# ОСНОВНАЯ СТРАТЕГИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: ДОСТИЖЕНИЯ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В.Г. Ефимова, преподаватель Уральского Политехнического колледжа-МЦК,

Г.Екатеринбург

Основные показатели изменения российского образования сформулированы в государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г.№295. Стратегической целью программы является повышение доступности качественного образования в соответствии с современными потребностями общества. Программа развития профессионального образования предусматривает увеличение его вклада в социально-экономическую, культурную модернизацию Российской Федерации, в повышение ее конкурентоспособности, обеспечения востребованности экономикой и обществом каждого молодого специалиста. Такой специалист должен быть способен к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию, реализации своих способностей и потенциальных возможностей, что обосновано современными рыночно-конкурентными условиями организации. В профессиональной деятельности потребность в самореализации оказывает на работника как экономическое, так и психологическое влияние так как человеку свойственно желание осознать свою роль в организации и реализовать ее. Вопросы самореализации личности (в профессиональной сфере) приобретают ключевое значение, становятся требованием к успешному специалисту в условиях высокой конкуренции на рынке труда. Стремление работника к самореализации дает возможность изменять его статус, положение и меры участия в организации и управления предприятием.

Выпускник колледжа должен быть готов и способен к работе в новых производственных условиях, предполагающей как возможность, так и необходимость профессиональной самореализации, которая являет собой специфический определяющий критерий формирования личности на основе профессиональных и общих компетенций.

Совершенствование подготовки специалистов среднего профессионального образования необходимо обратить внимание на формирование общих компетенций таких как:

- ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

- ОК 7. Ставить цели, мотивировать работу подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственность за результаты выполнения задания.

- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Сформированность личностно-деловых качеств специалистов позволяет ему осуществлять профессиональную деятельность на более высоком уровне.

Согласно мнению Г.В. Панасенко, деловые качества работника должны рассматриваться через деятельность, а личностные качества – как основа субьект-объективных отношений. [3]

Так как личностные качества основаны на взаимоотношениях между людьми, а деловые качества основаны на деятельности человека, отсюда можно сделать вывод, что сформированность личностно-деловых качеств является условием эффективного взаимодействия людей в профессиональной среде.

Личностно-деловые качества менеджера включают психологические, управленческие составляющие, влияющие на деловые отношения с другими людьми (подчиненными, другими менеджерами, вышестоящим руководством, потребителями, поставщиками). Эти составляющие должны входить в компетентность будущего специалиста среднего или низового звена управления, каким является выпускник среднего профессионального образования.

Так отсутствие дисциплины «Менеджмент» в структуре подготовки специалистов среднего профессионального образования технических специальностей демонстрирует противоречия между существующими требованиями к компетентности выпускника данного направлния подготовки.

Литература:

1. Труд и занятость в России 2015: стат.сб,м.: Росстат, 2015

2. Чистякова С.Н. Ключевая проблема общего среднего и профессионального образования// Профессиональное