

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ОБРАЗОВАНИЮ И ВОСПИТАНИЮ МО- ЛОДЕЖИ

Innovative approach to education and upbringing of young people

Симонович Н. Н., Симонович Г. Н., к. псих. н.

Российский государственный гуманитарный университет

(Москва, Миусская площадь, д. 6)

Бокова Н. В., аспирант

Владимирский государственный гуманитарный университет

(Владимир, пр. Строителей, 11)

Аннотация

Статья посвящена актуальной теме и раскрывает один из подходов в образовательной, воспитательной и кадровой политике. Подробно раскрыты два основных направления по реализации инновационного в системе воспитания и профессионального образования. В работе приведена профессиограмма нужных обществу специалистов и раскрыты факторы, способствующие воспитанию и обучению молодых специалистов. Сделан вывод о том, что инновационный подход к воспитанию и образованию, позволит готовить специалистов для решения поставленных задач и получения конечных результатов. В компетентностном подходе отсутствует технология трансляции знаний. В статье даны конкретные практические рекомендации о том, как осуществлять контроль знаний, а преподавателям необходимо включаться в практическую работу на производстве.

Ключевые слова: инновационный подход, образование, мотивы личности, компетенция, личностные качества, воспитание, общество, обучаемость, креативность.

Annotation

The article is devoted to the actual topic and reveals one of the approaches in educational, educational and personnel policy. Two main directions for the implementation of innovation in the system of education and vocational training are described in detail. The paper presents profессиограме needed in society and reveals the factors that contribute to the education and training of young specialists. The conclusion is made that the innovative approach to education allows to train specialists for solving the set tasks and obtaining the final results. In the competence-based approach is missing a technology for transmitting knowledge. The article gives specific practical recommendations on how to implement the knowledge control, and teachers need to be included in the practical work in the workplace.

Keywords: innovative approach, education, personal motives, competition, personal qualities, upbringing, society, learning, creativity.

Реализовать стратегию социально-экономического развития России можно, зная, как надо решать задачи профессионального обучения и развития общества. Для этого нам надо разработать государственную программу образовательной и кадровой политики.

Необходимо получить от заказчика точное число специалистов. После этого надо сформировать вопросы и поставить задачу вузам о подготовке необходимого количества специалистов по конкретной специализации. После этого необходимо определить вузы и кафедры, в которых будут обучаться студенты, создать всеобщую информационную базу данных о состоянии спроса на специалистов и предложения от вузов о подготовке специалистов. [8, с. 90]. Решения необходимо принимать оперативно в режиме реального времени. В нашей стране существует два основных методологических направления по реализации компетентного подхода в системе профессионального образования и профессиональной деятельности.

Что же такое компетенция? Это основная характеристика личности. Ее обладатель способен добиться отличных показателей в работе. Такая личность обладает необходимыми навыками, знаниями, лидерскими и организаторскими качествами, умеет ставить краткосрочные и долгосрочные цели.

К компетенции относятся: мотивы личности, особенности ее характера, самооценка, социальный статус, социальная роль в жизни и на производстве, знания и умения, которые человек использует в обучении и работе. Все это сводится к тому, как в конечном результате личность решает производственные задачи, ведь главное не обладать всеми перечисленными качествами, а правильно их использовать в решении задач и достижении поставленной цели. Нам в конечном итоге надо знать, насколько грамотно и четко исполнители проявляют себя, свои черты характера и свои способности при решении задач. [6, с. 43].

В рамках этого подхода нам необходимо выстроить связи и соответствие между характеристиками компетентности, поставленными задачами и функциями специалиста.

В данном подходе компетентность определяется, как способность личности действовать в соответствии с нормами и стандартами организации работ в Компании.

В основу всего в этом подходе положена деятельность. Компетенция работника рассматривается с позиции стандарта. В стандарте прописан минимум задач, которые должен решить сотрудник. В этом случае компетенция – это готовность действовать в соответствии со стандартами, нормами и правилами, принятыми и утвержденными в компании [2, с. 42].

Компетенция в данном подходе включает в себя знания, умения и навыки. Специалисту при таком подходе следует выполнять точно и в срок поставленные задачи согласно регламентам и стандартам.

В отечественной литературе описаны методы определения требований, оценки и развития персонала. В каждой организации существуют должностные инструкции, спецификация рабочего места специалиста. Это позволяет оптимизировать профессиональный труд работкам, повысить эффективность и конкурентоспособность в целом.

Эти два метода схожи, но имеют и некоторые отличия:

1. Метод компетенций направлен на изучение профессиональных качеств личности работника.

Профессиография изучает требования профессии к качествам, способностям и возможностям работника.

Можем сделать вывод, что отсутствует взаимосвязь между наборами требований к персоналу компании и особенностями организационной культуры предприятия, ее целями, миссией, ценностями, традициями и ее текущим развитием.

2. Метод компетенций определяет профессиональные качества личности. Наши методы изучают еще и другие стороны профессиональной деятельности: социальные, социально-психологические, социально-экономические.

Как же внедрять и применять компетентностный подход в профессиональном образовании? В профессиональной образовательной практике Германии используется понятие «ключевая квалификация». Что оно собой представляет? Рассматриваются важные профессиональные качества и персонализированные типы личностного поведения для широкого спектра профессий, и это позволяет работникам адаптироваться к любым изменениям и новациям в производстве.

Можно выделить основные группы квалификаций:

- Психомоторные умения: скорость реакции на ситуацию, моторные навыки, способность и умение концентрации на событиях.
- Производственные навыки: умения и навыки при обслуживании агрегатов и механизмов, знание технологических процессов производства, умения работать с технической документацией при проведении регламентных работ, знание правил техники безопасности на рабочем месте.
- Личностные качества: ответственность за порученное дело, уверенность в своих действиях, самостоятельность при принятии решений.
- Самообучение: совершенствование своих знаний, обучаемость, креативность в принятии решений, способность и умение решать любой сложности задачи, готовность к

обучению новой специальности и освоению современных технологий на производстве.

В то же время сотрудник компании должен иметь и основные навыки после окончания учебного заведения. К ним можно отнести: личностные качества работника, его способности, знания и умения. Они являются социальными качествами для всех профессий и специальностей [7, с. 32].

Постараемся выделить основные, универсальные навыки. К ним относятся:

- Коммуникативные: взаимоотношения с другими людьми, умение управлять своими действиями и поступками.
- Социальная позиция: социальная активность, умение и готовность к социальному сотрудничеству, система индивидуальных ценностей и потребностей.
- Лидерские навыки: умение работать в автономном режиме, умение повести людей за собой, умение ставить цели и задачи.
- Навыки трудовой занятости: умение найти работу, составить резюме и пройти собеседование.

Происходящие во всем мире и России инновационные изменения в образовании направлены на решение проблемы социализации человека и его адаптации к новым условиям жизни и деятельности. В нашем случае наиболее приемлемым является компетентностный подход к образованию. Компетентностный подход отражает все особенности и изменения в политике, экономике, науке, социальной жизни общества [1, с. 9]. Нашему обществу нужны инновационно мыслящие, образованные, здоровые и мобильные молодые кадры. Это обусловлено следующими факторами: организационными, экономическими, психологическими и психолого-педагогическими.

1. Организационный фактор: внедрение компетентностного подхода способствует приблизить интеграционный и глобальные проблемы в мировой экономике. Соответствует актуальным запросам инновационных технологий на производстве [3, с. 310].
2. Психологический фактор позволяет:
 - сформировать готовность специалиста к плодотворной деятельности;
 - повысить уровень адаптации специалиста к любому виду производства, снять стресс и напряженность при освоении новой профессии.
3. Психолого-педагогический фактор позволяет:
 - систематизировать и гармонизировать содержание учебных дисциплин с требованиями реального производства;
 - создать практико-ориентированную систему подачи и получения знаний студентами;

Компетентностный подход к образованию позволит готовить специалиста для решения конкретной задачи и получения конечного результата. Специалист сможет решать жизненные проблемы, выполнять ключевые функции, исполнять разные социальные роли при выполнении своих обязанностей. [5, с. 35]. При компетентностном подходе отсутствует технология трансляции знаний, а реализуются активные образовательные технологии. Компетентностно-ориентированное образование направлено на формирование умений и навыков:

- ускоренное освоение инновационных технологий, техники и ее применение в своей деятельности;
- межличностной и социальной коммуникации;
- исполнение разнообразных социальных ролей в соответствии с ситуацией;
- социального самоопределения;
- постоянного самосовершенствования и самообразования.

Основная цель компетентностного образования является обучаемость, самоидентификация, социализация и креативность мышления. Компетентностный подход позволяет отойти от трансляции знаний и перейти к инновационным технологиям подачи материала. Студенты начинают креативно мыслить, и их обучение носит проблемно-исследовательский характер. [4, с. 23]. При разработке планов и программ подготовки студентов учебных заведений нам необходимо мыслить стратегически и отражать следующие моменты:

- Стратегическую цель программы.
- Практико-ориентированные задачи программы.
- Креативные структуры и инновационное содержание учебного плана.

К технологиям компетентностного подхода отнесем следующее:

- Социально-ориентированные методы обучения.
- Решение практико-ориентированных задач.
- Методы проектов.
- Организационно-деятельностные игры.
- Моделирование технологических процессов.
- Социально-психологические дискуссии.
- Проведение круглых столов с участием руководителей организаций.

Контроль за уровнем освоения знаний можно осуществлять с помощью подготовки отчетов о проделанной работе; рейтинги среди студентов; подготовка и защита групповых проектов по конкретным задачам на реальном производстве. Итоговая оценка за обучение выставляется за конкретное решение задач на реальном производстве и возможности применения полу-

ченных результатов в производственной практике. Это позволит выпускнику учебного заведения сразу же включиться в практическую работу организации. Преподавательскому составу необходимо тоже включаться в практическую работу на производстве, воспитывать студентов и прививать любовь к избранной профессии. Это поможет сократить разрыв между теорией и практикой и воспитать профессионалов, болеющих за свое дело и свою родную страну.

Библиографический список

1. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Инновационные методы исследования национальной безопасности // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2012. № 3-4 (6). С. 9-10.
2. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Экономическая и социально – психологическая безопасность регионов российской федерации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 8. С. 40-44.
3. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Принятие решений по управлению организацией в период кризиса: Социально-психологические аспекты // Аудит и финансовый анализ. 2015. № 4. С. 308 -311.
4. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Роль мотивации в эффективных компаниях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 21. С. 16 -24.
5. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Инновационные методы принятия решений в условиях рисков: психологические аспекты //Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 35.
6. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Конкурентоспособность предприятия в условиях глобализации общества: влияние корпоративной культуры // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 11. С. 39-44.
7. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Экономическая и социально – психологическая безопасность предприятия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 5. С. 30 - 34.
8. Ячменева Н. П., Симонович Н. Е. К проблеме исправления и ресоциализации несовершеннолетних осужденных // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2016. № 2 (4). С. 82 – 92.