системы образования от специалитета к академическому, а затем и к прикладному бакалавриату, должен максимально эффективно способствовать данному процессу. Так как программа прикладного бакалавриата направлена на овладение, не только теоретических знаний в стенах вуза, но практических навыков в процессе работы на производстве.

В системе российского образования на протяжении последних 7 лет разрабатываются и внедряются образовательные стандарты, такие как ФГОС 3 и ФГОС 3+, направленные на решения практико-ориентированной подготовки выпускника вуза [3,7].

Множество зарубежных университетов ищут способ – как качественно повысить практико-ориентированную профессиональную подготовку выпускников.

Один из подходов повышения качества подготовки выпускников, реализуемый на сегодняшний день во многих мировых вузах (Королевский университет Белфаста, Массачусетский технологический институт, Технологический университет Чалмерса), разработан в рамках инициативы CDIO.

Разработка подхода CDIO началась в конце 1990-х в США как ответ на недовольство работодателей тем, что университетское инженерное образование слишком отделилось от практики. В основе подхода CDIO к модернизации и реализации инженерных образовательных программ лежит принцип освоения студентами инженерной деятельности в соответствии с моделью *Conceiving – Designing - Implementing - Operat-*

ing «Планировать – Проектировать – Производить – Применять» реальные системы, процессы и продукты на международном рынке. Данный международный проект направлен на устранение противоречий между теорией и практикой в инженерном образовании. Новая инициатива предполагает усиление практической направленности обучения, а также введение системы проблемного и проектного обучения.

Концепция CDIO основывается на использовании компетентностного подхода к проектированию образовательных программ и их компонентов, определении четких результатов обучения при тесном взаимодействии с работодателями.

Адаптация и применение подхода *CDIO* может иметь большое значение для образовательных программ и студентов. Однако, это означает реформу, которая связана с трудностями, особенно в области высшего образования. Успех всего предприятия во многом зависит от понимания преподавателями сути предстоящих изменений, *наличия соответствующего руководства и необходимых ресурсов*[2].

Изменение программы с применением подхода *CDIO* затрагивает всех преподавателей, задействованных в реализации программы, а также влияет на контекст и организацию обучения. Чтобы добиться успеха, такая трансформация должна рассматриваться как изменение культуры и организации образования с применением опыта лучших практик.

Применение подхода *CDIO* ставит новые задачи перед всем преподавательским составом программы.

Доминирующей парадигмой современного инженерного образования является организация обучения вокруг дисциплинарного *содержания*, основанного на достижениях инженерной науки. Непредвиденным последствием произошедших за последнее столетие изменений стало также смещение *контекста* образования в сторону научных исследований. Чтобы привести программу в соответствие с новым видением, в котором науко-ориентированные инженерные дисциплины лучше дополняют друг друга и реализуются в контексте модели «планирование – проектирование – производство – применение» жизненного цикла технических объектов, процессов и систем, необходимо произвести изменения в культуре высшего образования.

Только при адаптации факторов, позволяющих успешно произвести необходимые культурные изменения, можно облегчить переход к *CDIO*-образованию.

Проанализировав имеющийся опыт и наблюдая процесс реформирования в университетах-участниках Инициативы *CDIO* по всему миру, из лучших практик мы отобрали двенадцать основных факторов, которые могут выступать руководящими принципами реформирования высшего образования. Эти факторы далее были классифицированы в три категории: *начало работы, создание движущей силы и распространение изменений на другие подразделения*.

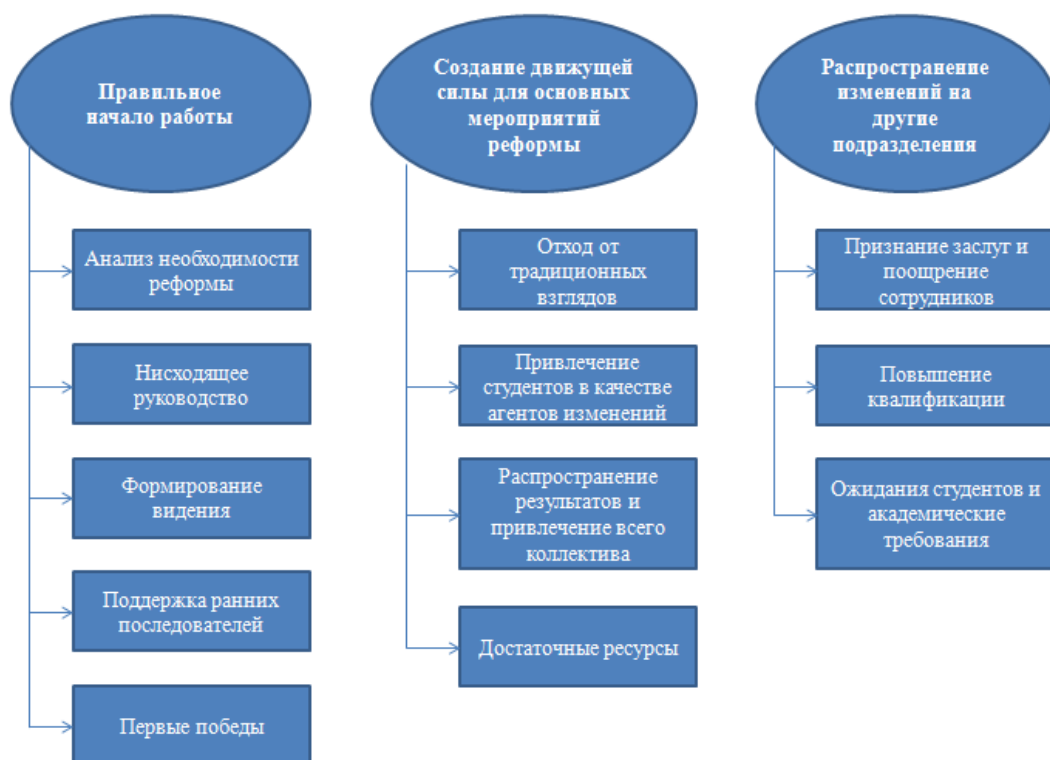


Рисунок 1 - Руководящие принципы и факторы реформирования высшего образования

Рассмотрим каждый из факторов с позиции актуальности для достижения общей цели и применения подхода *CDIO* к образовательной программе направления «Машиностроения» на базе Юргинского технологического института Национального исследовательского Томского политехнического университета [4,6].

Первый этап реформы - Правильное начало работы

Успеху реформы на начальном этапе сопутствует наличие пяти факторов: анализа необходимости реформы, нисходящего руководства, создания видения, поддержки первых единомышленников и первых победы.

Анализ необходимости реформы. Для проведения реформы нужны стимулы и мотивация. Чем прозрачнее и понятнее необходимость, и чем она безотлагательней, тем охотнее организация будет участвовать в проведении реформы. Кризис и внешние угрозы являются классическими мотивирующими факторами. Однако университеты в том числе и ЮТИ ТПУ обычно не подвержены их влиянию.

Для успеха всего мероприятия жизненно важно, чтобы команда единомышленников понимала необходимость изменений и стремилась произвести реформу. Поскольку ЮТИ ТПУ действует как коллективная организация, необходимо объяснить необходимость изменений с тем, чтобы ее понимали все сотрудники, коллективно и индивидуально.

Поскольку речь идет об образовательной реформе, лучшим решением было бы акцентировать внимание на потребностях студентов, которые являются прямыми потребителями образовательных услуг.

Нами было проведено анкетирование групп студентов и выпускников направления «Машиностроение», обучающихся по программе прикладного бакалавриата среди которых:

- 15 студентов 1 курса обучения;
- 12 студентов 2 курса обучения;
- 11 студентов 3 курса обучения;

- 9 студентов 4 курса обучения.

А так же:

- 7 выпускников 2015 года выпуска;

- 12 выпускников 2014 года выпуска.

Выпускники отвечали на различные вопросы касающиеся:

- профессиональных компетенций полученных после окончания вуза;

- конкурентоспособности на рынке труда;

- отношению к вузу после его окончания.

Студентом был предложен комплекс вопросов, направленный на определение их отношения к процессу обучения. В ответах на которые, они высказывали свое мнение о дисциплинах и формах их ведения, преподавателях и их компетентности, планах на дальнейшую деятельность после получения диплома бакалавра [8].

Опыт показывает, что наиболее эффективным стимулом, побуждающим к скорейшему анализу потребностей, является внешнее мнение. Примером внешнего стимула могут служить результаты опроса представителей промышленности, которые пользуются услугами выпускников направления «Машиностроение», их количество было кратно 67 членам различных уровней и должностей.

Другим ценным внешним источником являются рейтинги. В некоторых странах университеты сами охотно распространяют информацию о себе, в других правительства публикуют данные о деятельности вузов. Ведущие университеты постоянно сравнивают себя, используя для этого официальные и неофициальные средства. Учитывая тот факт, что целью ТПУ (головного вуза) является попадания в TOP-100 мировых вузов, значимость реформирования ещё более возрастает.

Помимо внешних стимулов, можно создать внутреннюю потребность, формулируя проблему в терминах необходимости постоянного улучшения. Катализатором изменений могут стать новые ресурсы. Новые ставки, выделение средств на строительство новых объектов или приобретение нового оборудования, новые грантовые возможности можно использовать, чтобы обосновать необходимость перемен, особенно, если распределение новых ресурсов проводится на конкурсной основе.

Кроме того, реформа возможна и в контексте крупных социальных изменений. К примеру для Соединенных Штатов катализатором значительных перемен в системе образования послужило соперничество с Советским Союзом, ставшее очевидным, когда был запущен первый спутник. В Европе реформистские настроения появились в высшем образовании после подписания Болонского соглашения [2].

Нисходящее руководство. Руководящий персонал занимает наиболее выгодные позиции для изменения культуры. Заинтересованность и активное участие руководителя крайне важны. Изменениями в программе должны управлять руководитель программы или заведующий кафедрой. Передача полномочий рабочей группе или члену команды, занимающему более низкую должность, почти наверняка приведет к снижению результата.

Официальный руководитель должен иметь поддержку в лице крепкой внутренней команды, состоящей из членов коллектива, пользующихся авторитетом среди преподавателей программы. Чтобы изменить организацию образования, идейные лидеры должны уметь наглядно продемонстрировать свою заинтересованность и участие. Внутренняя команда может состоять из старших и младших сотрудников, обладающих новаторским мышлением. Кроме оказания поддержки рабочая группа может привлекаться как референтная группа и участвовать в принятии решений и планировании [2].

Формирование видения. Успешному проведению реформы способствует умение руководителя (иногда при помощи небольшой рабочей группы) быстро донести до преподавателей, каким образом будут решены поставленные задачи. Решение должно

быть понятным, чтобы стать организующим принципом последующей работы. В дальнейшем оно может перерасти в полномасштабную стратегию реформирования.

Видением *CDIO*, является инженерное образование, реализуемое в контексте планирования, проектирования, производства и применения объектов, процессов и систем и построенное вокруг инженерных дисциплин, включающих проектно-внедренческую деятельность[5,9].

Поддержка ранних последователей. В каждом поколении и в любом мероприятии есть те, кто сразу берутся за дело, те, кто занимают выжидательную позицию и те, кто сопротивляются изменениям. К первой группе относятся так называемые «*ранние*» последователи. Именно они могут стать важными агентами изменений. Ранних последователей необходимо привлекать к процессу реформирования на как можно более ранних этапах. Насколько это возможно, их также нужно снабжать ресурсами для реализации пилотных проектов и проведения экспериментов и поощрять в случае успеха. В таком случае, возникнет движущая сила, к которой присоединятся менее «быстрые» последователи.

Первые победы. На начальном этапе важны видимые быстрые победы, которые привлекают внимание и побуждают на дальнейшие действия. Реформированию образовательной программы часто предшествует многолетний этап планирования.

Вероятность успеха реформы возрастает, если она спланирована по принципу спиральной модели, в которой на каждом витке определяются быстрые победы, реализуются пилотные проекты, подводятся итоги и формулируются новые цели. Положительные результаты первых проектов обеспечивают дополнительную поддержку и интерес сотрудников. Первые победы часто одерживаются ранними последователями.

Начиная процесс изменений, руководитель должен запланировать первые победы на самые кратчайшие сроки. Предпочтительно, чтобы они были наглядными и имели широкое влияние. Важно, чтобы преподаватели видели, что в результате первых изменений повышается качество образования или продуктивность их работы. Примерами быстрых побед могут служить проекты, реализованные университетами-партнерами Инициативы *CDIO*, в том числе:

- включение проектно-внедренческой деятельности в одну из дисциплин, реализуемых на первом курсе.
- реализация комплексной и малозатратной проектно-внедренческой деятельности на старших курсах.
- оборудование конференц-зала или многоцелевой учебной аудитории для проведения проектных работ, способствующей получению практического опыта и социальному обучению.

Заканчивая первый этап, важно проанализировать полученные результаты и достижения. В примере 1 приводится промежуточный отчет руководителя программы «Машиностроение и материаловедение» Королевского университета, расположенного в г. Кингстоне (Канада), по итогам первого этапа адаптации и применения подхода *CDIO*.

Второй этап реформы - создание движущей силы для основных мероприятий реформы.

Четыре фактора способствуют успешному созданию движущей силы: отход от традиционных взглядов, привлечение студентов в качестве агентов изменений, распространение результатов, привлечение всего коллектива и достаточные ресурсы.

Отход от традиционных взглядов. Когда реформа активно развивается, задачей руководителя становится отход от традиционных взглядов на деятельность организации. Успех реформы зависит от желания посмотреть на проблему со стороны и попробовать новые решения. Несмотря на стремление проводить исследования, уровень об-

разованности и наличие инноваций, немногие университеты готовы проводить организационные изменения. Гибкости взглядов можно добиться несколькими способами.

Одним из наиболее действенных является обращение к профессионализму сотрудников. Другим важным способом являются фактические данные. Собирая фактические данные, вы получаете возможность проведения реформы, подтвержденной фактами. Одним из способов заставить преподавателей проанализировать факты является проведение оксфордских или кембриджских формальных дебатов.

Такой формат не предполагает защиту собственного мнения. Вместо этого преподаватели защищают определенную позицию, подтверждая или опровергая определенную точку зрения, используя имеющиеся данные.

Правильное распределение ролей позволяет заставить каждого преподавателя защищать точку зрения, противоположную его собственной. Если преподаватели будут знать, что они лишь играют роль, они постараются быть очень убедительны и, вероятно, смогут убедить и себя. Еще одна известная технология установления положительного отношения к реформе называется «нападение и отступление» (*stretch and relax*). В качестве первого шага необходимо *напасть* – т.е. предложить изменение, которое возможно, но крайне сложно в осуществлении. После чего следующим этапом будет *отступление* на позицию, которая легче в реализации, однако является шагом вперед на пути от текущей ситуации к желаемой. В этом заключается искусство политического компромисса.

Привлечение студентов в качестве агентов изменений. Еще одной силой, способной подтолкнуть или задержать реформу, является мнение студентов, о котором мы говорили ранее. Опыт показал, что для успеха образовательной реформы важна высокая степень участия в ней студентов. Студенты могут быть значимыми агентами изменений. Они обычно знают, что дает хорошие результаты, а что нет, кто хорошо преподает, а кто не заинтересован в преподавательской деятельности.

Они могут оказаться полезны на этапе планирования реформы и после ее апробирования. Их вклад может еще увеличиться, если объяснить студентам причины проведения реформы и к чему она приведет. Когда студенты видят первые результаты изменения программы, они зачастую оказывают влияние на преподавателей, еще не принявших участие в реформе.

Распространение результатов и привлечение всего коллектива. На каком-то этапе необходимо подключить к процессу реформирования всех членов команды. Опыт показывает, что чем раньше это произойдет, тем лучше. Образовательные программы являются *общим* продуктом и реализуются большим числом преподавателей, некоторые из которых могут формально не являться сотрудниками кафедры. Чтобы реформа развивалась и затронула все дисциплины, необходимо, чтобы все преподаватели были удовлетворены проводимыми изменениями.

Достаточные ресурсы. Жизнеспособность реформы зависит от наличия достаточных ресурсов. Несмотря на то, что не приходится рассчитывать на значительное увеличение ресурсного обеспечения программы с течением времени, образовательная реформа невозможна без некоторых затрат.

Модернизация потребует времени и внутренней поддержки преподавателей и других сотрудников, участвующих в ее реализации. В переходный период может потребоваться снижение учебной нагрузки, дополнительные ассистенты, новые учебные материалы и средства.

Вопрос ресурсного обеспечения в подходе *CDIO* рассматривался с двух точек зрения. Во-первых, университеты-партнеры стремились совместными усилиями создать открытые дополнительные ресурсы, речь о которых пойдет далее. Наличие подхода и дополнительных ресурсов позволяет минимизировать время и силы, необходи-

мые для перехода к новой программе. Второй задачей Инициативы *CDIO* стало обеспечение реализации измененной программы за счет перераспределения существующих ресурсов без привлечения новых после завершения этапа реформирования [2,4,5].

Третий этап реформы – распространение изменений на другие подразделения.

Распространению изменений на другие подразделения способствуют три фактора: признание заслуг и поощрение сотрудников, повышение квалификации, ожидания студентов и академические требования.

Признание заслуг и поощрение сотрудников. Жизнеспособная реформа основана на правиле о соответствии материального поощрения произведенным переменам. В любой организации действия сотрудников напрямую зависят от вознаграждения. Если целью организации является реформа образования, руководитель программы или кафедры должен создать и воплотить в жизнь систему материального стимулирования и поощрения сотрудников, участвующих в проведении реформы.

Стремление руководителя поощрить важные изменения должны быть поддержаны администрацией вуза. Например, в дополнение к награждению выдающихся преподавателей во время особой церемонии, существующей во многих университетах, особые заслуги могут быть отмечены званиями и должностями, подчеркивающими высокий статус сотрудника и пользующимися уважением в коллективе.

Такие почетные преподаватели могут участвовать в обсуждении инноваций в образовании и входить в образовательную академию университета. Периодически награда за вклад в образование приходит к преподавателям от национальных академий наук или других организаций.

Крайне важно, чтобы вклад в улучшение образования учитывался при внутренней аттестации. Это означает, что для прохождения аттестации сотрудник должен подтвердить свой вклад в улучшение образования. Что еще более важно, этот вклад должен учитываться при принятии на работу, повышении в должности и определении срока пребывания в должности. В частности, публикации, посвященные вопросам образования, должны цениться так же высоко, как и другие научные публикации.

Повышение квалификации. В любом университете большое внимание уделяется обучению, в частности обучению студентов и повышению квалификации преподавателей в соответствующих областях. По иронии судьбы, в большинстве университетов не существует традиции регулярного обучения преподавателей в областях, не касающихся преподаваемых ими дисциплин.

При проведении реформы важно создать культуру, в которой признается значимость повышения квалификации не только в предметной области, но также в вопросах образования и педагогики. Для начала этого процесса достаточно принять ответственное решение и документировать соответствующие требования.

Мероприятия, направленные на повышение навыков преподавания у сотрудников, могут включать, помимо творческих отпусков для проведения научной работы, предоставление творческого отпуска для работы в промышленности или улучшения педагогических навыков. Другим способом является общее обсуждение важнейших публикации по педагогике, что часто происходит в исследовательских группах. Преподавателям можно поручить разработку плана по повышению собственной квалификации в рамках индивидуального плана на текущий год.

Определение содержания и способов обучения порой представляют для преподавателей сложность. Обладая пониманием образовательных потребностей сотрудников, руководитель может создать образовательные возможности, приглашая внешних экспертов, организуя краткие курсы для преподавателей или сотрудничая с другими подразделениями университета, например учебными центрами, занимающимися вопросами образования [4].

Ожидания студентов и академические требования. Студенты являются непосредственными заинтересованными лицами и потребителями образовательных услуг. Как в любой организации, занимающейся обслуживанием клиентов, при проведении реформы должно тщательно учитываться их мнение.

Мнение студентов может принимать две формы: их неофициальные ожидания и формальные академические требования. Отметим, что у преподавателей есть только один шанс произвести впечатление и сформировать правильные ожидания от обучения у студентов, и это происходит в самый первый день первого года обучения. В этот день студенты должны ясно увидеть образовательные цели. Что еще более важно, студенты должны понять степень своего участия в процессе обучения.

Если мы хотим, чтобы студенты были более активны в обучении и несли большую ответственность за свои результаты, необходимо в первый же учебный день объяснить им это и придерживаться выбранного курса на протяжении всего периода обучения. Желательно также обозначить и распространить результаты обучения через официальные сопроводительные документы образовательной программы, включив их в рабочие программы дисциплин или в общие описания программы [1].

Таким образом, серьезно, вдумчиво и целеустремленно подойдя к вопросу, продемонстрировав понимание уникальных особенностей вуза, можно повлиять на процесс внедрения подхода *CDIO*. Применение подхода *CDIO* затрагивает всех преподавателей программы или кафедры, т.к. изменяется образовательный контекст и процесс обучения.

Литература

1. Abanteriba, S. (2006). Development of strategic international industry links to promote undergraduate vocational training and postgraduate research programmes. *European Journal of Engineering Education*, 31(3), 283–301.
2. Brainerd, C. J., & Piaget, J. (2003). Learning, research, and American education. In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds.), *Educational psychology: A century of contributions*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
3. Lizunkov V. G., Marchuk V. I., Podzorova E. A. Identification of Criteria, Features and Levels of Economic and Managerial Competencies Development for Bachelors in Mechanical Engineering // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. - 2015 - Vol. 206. - p. 388-393.
4. Loshchilova M. A., Lizunkov V. G., Zavjyalova A. V. Professional Training of Bachelors in Mechanical Engineering, Based on Networking Resources // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. - 2015 - Vol. 206. - p. 399-405.
5. Лизунков В. Г., Марчук В. И., Малушко Е. Ю. Формирование необходимых навыков у студентов с использованием интегрированного обучения // *Современные проблемы науки и образования*. – 2015. – № 6-0. – с. 478-481. URL: www.science-education.ru/130-23618 (дата обращения: 03.12.2015)
6. Лизунков В.Г., Малушко Е.Ю. Структурно-функциональная модель развития экономико-управленческих компетенций бакалавров машиностроения // В книге: *Реализация компетентностного подхода в высшей школе* отв. ред. А.Ю. Нагорнова. Ульяновск, 2016. С. 297-308.
7. Лизунков В.Г., Полицинская Е.В Развитие экономико-управленческих компетенций бакалавров инженерных вузов // *Монография* Томск: Томский политехнический университет, 2015.
8. Лизунков В.Г., Сушко А.В. Подход *CDIO* в подготовке бакалавров машиностроения // *Современные проблемы теории машин*. 2015. № 3. С. 62-66.
9. Минин М.Г., Лизунков В.Г О формировании экономико-управленческих компетенций бакалавров машиностроения.// *Высшее образование в России*. 2015. № 6. С. 149-156.