

вать ориентацию и развитие личности в аспекте определения своего призвания, а курсы региональной направленности – ускорять процесс адаптации получаемой студентом профессии к потребностям регионального рынка труда. Вопросы формирования акмеологической направленности у будущих специалистов подробно изложены в монографии[2].

Главной целью, которая реализуется в ходе предложенной интеграции образовательных ресурсов, является создание инновационного механизма взаимодействия колледжа и социальных партнеров для подготовки конкурентоспособных и востребованных специалистов со средним профессиональным образованием для высокотехнологичных производств. При этом, формируется специалист нацеленный на достижение высших результатов и обладающий инновационным мышлением.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 25 мая 2007 г. №148 «Об утверждении перечня государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования – победителей конкурсного отбора государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы, для осуществления государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств, с объемом их государственной поддержки.

2. Медведев В.П., Денисова Л.Н. Система подготовки акмеологически ориентированной личности специалиста - Таганрог, 2005, 271с.

ИТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Митькина О.В.

*Кафедра социологии и социальной психологии
ДВГТРУ, Владивосток, Россия*

Высшей школе отводится ведущая роль в формировании кадрового потенциала общества, создании основы для распространения и внедрения новых знаний и технологий. В современных условиях образование должно носить опережающий характер. По мнению А. Тойнби образованию «принадлежит приоритетная роль в разрешении противоречий между новой формирующейся цивилизацией и отстающей консервативной культурой». (4.С. 255) Проблема опережающего образования в современном обществе актуализировалась по ряду причин, но одна из главных – традиционная консервативность системы образова-

ния. «Удваивая, благодаря собственной инертности, действие логики, характерной для процесса канонизации, система образования участвует в поддержании разрыва между культурой, производимой полем производства и школьной культурой упрощенной и рационализированной, с помощью и для нужд зазубривания» - писал П. Бурдьё. (1. С.58) Новое образование, по мнению А. Тоффлера должно ориентироваться не на прошлое и настоящее, а на будущее, носить опережающий характер. Усилия современного образования направлены к исчезающей системе. Чтобы избежать футуризма, нужно создать супериндустриальную систему образования, следовательно, искать цели и методы воспитания и образования в будущем, а не в прошлом. Прямой обязанностью образования является повышение способности индивидов справляться со скоростными социальными изменениями. Для студентов и преподавателей важно научиться предвидеть направление и уровень будущих изменений. Чтобы создать супериндустриальное образование, нужно сначала сгенерировать последовательные, альтернативные образы будущего – сделать предположение о видах работ, профессиях и должностях, которые могут понадобиться через двадцать или пятьдесят лет, о видах семейных форм человеческих взаимоотношений, которые будут превалировать, об этнических и моральных проблемах, которые возникнут, о технологии, которая будет окружать нас, об организованных структурах, в которые нам предстоит влиться. «Только делая такие определенные, обдуманные и систематизированные предположения и постоянно корректируя их, мы сможем установить природу познавательных и эмоциональных умений, которые потребуются людям завтрашнего дня, чтобы перенести ускоряющий толчок». (5. С.397)

В процессе подготовки специалистов обнаружилось значительное отставание образования от социальных изменений. В связи с изменением базовой парадигмы организационного управления наблюдается тенденция к переходу от технократической философии бизнеса к гуманистической, в основе которой лежит идея о приоритете самореализации человека в производственной деятельности, что является основным условием эффективного развития организации. Процессы децентрализации и децентрализации, возникновение самоуправляемых бригад на различных организационных уровнях уменьшили важность и необходимость контроля руководством компании и увеличили значимость организационной культуры – того «клея», который скрепляет и удерживает организацию как единое целое. Успех деятельности организации определяют человеческие ресурсы и качественные характеристики отношений сотрудников в организации. Как показывает опыт, высокоэффективными являются организации, построенные на принципах сотрудничества, взаимной поддержки, увеличение потенциала

каждого. (6.С.164) В нашей стране создание организации, в основе которой лежат данные принципы управления, сталкивается с рядом проблем. Многие руководители объявляют свои фирмы «командой», а сотрудников – ее членами. В некоторых случаях это соответствует действительности, но чаще всего качество взаимодействий в группе и внутренняя позиция руководителя не более чем декларация желаемого. Организация функциональна тогда, когда она построена на сотрудничестве, открытости, доверии, искренности, внимательном отношении к другим. Все эти качества, присущие членам организации, позволяют выстраивать партнерские отношения. В основе психологических характеристик личности, способной выстраивать данные отношения лежит сформированная я- концепция, складывающаяся из отношения к себе, к окружающим людям, к деятельности, жизни. Люди, входящие в организацию должны иметь позитивное самосознание, уметь ценить свою и чужую индивидуальность, быть ориентированными на продуктивную, творческую совместную деятельность. В январе – феврале 2005 г. было проведено исследование, цель которого – изучение требований работодателей к профессиональной подготовке рабочей силы. (2.С.41) «Успешные предприятия, активно проводящие модернизацию, стремятся к формированию новационных команд, где персонал должен состоять не из обычных исполнителей, а высокоадаптивных обучающихся, с творческим подходом к работе, умеющих работать на общий результат работников. Вместе с тем подобный запрос предприятий премиум-класса сталкивается с рядом ограничений. Сигналом об ограничениях является то, что даже на успешных предприятиях, чьи ресурсы позволяют нанимать более дорогую и квалифицированную рабочую силу, менеджеры не могут решить проблему «старения» персонала по отдельным категориям работников. Основной причиной становится неудовлетворенность работодателей качеством нынешней подготовки молодых кандидатов, уступающих «старшим» работникам, – доверие у работодателей достаточно низкое, а адаптация молодых сотрудников требует от предприятий значительных затрат, денег и времени». (2.С.58) Наиболее предпочтительными качествами при наборе персонала, по данным этого же исследования является уровень профессиональных знаний, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности, готовность учиться, осваивать новое. Вместе с этим проводимые исследования подтверждают тот факт что, сложившиеся принципы образования отличаются рядом противоречий по отношению к характеру трудовой деятельности человека. Например, образование носит преимущественно индивидуальный характер, а процесс выработки практических решений – групповой, учебный процесс строится как репродуктивно – подража-

тельный, а практическая деятельность – требует творчества и активности.

Модель специалиста, формируемая рядом требований, предъявляемых к нему со стороны производства, находит отражение при выстраивании образовательной стратегии в процессе обучения студентов в вузе. Идеальный учебный процесс обеспечивает студенту приобретение знаний и опыта для будущей деятельности специалиста. В концепции модернизации российского образования обозначено, что новое качество образования – это ориентация образования не только на усвоение студентом определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей, получение опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, формирование современных ключевых компетенций в различных сферах жизнедеятельности. Среди важнейших из этих компетенций можно отметить следующие: умение действовать согласованно в процессе реализации целей, умения выстраивать партнерские отношения, умения самостоятельно развиваться. Формирование компетенции возможно только через соответствующий опыт деятельности и общения, и такой опыт может быть получен при использовании методов интерактивного обучения. Интерактивное обучение – это способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности обучающихся: все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем. При этом осуществляется смена режимов деятельности: игры, дискуссии, работа в малых группах, небольшой теоретический блок (мини-лекция).

Интерактивное обучение предполагает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Опыт и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимообучения и взаимообогащения. Методами и формами интерактивного обучения являются: эвристическая беседа, презентации, дискуссии, «мозговая атака», метод «круглого стола», метод «деловой игры», конкурсы практических работ с их обсуждением, ролевые игры, тренинги, коллективные решения творческих задач, моделирование производственных процессов или ситуаций, проектирование бизнес-планов и различных программ, групповая работа с авторскими пособиями, иллюстративными материалами, обсуждение специальных видеозаписей, включая запись собственных действий; встречи с приглашенными специалистами и др. Достоинствами интерактивных методов обучения является то, что они позволяют: рассмотреть определен-

ную проблему в условиях значительного сокращения времени (сжатие процесса); сформировать у обучаемых умения ориентироваться в нестандартных ситуациях; выявлять, анализировать и устанавливать причинно-следственные связи и решать конкретные производственные проблемы, развивать навыки работы групповым методом при подготовке и принятии управленческих решений и устанавливать взаимопонимания между участниками процесса. (3.с.12)

Использование преподавателем интерактивных методов обучения предполагает, прежде всего, изменение его собственной личностной позиции и роли в учебной ситуации, перестройки внутренней картины этой ситуации.

Лидерами преобразования выступают преподаватели - новаторы, осуществляющие внедрение интерактивных методов обучения, позволяющие готовить специалистов в соответствии с требованиями современной организацией производственного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бурдые П. Рынок символической продукции// Вопросы социологии. 1993-№1
2. Бондаренко Н. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников.//Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискурс. №3(77) 2005
3. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 176 с.
4. Тойнби А. Постигание истории. М 1991.
5. Тофлер А. Футурошок. СПб., 1997.
6. Эрих Кирхлер, Катя Майер Пести, Ева Хофманн. Психологические теории организации//Психология труда и организационная психология/Гуманитарный центр, 2005, - 312с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ МНОГОУРОВНЕВОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Мосягина Н.Г.

*Государственное образовательное учреждение
начального профессионального образования
Профессиональный лицей № 17 (ПЛ№17)
Тамбов, Россия*

Одним из приоритетных направлений развития современной системы образования является идея создания образовательных инновационных структур, реализующих идею непрерывного обучения. Государственное образовательное учреждение профессиональный лицей №17 при Тамбовском государственном техническом университете проводит опытно-экспериментальную работу по проблеме формирования многоуровневого образовательного комплекса «вуз - учреждение среднего профессионального образования -

учреждение начального профессионального образования - средняя образовательная школа».

Целями проектной деятельности являются: повышение качества подготовки квалифицированных специалистов, оптимизация непрерывной профессиональной подготовки специалистов на основе информационно-коммуникационных технологий. Использование разрабатываемой инновационной модели позволит оптимальным образом удовлетворить образовательные потребности широких слоев населения, желающих получить образовательные услуги в системе начального профессионального образования (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации), адаптироваться к требованиям современного рынка труда, реализовать индивидуальные траектории обучения в соответствии с образовательными потребностями.

Для достижения поставленных целей была произведена разработка и апробация учебных планов и программ, интегрирующих ступени профессионального обучения; созданы организационные, правовые, кадровые, материально-технические, дидактические и методические условия для внедрения непрерывной профессиональной подготовки на основе информационно-коммуникационных технологий; сформированы основные методы дистанционного обучения, применимые к данным условиям; разработаны электронные средства обучения; созданы модели дистанционного образования. Предложенная модель образовательного комплекса прошла успешную апробацию на базе ПЛ №17 г. Тамбова и Тамбовского государственного технического университета.

В настоящее время в ПЛ №17 ведется работа по созданию интеграционных, образовательных, социально-культурных и производственных проектов с субъектами социального партнерства, созданию сети центров дистанционного обучения на базе учреждений начального профессионального образования области, тиражированию инновационного опыта.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - СТУДЕНТ» ПРИ ПРОБЛЕМНОМ ОБУЧЕНИИ

Осадчий В.И., Устинова Т.С., Лахатова М.И.
*Тульский государственный университет
Тула, Россия*

В современных педагогических исследованиях широко используется системный подход, в котором в качестве субстанции приняты понятия: «педагогическая система», которая описывает структуру, связи, организацию объекта; «педагогический процесс», который описывает – что происходит в исследуемом, а «педагогическая