отражают в играх события и ситуации, далеко выходящие за рамки их личного опыта, стремятся воспроизвести то, что происходит в жизни страны и всего человечества. Как правило, они заранее планируют игру — договариваются между собой о теме игры, распределяют роли, подбирают нужный игровой материал. В играх, имеющих развернутый сюжет, уже невозможно «буквально» выполнять каждое игровое действие — это только тормозит развитие сюжета. Поэтому игровые действия старших дошкольников обычно выглядят скорее намеком на выполнение действия, чем реальным его выполнением. Они приобретают условный характер. Значительная часть действий вообще не выполняется, а только обозначается словесно. Поскольку для детей самое важное — передать ролевые отношения, основное значение приобретают словесные обращения от лица своей роли к другим участникам игры. Все большее внимание дети уделяют точному соблюдению правил, которые налагает на каждого участника игры выполняемая им роль. Отклонение от их выполнения сразу же замечается партнерами по игре и вызывает их осуждение.

Таким образом, основными особенностями сюжетно-игровой деятельности старших дошкольников являются следующие: строгое выполнение игровых правил, планирование сюжета игры, безукоризненное выполнение взятой роли, отражение в игровых образах переживаний взрослых, коллективизм.

1. Калинин А. В. Развитие игровой деятельности дошкольников [Текст] / А.В. Калинин, Ю.В. Микляева, В.Н. Сидоренко. – М.: Айрис-пресс, 2004. – 112 с.
2. Михайленко Н.Я. Организация сюжетной игры в детском саду [Текст] / Н.Я. Михайленко, Н.А. Короткова. – М.: ЛИНКА-ПРЕСС, 2009. – 96 с.
3. Ушинский К.Д. Избранные труды [Текст] / К.Д. Ушинский. – М. – 1987. – 380 с.
4. Эльконин Д.Б. Воспитательное значение сюжетно-ролевой игры [Текст] / Д.Б. Эльконин. – // Дошкольное воспитание. – 2008, №8. – С. 17-22.

Балашов А.М.¹, Фаттахова Н.И.²

Использование механизмов социального партнерства в целях повышения качества и эффективности профессионального образования

¹ФГБОУ ВПО Новосибирский государственный педагогический университет

²ГБПОУ НСО Новосибирский технологический колледж

(Россия, Новосибирск)

doi: 10.18411/lj-09-2019-49

idsp: ljjournal-09-2019-49

Аннотация

В статье рассмотрены основные составляющие качества образования, показаны возможности социального партнерства в области повышения качества подготовки специалистов, описаны некоторые формы участия работодателей в партнерстве с образовательными учреждениями. Внедрение практики социального партнерства обеспечит рост качества подготовки специалистов, позволит предоставлять образовательные услуги, отвечающие потребностям заинтересованных сторон, повысит конкурентоспособность выпускников на рынке труда и обеспечит соответствие их профессионального уровня требованиям и запросам потенциальных работодателей. В работе показано, что в настоящее время имеются значительные резервы повышения эффективности социального партнерства профессиональных образовательных учреждений с предприятиями и организациями за счет их привлечения к активному сотрудничеству на всех стадиях образовательного процесса, а также даны рекомендации по стимулированию развития института социального партнерства.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональное образование, качество образования, эффективность, трудоустройство, социальное партнерство, социальное взаимодействие, координация, модернизация, инновация.

Abstract

The article considers the main components of the quality of education, shows the possibilities of social partnership in the field of improving the quality of training, describes some forms of participation of employers in partnership with educational institutions. The introduction of the practice of social partnership will ensure an increase in the quality of training, will provide educational services that meet the needs of stakeholders, will increase the competitiveness of graduates in the labor market and ensure that their professional level meets the requirements and demands of potential employers. The paper shows that at present there are significant reserves for improving the effectiveness of social partnership of professional educational institutions with enterprises and organizations through their involvement in active cooperation at all stages of the educational process, as well as recommendations to stimulate the development of the Institute of social partnership.

Keywords: professional activity, professional education, quality of education, efficiency, employment, social partnership, social interaction, coordination, modernization, innovation.

Сегодня образование становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих экономический рост, социальную стабильность, повышение конкурентоспособности и развитие институтов гражданского общества. В настоящее время востребованы специалисты высокой квалификации и широкого профиля, способные к самосовершенствованию и подготовленные к жизни и трудовой деятельности в современных экономических условиях. Особо следует подчеркнуть необходимость практического применения знаний, полученных в процессе обучения, т.к. это является одной из самых острых проблем современного профессионального образования. Для реализации этого необходимо использовать различные инновационные подходы и передовые образовательные технологии.

Поэтому, вначале проанализируем содержание категорий “качество” и “качество образования”. Качество есть определенность предмета, явления, процесса, состояния на основе которой они приобретают свое специфическое бытие и выделяются из многообразия других предметов, явлений, процессов и состояний. Качество — это, общенаучная категория, которая используется в различных сферах. В самом общем виде под качеством понимается соответствие предмета как результата труда заданном стандартам и требованиям. Качество - это не проблема, качество - это решение ваших проблем [1,2].

Следовательно, качество есть определенность предмета (явления, процесса), фундаментальная характеристика его целостности. Во многом, понятие качества базируется на социально-экономическом контексте его понимания. Предмет (явление, процесс) обладает качеством, если его свойства отвечают ожиданиям потребителя, пользователя, то есть, качество есть мера удовлетворения потребностей, совокупность характеристик, относящихся к способности соответствовать установленным и предполагаемым потребностям.

Качество образования – это понятие многомерное. В словаре-справочнике терминов по законодательству Российской Федерации [3,с.20] “Качество образования выпускников трактуется как определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания”. При определении понятия “качество образования” обычно рассматривают три составляющих:

- качество результата, т.е. качество подготовки выпускников, их востребованность на рынке труда и успешное трудоустройство после окончания образовательного учреждения;
- качество образовательного процесса, которое во многом обеспечивается реализацией современных образовательных технологий и практикоориентированностью обучения;
- качество ресурсов, которое определяется качеством образовательных программ, учебно-методических материалов, квалификацией педагогических кадров, уровнем оснащения материально-технической базы и другими составляющими.

Образование определяется не только количеством и качеством знаний, умений и навыков, но и показателями личностного, творческого, духовного и гражданского развития подрастающих поколений [4]. Качество образования, это не просто уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки, это обязательно и духовное развитие, общая культура, уровень интеллекта, ценностные ориентации, физическое здоровье и многое другое. Именно это является главной общественной ценностью образования, т.к. определяет, в конечном счете, экономический, интеллектуальный и нравственный потенциал страны.

К сожалению, современная система образования в России характеризуется фактическим отсутствием ответственности образовательных учреждений за конечные результаты образовательной деятельности. Не достаточно развиты разнообразные независимые формы и механизмы участия граждан, работодателей, предприятий и организаций, профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики, в том числе в процессах независимой общественной оценки качества образования. Поэтому, часто наблюдается существенный разрыв между запросами рынка труда и качеством подготовки специалистов, а также возникают диспропорциональности между тем, какие специалисты действительно необходимы современной экономике, и действительным их предложением. В частности, по данным федеральной службы государственной статистики за 2015 год, 30,5 % всех официальных российских безработных – это молодые люди возраста 24-29 лет [5]. По результатам мониторинга трудоустройства выпускников, из тех, кто получил дипломы в 2015 году, работу наш-ли 74-75 % [6].

Адаптация системы профессионального образования к рыночным условиям предполагает ее жесткую нацеленность на конечный результат трудоустройства выпускников [7]. Поэтому, одной из важнейших целей современных образовательных учреждений является подготовка конкурентоспособных специалистов, соответствующих требованиям современного рынка труда, которые успешно адаптируются в нынешней экономической ситуации и востребованы работодателями. Такие признаки готовности выпускника к деятельности по своей профессии могут быть сформированы только при непосредственном участии всех заинтересованных сторон (социальных, экономических, образовательных структур) в профессиональном самоопределении молодых людей и их профессиональном становлении в процессе обучения [7,8].

Одним из инновационных подходов, позволяющих повысить качество образования и обеспечить соответствие подготовки специалистов требованиям рынка труда является развитие института социального партнерства [9]. Социальное партнерство – это система договорных отношений организационного, педагогического и экономического взаимодействия профессиональных образовательных учреждений с работодателями, службами занятости, школами, проф-союзами, родителями, позволяющая включить эти учреждения в систему рыночных отношений. Такое партнерство в профессиональном образовании связано с упорядочением координационного взаимодействия систем в пределах их взаимной заинтересованности

в целях повышения качества и эффективности образования. Социальное партнерство — это координация различных параллельных систем, опыт межсистемного координирования, регулирования, управления, которое становится одним из действенных механизмов саморазвития, самоорганизации и адаптации профессионального образования к особенностям современной социально-экономической ситуации. Только в постоянном контакте с бизнес-сообществом возможно готовить выпускников, которые будут отвечать требованиям быстро меняющегося рынка труда и будут востребованы работодателями [10].

В последнее время достаточно активно начали складываться некоторые формы партнерства работодателей с образовательными учреждениями, в частности, расширяется воздействие предприятий и организаций (потенциальных работодателей) на содержание профессионального образования: мониторинг трудоустройства выпускников, корректировка учебных планов в соответствии с пожеланиями работодателей; экспертная оценка действующей учебно-методической документации; внесение актуальных и востребованных изменений в учебные программы по специальным и общетехническим дисциплинам; разработка авторских образовательных профессиональных программ, участие профессионалов, специалистов-новаторов в образовательных и исследовательских проектах, организация и проведение производственных практик и обучающихся, целевая подготовка специалистов. Представители работодателей, социальных заказчиков входят в состав Государственных аттестационных комиссий, осуществляющих итоговую аттестацию выпускников.

В основе интересов работодателей лежат, в основном, экономические факторы. Например, по данным работы [11], во многих случаях результаты взаимодействия партнеров влияют и на деятельность конкретных производственных или коммерческих организаций. Работодатели, принимая участие в деятельности образовательных учреждений, имеют возможность выбирать хороших студентов выпускников с целью последующего трудоустройства, а также обучать и переобучать своих работников по наиболее эффективным образовательным программам [11]. Поэтому для бизнеса положительным результатом социального партнерства является оптимальное решение кадровых вопросов за счет выпускников учреждений профессионального образования. Кроме этого, такие партнерские связи помогут не только лучшей подготовке кадров, но и будут способствовать повышению квалификации сотрудников предприятий, в результате каждый человек будет включен в непрерывную систему знаний, ценностей и умений.

Но в то же время нельзя не учитывать, что системность взаимодействия предпринимательского сектора и учреждений образования в настоящее время только формируется, что служит основной причиной далеко не полного использования возможностей социального диалога и партнерства в современном образовании. Назревает ряд существенных противоречий между настоятельной потребностью образовательного учреждения использовать механизмы социального партнерства для осуществления эффективного взаимодействия с внешней средой и недостаточной теоретической и практической проработанностью педагогических возможностей данного механизма в повышении качества и эффективности образования.

Таким образом, сегодня имеются значительные резервы повышения эффективности социального партнерства с предприятиями и организациями за счет их привлечения к активному сотрудничеству на всех стадиях процесса обучения в целях формирования качественной готовности выпускников к профессиональной деятельности и наиболее полного удовлетворения запросов потенциальных работодателей. Эффективное взаимодействие с работодателем возможно в том случае, когда наряду с требованиями к качеству подготовки специалистов социальные партнеры в лице предприятий и организаций предоставляют адекватную финансовую

поддержку. Причем не в порядке разовых акций, а на постоянной основе. Кроме этого, социальное партнерство предполагает разработку необходимых нормативно-правовых документов, отвечающих потребностям работодателей и современным педагогическим технологиям, которые направлены на стимулирование этого партнерства [12].

Внедрение практики социального партнерства обеспечит рост качества подготовки специалистов, позволит предоставлять образовательные услуги, отвечающие потребностям заинтересованных сторон в такой форме, которая будет гарантировать их удовлетворение, повысит конкурентоспособность выпускников на рынке труда и обеспечит соответствие их профессионального уровня требованиям и запросам потребителей.

1. Кросби Ф. Теоретические основы качества управления образовательным процессом. // Журнал лидеров системы образования. Управление развитием образования. 2003. №2. С.24-26.
2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Алабамский университет. - М. Инфа – М., 2000, - 410с.
3. Полонский В.М. Словарь понятий и терминов по законодательству Российской Федерации об образовании. – М.,1995, -201с.
4. Система качества в образовании. Вып. 1. Ч.1,2. Сборник, перевод с английского/ под общей ред. Ю.П. Адлера.- М., Миссис, 2000, -51с.
5. Федеральная служба государственной статистики РФ – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения 29.11.2017)
6. Зайцева И.А., Чубрина К.А. К вопросу трудоустройства выпускников высшей школы как основа будущего. // Экономика и предпринимательство. 2017. № 9 (Ч.4). С.803-805.
7. Селеменова М. И. Организационно — педагогическая система профессиональной адаптации выпускников колледжа в условиях социального партнерства. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Москва, 2010, -311с.
8. Тихонова А.Д. Развитие делового потенциала вуза как репутационной характеристики организации высшего образования.// Экономика и предпринимательство. 2017. № 9 (Ч.4). С.670-675.
9. Балашов А.М., Фаттахова Н.И. Социальное партнерство – основа эффективного взаимодействия профессиональных образовательных учреждений, бизнеса и государства в современных условиях. // Сибирский педагогический журнал. 2013. № 4. С.70-73.
10. Смирнов И.П. Теория профессионального образования. М., 2006, -320с.
11. Маргилевская Е.В. Государственно-частное партнерство в современной модели подготовки и переподготовки кадров в России.// Экономика и предпринимательство. 2017. № 9 (Ч.4). С.424-426.
12. Купчикова В.М., Беляева Л.В. О роли взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг.// Инновации, качество и сервис в технике и технологиях. Сборник материалов II международной научно-практической конференции. Курск, 2011. С.226-228.

Богущ Ю.В., Дмитриева А.А.

Трудовое воспитание детей в разные исторические периоды

*Таганрогский Институт имени А.П. Чехова (филиал) «РГЭУ (РИНХ)»
(Россия, Таганрог)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-50

idsp: ljjournal-09-2019-50

Аннотация

В данной статье рассмотрена проблема отношения общества к трудовому воспитанию в различные исторические этапы. С течением времени взгляд общества на труд менялся, соответственно и педагогический подход к трудовому воспитанию становился более углубленным.

Ключевые слова: труд, трудовое воспитание, воспитание детей, обучение труду, труд и школа.