|  |
| --- |
| МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ |
| 1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
2. высшего профессионального образования
 |
|  Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева |

(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Кафедра *экономической теории и управления*

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

**Проблемы экономического образования**

Направление подготовки: *050100.68*

Профиль/название программы: *Экономическое образование*

квалификация (степень): *магистр*

Красноярск 2012

Учебно-методический комплекс дисциплины составлен к.п.н., доцентом Грасс Т.П., к.э.н., доцентом Мисиневой И.А.

Учебная программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры экономической теории и управления

" \_14\_\_" \_\_\_\_\_01\_\_\_\_\_\_ 2012 г., протокол №5.

 Зав.кафедрой А.Н. Фалалеев

Одобрено научно-методическим советом

"\_16\_\_\_" \_\_\_\_\_03\_\_\_\_\_\_2012 г., протокол №4.

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оглавление

1. Пояснительная записка .
2. Рабочая программа дисциплины
	1. Введение
	2. Содержание теоретического курса дисциплины
	3. Учебно-методическая (технологическая) карта обучения дисциплины

1. Методические рекомендации по освоению дисциплины
	1. Методические рекомендации по написанию курсовой работы
	2. Методические рекомендации для студентов по изучению курса
2. Учебные ресурсы
	1. Карта литературного обеспечения дисциплины (карта литературы)

 4.2. Компоненты мониторинга учебных достижений студентов

4.2.1.Технологическая карта рейтинга дисциплины

4.2.2.Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

1. Учебные материалы

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД) «Проблемы экономического образования» состоит из следующих элементов:

1. Пояснительной записки, которая ориентирует в составе и содержании УМКД «Проблемы экономического образования».
2. Рабочей программы дисциплины, включающей в себя:
	1. содержание теоретического курса дисциплины «Проблемы экономического образования»;
	2. учебно-методическую (технологическую) карту дисциплины «Проблемы экономического образования».
3. Методических рекомендаций для студентов, которые позволяют студентам оптимально организовать процесс изучения дисциплины «Проблемы экономического образования».
4. Контрольно-измерительными материалами по дисциплине «Проблемы экономического образования», которые представлены различнымитестами и заданиями, что позволяет эффективно организовать контроль знаний студентов.
5. Учебные материалы, которые отражают наиболее актуальные и значимые проблемы в сфере экономического образования, позволяют освоить вопросы рекомендованные для самостоятельного изучения студентами по курсу.

## Министерство образования и науки РФ

## ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

Кафедра *экономической теории и управления*

**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Проблемы экономического образования**

Направление подготовки: 050100.68 *ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, магистратура (магистерская программа Экономическое образование)*

Красноярск 2012

**Лист согласования учебной программы с другими дисциплинами направления и профиля**

**на 2013 / 2014 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование дисциплин, изучение которых опирается на данную дисциплину | Кафедра | Предложения об изменениях в дидактических единицах, временной последовательности изучения и т.д. | Принятое решение (протокол №, дата) кафедрой, разработавшей программу |
| Инновационные процессы в образовании | Экономической теории и управления | нет |  |
| Актуальные проблемы экономической науки | Экономической теории и управления | нет |  |

Заведующий кафедрой

Председатель НМС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**лист внесения изменений**

Дополнения и изменения в учебной программе на 201\_3\_/\_\_2014\_\_\_\_\_учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1.Нет изменений

2.

3.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры

 "\_30\_\_"\_августа\_\_\_\_ 2013\_\_г., протокол № \_\_\_1\_\_\_\_\_

Внесенные изменения утверждаю

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Декан факультета (директор института) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

**2.1** **ВВЕДЕНИЕ**

Курс «Проблемы экономического образования» относится к дисциплинам профессионального цикла ФГОС ВПО 3-го поколения. «Проблемы экономического образования» - один из курсов по выбору программы подготовки нового поколения специалистов о сфере экономического образования, способных принимать квалифицированное (компетентное) участие в реализации реформы российского образования в таких предметных областях как образование, социальная сфера, культура*.* Программой курса предусматривается знакомство с современными проблемами экономического образования, подходами к актуальным проблемам образования и практическим опытом в построении, функционировании и управлении образовательными системами, эффективности образования различными категориями внешних и внутренних по отношению к системе образования пользователей.

**Основной целью** курса «Проблемы экономического образования» является получение студентами углубленных знаний в области современных проблем экономического образования, направленное на формирование у них профессионального педагогического и экономического мышления, а также приобретение навыков и умений самостоятельного проведения научно-исследовательской работы. Приобретение таких знаний составляет важное условие для квалифицированной постановки научно-исследовательских задач и грамотного их решения.

Экономическое образование играет ключевую роль в развитии новых навыков, и его система должна быть нацелена на непрерывное повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

*Особенности содержания курса и его место в учебном плане*

Дисциплина «Проблемы экономического образования» изучается в третьем семестре на дневной форме обучения и в третьем и четвертом семестре на заочной форме обучения. В течение третьего семестра дневной формы обучения (1 модуль) изучается «Экономическое образование как сфера деятельности» и (2 модуль)«Соотношение проблем содержания и организации экономического образования», на заочной форме обучения – в третьем семестре (1 модуль) изучается «Экономическое образование как сфера деятельности» и в четвертом семестре «Соотношение проблем содержания и организации экономического образования».

*Место дисциплины в структуре ООП*

Дисциплина «Проблемы экономического образования» относится к профессиональному циклу, входит в состав дисциплин курсов по выбору студента, изучается на втором году обучения в вузе. Входные знания, умения и компетенции студента, необходимые для успешного освоения дисциплины обеспечиваются изучением предшествующих дисциплиной следующих курсов экономической теории, экономике образования и других дисциплин экономического цикла.

Знания, полученные при прохождении курса «Проблемы экономического образования», необходимы при прохождении педагогической практики, в преподавания любых школьных разделов экономики, будут способствовать качественному усвоению материала, неформальному отношению к предмету и применению знаний на практике.

*Требования к результатам освоения курса*

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины «Проблемы экономического образования»:

*общекультурными компетенциями (ОК):*

ОК-1 - способностью совершенствовать и развивать свой общеинтеллектуальный и общекультурный уровень;

ОК-2 - готовностью использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач;

ОК-3 - способностью к самостоятельному освоению новых методов исследования, к изменению научного профиля своей профессиональной деятельности ;

ОК-4 - способностью формировать ресурсно-информационные базы для решения профессиональных задач ;

ОК-5 - способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе, в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности;

*профессиональными компетенциями (ПК):*

*общепрофессиональными (ОПК):*

ОПК-1 - готовностью осуществлять профессиональную коммуникацию на государственном (русском) и иностранном языках;

ОПК-2 - способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру;

*в области педагогической деятельности:*

ПК-1 - способностью применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях;

ПК-2 - готовностью использовать современные технологии диагностики и оценивания качества образовательного процесса;

ПК-3 - способностью формировать образовательную среду и использовать свои способности в реализации задач инновационной образовательной политики;

ПК-4 - способностью руководить исследовательской работой обучающихся;

*в области научно-исследовательской деятельности:*

ПК-5 - способностью анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач;

ПК-6 - готовностью использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач;

ПК-7 - готовностью самостоятельно осуществлять научное исследование с использованием современных методов науки;

*в области методической деятельности:*

ПК-8 - готовностью к разработке и реализации методических моделей, методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в образовательных заведениях различных типов;

ПК-9 - готовностью к систематизации, обобщению и распространению методического опыта (отечественного и зарубежного) в профессиональной области;

*в области управленческой деятельности:*

ПК-10 - готовностью изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа;

ПК-11 - готовностью исследовать, проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы;

ПК-12 - готовностью организовывать командную работу для решения задач развития образовательного учреждения, реализации опытно-экспериментальной работы;

ПК-13 - готовностью использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении образовательным учреждением, опираясь на отечественный и зарубежный опыт;

*в области проектной деятельности:*

ПК-14 - готовностью к осуществлению педагогического проектирования образовательной среды, образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов;

ПК-15 - способностью проектировать формы и методы контроля качества образования, а также различные виды контрольно-измерительных материалов, в том числе, на основе информационных технологий и на основе применения зарубежного опыта;

ПК-16 - готовностью проектировать новое учебное содержание, технологии и конкретные методики обучения ;

*в области культурно-просветительской деятельности*:

ПК-18 - готовностью разрабатывать стратегии просветительской деятельности;

ПК-19 - способностью разрабатывать и реализовывать просветительские программы в целях популяризации научных знаний и культурных традиций.

* 1. **Содержание теоретического курса**

***Модуль 1 «Экономическое образование как сфера деятельности».***

Тема 1. Введение: понятие, задачи, структура и проблемы экономического образования.

Понятие экономического образования. Предмет экономического образования. Требования к экономическому образованию. Цели и задачи экономического образования. Смена образовательных парадигм.

Тема 2*.* Дидактические основы экономического образования.

Особенности взаимодействия образования с системой современных знаний. Компетентностный подход как основа модели образования.

Тема *3.* Типы высшего экономического образования в мировой системе образования: сравнительная характеристика.

Особенность типов образовательных систем в различных странах. Сравнение типов высшего экономического образования в американской и европейской системах. Британский тип высшего образования. Сравнение российской и американской системы высшего экономического образования. Университет как универсальный тип высшего образования.

Тема 4*.* Конкурентоспособность услуг экономического образования в современных условиях интернационализации образования.

Экономическое образование как фактор развития трудовых ресурсов.

Развитие качества трудовых ресурсов в системе образования. Формирование экономической культуры трудовых ресурсов. Развитие экономического образования в общей системе российского образования. Актуальные мотивационные аспекты получения экономического образования. Современный рынок труда и экономическая подготовка в различных звеньях образования. Тенденция интернационализации образования. Понятие конкурентоспособности услуг экономического образования. Соотношение качества преподавания и трудоустройства выпускников. Ключевые критерии результатов деятельности вуза: конкурентоспособность выпускника вуза, профессиональная подготовка выпускника вуза, адаптивность выпускника вуза, общественная значимость вуза. Болонский процесс и конкурентоспособность услуг экономического образования.

Тема 5.Технологии экономического образования.

Традиционные и инновационные образовательные технологии в экономическом образовании. Метод конкретных ситуаций: особенности, формат. Тренинги. Метод обучения действием.

Тема 6. Информационные технологии в экономическом образовании.

Роль информационных технологий в развитии экономического образования. Информационные технологии в учебном процессе: тьюторские программы, деловые игры, системы моделирования, имитационные модели, проектно-ориентированные среды, экспертные системы, лабораторные практикумы, практикумы-тренажеры, тесты. Интегрированные обучающие среды. Компьютерные учебники. Электронные библиотеки. Автоматизированные обучающие системы.

***Модуль 2* «С*оотношение проблем содержания и организации экономического образования».***

Тема 1. Проблемы экономического образования в России.

Непрерывное образование как фактор реализации личностью смысла жизни. Управление качеством экономического непрерывного образования. Современные подходы к управлению качеством персонала в системе экономического непрерывного образования. Предпрофильная и профильная подготовка в системе непрерывного образования Дистанционные технологии как условие повышения качества в системе непрерывного образования. Технологии оценки качества образования в системе непрерывного образования. Экономико-правовое образование как фактор повышения качества образования. Управление качеством подготовки руководителей образовательных учреждений в системе непрерывного образования.

Тема 2. Проблемы среднего экономического образования в современной России.

Экономическое образование в системе среднего профессионального образования. Федеральные целевые программы развития образования и необходимость применения эффективных механизмов и методов преодоления кризисных явлений в сфере образования. Экономическое образование в связи с реализацией Приоритетного национального проекта «Образование». Качество управления дополнительным экономическим образованием в общеобразовательных учреждениях (дошкольным, общим, профессиональным).

Тема 3. Проблемы высшего экономического образования в современной России.

Система высшего экономического образования в российских вузах. Болонский процесс и проблемы высшего экономического образования. Создание системы менеджмента качества экономического образования в ВУЗе. Создание НРА «РейтОР» (рейтинг образовательных ресурсов) и повышение качества высшего экономического образования. Проблема формирования образовательных структур нового типа (корпоративных, университетских комплексов, образовательных холдингов и т. п.). Проблема формирования в России экономических школ нового поколения. Проблемы современного экономического образования в классических университетах России. Стратегия развития классического университета в современной экономической системе. Формирование инновационной экономики города: роль университета.

Тема 4. Интеграция экономической науки и экономического образования.

Формы и тенденции интеграции экономической науки и экономического образования. Кластерное развитие современного общества.

Развитие экономической науки на уровне вузов и проблемы материально-организационного обеспечения. Адаптация учебных курсов к достижениям современной экономической науки.

**1.3 Технологическая карта обучения дисциплине**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Проблемы экономического образования**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование)

**Направление 050100 – педагогическое образование, квалификация (степень) - магистр**

(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

**по \_\_\_\_заочной\_\_\_\_\_форме обучения**

 (общая трудоемкость 2 зач.ед .)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Модули. Наименование разделов и тем | Всего часов(з.е.) | Аудиторных часов | Внеауди-торныхчасов | Результаты обучения и воспитания | Формы и методы контроля |
| всего | лекций | семинаров | лаборат.работ | Знания, умения, навыки | компетенции |
| **Модуль I**«Экономическое образование как сфера деятельности».  | 361 з.е. | 120.33 | 60.16 | 60.16 |  | 240.66 | **Знать:****-** предмет, задачи и область применения основных проблем экономического образования; - основные понятия и их взаимосвязь;- классификацию видов проблем и их особенности;- закономерности развития науки и образования;- специфику основных современных проблем науки и образования;**Уметь:**- выполнять задания, предусмотренные программой;- свободно и адекватно использовать специальные термины;- ориентироваться в различных видах парадигм;- владеть методами исследования, изучения и интерпретации проблем;- работать теоретическими, качественными методами;-использовать источники экономической, педагогической, управленческой и иной информации для анализа экономического образования;-анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции их изменений;- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных необходимых для решения поставленных задач;-прогнозировать на основе стандартных теоретических моделей поведение экономических агентов и развитие экономических процессов и явлений на микро и макроуровне;-представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета;- осуществлять выбор методов с учетом особенностей поставленных задач.**Владеть:****-**методологией педагогического и экономического исследования;- современными методами сбора, обработки и анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических моделей;-современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующие экономические и педагогические процессы в сфере экономического образования;-навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения домашних заданий, выступлений и презентаций |  | Семинар- дискуссия |
| Тема 1. Введение: понятие, задачи, структура и проблемы экономического образования. | 70.2З.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 50.14з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-5ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 11 | Семинар- дискуссия выполнение задания «Составление тематического тезауруса» |
| Тема 2. Дидактические основы экономического образования. | 90,25з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 70,19з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК-5ОПК-2ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11 | Семинар- дискуссия Выполнение задания «Сравнительная характеристика моделей обучения», опрос, тестирование |
| Тема 3. Типы высшего экономического образования в мировой системе образования: сравнительная характеристика. | 60,17з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 40,11з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК-5ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11 | Составление справки по теме. |
| Тема 4. Конкурентоспособность услуг экономического образования в современных условиях интернационализации образования. | 80,23з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 60,17з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК-5ОПК-2ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК 13ПК 14 | Выполнение кейса |
| Тема 5. Технологии экономического образования. | 60,17з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 40,11з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК- 4ОК-5ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК15 | выполнение задания «Составление формально-логической модели» |
| **Модуль 2****«С*оотношение проблем содержания и организации экономического образования».*** | 361 з.е. | 140.33 | 60.16 | 60.16 |  | 240.66 |  |  |  |
| Тема 1. Информационные технологии в экономическом образовании. | 70.2З.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 50.14з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК- 4ОК-5 ОПК-2ПК 1ПК 2 ПК 3ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК12ПК15 | Интерактивная лекция,Составление тематического тезауруса |
| Тема 2. Проблемы экономического образования в России.  | 80,23з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 60,17з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК- 4ОК-5 ОПК-2ПК 1ПК2ПК3ПК4ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК12ПК 14ПК15 | Семинар- дискуссия Составление матрицы идей |
| Тема 3. Проблемы среднего экономического образования в современной России. | 80,23з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 60,17з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК- 4ОК-5ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК15 | Семинар- дискуссия выполнение задания *«Составление* формально-логической модели» |
| Тема 4. Проблемы высшего экономического образования в современной России. | 70.2З.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 50.14з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК- 4ОК-5ОПК-2ПК 1ПК 5ПК 6 ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК14ПК15ПК18ПК19 | Семинар- дискуссия Аннотирование |
| Тема 5. Интеграция экономической науки и экономического образования.  | 60,17з.е. | 20,06з.е. | 10,03з.е. | 10.03З.е. |  | 40,11з.е. |  | ОК-1ОК-2ОК-3ОК- 4ОК-5ОПК-2ПК 1ПК 5ПК 6 ПК7ПК 8ПК 9ПК 10ПК 11ПК14ПК15ПК18ПК19 | Семинар- дискуссия Тестирование по курсу, выполнение реферативного задания |
| Зачет |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Проблемы экономического образования**

**для студентов ООП**

**Направление 050100 – педагогическое образование, квалификация (степень) – магистр «Экономическое образование»**

**по очной и заочной форме обучения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  | Наличие место/ (кол-во экз.) | Потребность | Примечания |
|  Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа" | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева | 5 |  |
| Закон Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2674 "Об образовании"  | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева | 5 |  |
| Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. №1756-р | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева | 5 |  |
| 1. Фалалеев А.Н. Развитие образовательного потенциала в условиях реформирования: коллективная монография/под общ.ред. Академика РАО, д.э.н., профессора, заслуженного деятеля науки РФ А.И.Таюрского — Красноярск, 2012. - 236с.
 | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева |  |  |
| 1. Модели развития профессиональной компетентности работников сферы образования: коллективная монография/под общ.ред. Г.С.Саволайнен, Краснояр.гос.пед.ун-т им.В.П.Астафьева. - Красноярск, 2012. - 268 с.
 | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева |  |  |
| 1. Современные проблемы теории и практики непрерывного образования: инновационный подход. коллективная монография /под общ.ред. Академика РАО, д.э.н., профессора, заслуженного деятеля науки РФ А.И.Таюрского — Красноярск, 2012. - 266с.
 | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева |  |  |
| * Современное образование - обществу XXI века [Текст] : материалы II Всероссийской распределенной научно-практической конференции с международным участием. Красноярск, 25 февраля 2010 года : в 2-х т. Т. 2. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2010. - 252 с.
 | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева |  |  |
| * Современное образование - обществу XXI века [Текст] : материалы IV Международной научно-практической конференции. Красноярск, 30 марта 2012 г. / отв. ред. Л. М. Туранова. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2012. - 260 с
 | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева |  |  |
| Актуальные экономические проблемы российской высшей школы / Под ред. Е. Н. Жильцовой и др. М.: ТЕИС, 2005.  | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева | 5 |  |
| Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория / Под общ. ред. А. А. Аузана. - М., 2005. | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева | 5 |  |
| Конкурентоспособность российской экономики / Под ред. Ф. Ф. Рыбакова, Г. Е. Алпатова. - СПб.: ОЦЭиМ, 2005. | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева | 5 |  |
| * Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение [Текст] : учебное пособие / А. П. Панфилова. - 3-е изд., испр. - М. : Академия, 2012. - 192 с.

Автономов, В. С. Совершенствование экономического образования [Текст] : аналитический доклад / В.С. Автономов, М.Е. Дорошенко, О.О. Замков. - М. : Логос, 2005. - 108 с. | Библиотека КГПУ им. В.П.Астафьева |  |  |

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА РЕЙТИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименованиедисциплины/курса | Уровень/ступень образования(бакалавриат, магистратура) | Статус дисциплины в рабочем учебном плане (А, В, С) | Количество зачетных единиц/кредитов |
| Проблемы экономического образования | магистратура | С | **2** |
| Смежные дисциплины по учебному плану |
| Предшествующие: Теория и практика управления образовательным учреждением, Маркетинг в образовании, Инновационные процессы в образовании, Актуальные проблемы экономической науки |
|  |
| Последующие: соответствующие курсы уровня магистратуры  |
|  |

|  |
| --- |
| БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 1 |
|  | Форма работы | Количество баллов |
| min | max |
| Текущая работа | Выступление на семинаре | 1 | **2** |
|  | Доклад | 2 | **4** |
|  | Составление и презентация аналитического заданияа | 1 | **3** |
|  | Выполнение творческого задания | 5 | **7** |
|  | Выполнение лабораторных работ | 3 | **4** |
| Промежуточный рейтинг-контроль |  | **6** | **10** |
| Итого | **18** | **30** |

|  |
| --- |
| БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 2 |
|  | Форма работы | Количество баллов |
| min | max |
| Текущая работа | Составление и презентация проектов по проблеме | **4** | **6** |
|  | Доклад | **3** | **5** |
|  | Разработка презентации | **4** | **5** |
|  | Написание эссе | **2** | **3** |
|  | Выполнение индивидуального творческого задания | **6** | **7** |
|  | Выступление на семинаре | **2** | **4** |
| Промежуточный рейтинг-контроль | Тестирование | **6** | **10** |
| Итого | **27** | **40** |

|  |
| --- |
| Итоговый модуль |
| Содержание | Форма работы | Количество баллов |
| min | max |
|  | Тестирование | **25** | **30** |
| Итого | **25** | **30** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Общее количество баллов по дисциплине(по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля) | min | max |
| **70** | **100** |

ФИО преподавателя:Грасс Татьяна Петровна, Мисинева И.А.

Утверждено на заседании кафедры 14 января 2012г. Протокол № 5

Зав. кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Фалалеев

3. 3. **МетодическиЕ рекомендациИ для студентов ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА**

Семинарские занятия по дисциплине позволяют закрепить знания, умения и навыки, полученные магистрантами во время лекций и самостоятельной работы. Формы организации семинарских занятий разнообразны и позволяют закрепить как устные, так и письменные коммуникативные компетенции. На семинарских занятиях проводится промежуточный контроль знаний.

Изучение дисциплины предусматривает выполнение магистрантами самостоятельной работы, позволяющей получить дополнительные знания, а также развивающей навыки и умения исследовательской и проектной работы в области налогообложения.. Самостоятельная работа магистрантов проводится в формате группой и индивидуальной работы.

В рамках данной дисциплины самостоятельная работа выполняется в следующих формах индивидуальных работ:

1.Самостоятельное изучение теоретического материала.

2.Рефераты, доклады по материалам учебников и учебных пособий, а также научных работ и материалов практических журналов и газет.

 Реферат необходим для формирования профессиональных качеств специалиста и имеет следующие основные цели:

– систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности и применение этих знаний при решении конкретных профессиональных задач;

– формирование и развитие умения логично и грамотно излагать данные научных исследований и материалы собственного исследования.

Характер реферата должен свидетельствовать о самостоятельности студента, его умении видеть проблемы управления качеством с позиций профессиональной деятельности.

Структура реферата должна соответствовать предъявляемым требованиям и должна включать в указанной последовательности:

титульный лист;

содержание;

введение;

основная часть (2-3 параграфа);

заключение;

список использованных источников;

приложения (по необходимости)

 Критерии оценки:

* умение выявлять теоретические и прикладные проблемы,
* способность выявлять релевантную информацию по рассматриваемой проблеме,
* соблюдение логики изложения материала,
* полнота раскрытия темы исследования,
* умение формулировать собственные точки зрения, аргументировано их доказывать.

 3.Анализ конкретных деловых ситуаций в ходе выполнения лабораторных работ.

 Критерии оценки:

* умение выявлять прикладные проблемы,
* способность выявлять релевантную информацию по рассматриваемой проблеме,
* умение применять количественные и качественные методы исследования при анализе конкретной деловой ситуации,
* способность делать правильные выводы и обобщения по результатам исследования,
* умение формулировать собственные точки зрения, аргументированно их доказывать.

5. Подготовка к зачету.

Задания для самостоятельной работы магистранты получают у преподавателя во время проведения семинарских занятий или индивидуальных консультаций. Сдача выполненных письменных заданий производится преподавателю во время аудиторной работы или индивидуальных консультаций до начала следующих семинарских занятий.

*Зачет* по дисциплине проводиться в семестре 3 и 4 в форме тестирования.

*Критерии оценки знаний на зачете:*

Для успешной сдачи зачета и получения «зачтено» студент должен правильно ответить не менее, чем на 70% вопросов тестов. В противном случае, выставляется «не зачтено».

**4.Контрольно- измерительные материалы.**

**4.1Примерные задания к зачету**

**Тестовые задания**

# Выбрать правильный ответ из списка

1. Корпоративная информационная система клиент-серверной архитектуры должна обеспечить …

* обработку данных приложением
* транзакции
* взаимодействие с базой данных
* представление (презентацию) данных пользователем

2. *Корпоративная информационная система должна обеспечить …*

* реализацию современной технологии бюджетирования
* внедрение системы управленческого учета затрат в разрезе видов деятельности, отдельных проектов и центров ответственности (подразделений предприятия)
* оперативное получение аналитической информации для повышения качества принимаемых управленческих решений
* создание систем электронного документооборота и управления рабочими потоками

3. *Поток работы, переходящий от одного человека к другому (от одного отдела к другому), - это …*

* бизнес-процесс
* материальный поток
* информационный поток
* технологический процесс

4. *Реинжиниринг бизнес-процессов – это …*

* создание новых и более эффективных бизнес-процессов без учета предшествующего развития
* создание новых и более эффективных бизнес-процессов с обязательным учетом предшествующего развития

5. *В процессе реинжиниринга предполагается использование следующих программно-инструментальных средств:*

* средств построения диаграмм
* средств описания и анализа потоков работ
* средств анимации
* средств быстрой разработки приложений, case-средств
* интегрированных многофункциональных средств

6. *Наиболее часто встречающимися способами использования информационных технологий в реинжиниринге бизнес-процессов являются:*

* использование локальных баз данных
* внедрение сетевых технологий
* внедрение экспертных систем
* внедрение систем поддержки принятия решений

7. *Появление консалтинговых компаний связано:*

* с тем, что руководство предприятий не способно самостоятельно справиться с возникшими проблемами
* с переходом к рыночным отношениям
* с развитием информационных технологий
* внедрение систем поддержки принятия решений

8. *В процессе разработки консалтинговых проектов преследуются следующие цели:*

* представление деятельности предприятия и принятых в нем технологий в виде иерархии диаграмм
* формирование организационной структуры управления на основе анализа предложений по реорганизации
* упорядочение информационных потоков, в том числе документооборота
* упорядочение материальных потоков
* выработка рекомендаций по построению рациональных технологий работы подразделений предприятия и его взаимодействия с внешней средой
* выработка рекомендаций и предложений по применимости существующих систем управления

9. *Этапы разработки консалтинговых проектов, выполняемых консалтинговыми организациями:*

* анализ первичных требований и планирование работ
* проведение обследования деятельности предприятия
* построение и анализ моделей деятельности предприятия
* разработка системного проекта (модели требований к будущей системе)
* разработка технического проекта
* разработка рабочего проекта
* ввод в опытную и промышленную эксплуатацию
* сопровождение и реинжиниринг

10. *При обследовании предприятия целесообразно применять следующие методы:*

* анкетирование
* системный анализ
* системный синтез
* анализ моделей деятельности предприятия
* сбор документов
* личное участие
* интервьюирование

11. *Модель «Как есть» представляет …*

* «снимок» положения дел на предприятии на момент обследования
* перспективные предложения руководства и сотрудников предприятия, экспертов и системных аналитиков по совершенствованию деятельности предприятия

12. *Системный проект должен включать*:

* полную функциональную модель требований к будущей системе
* комментарии к функциональной модели (спецификации процессов нижнего уровня в текстовом виде)
* пакет отчетов и документов по функциональной модели
* концептуальную модель интегрированной базы данных (пакет диаграмм)
* архитектуру системы с привязкой к концептуальной модели
* предложения по организационной структуре для поддержки системы
* CASE-систему для построения функциональной модели

**Задание 1 (сдача статьи).**

1. Вопросы экономического образования в нормативных материалах РФ по материалам Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» и проекта Закона РФ «Об образовании».

**Задание 2.**

Подготовить эссе по проблемам развития парадигмы экономического образования.

**Задание 3(сдача статьи).**

Современные проблемы экономического образования в Красноярском крае.

**Задание 4.**

Подготовить аналитический обзор по проблеме системного подхода в экономическом образовании.

**Задание 5.(письменный ответ по заданной тематике)** Назовите основные функции, задачи управления в образовании и сопоставить их с блоками компетенций.

**Задание 6.**

Подготовить эссе по проблемам развития персонала по работе Моргунов, Е. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. [Текст] / Е.Моргунов.

**Задание 7. (письменный ответ по заданной тематике)**

Составить тезисы к работе Моргунов, Е. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. [Текст] / Е.Моргунов. Управление персоналом, 2008, №3.

**Задание 6.**

**Разработайте для образовательного учреждения план мероприятий по введению системы управления на основе компетенций. для совершенствования системы профессиональной подготовки персонала в области экономического (бизнес) образования.**

На основе изучения отечественного опыта управления профессиональным развитием сотрудников, используйте возможности введения в исследуемом учреждении системы управления на основе компетенций, открывающей перспективы индивидуального развития сотрудников в области экономики. [Моргунов, Е. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. [Текст] / Е.Моргунов. Управление персоналом, 2008, №3]. Система «Управление на основе компетенций» - новая и популярная концепция, в меру персонализирована, к тому же гибкая с точки зрения систематизации и изменений.

Для того чтобы разработать план внедрения данной системы, необходимо взять определенный набор умений и способностей, систематизировать требования к каждому виду работы (должности) с точки зрения списка компетенций, затем выработать критерии оценки. Оказание услуг образовательного учреджения обладает особенностями в плане выполняемых персоналом работ. Управление развитием персонала наиболее целесообразно через мотивацию человека, качественную, а не количественную оценку его деятельности. Также в большей степени действенен индивидуальный подход.

Необходимо учесть, что компетенции, которые необходимо разработать в учреждении, не должны быть привязаны к должностным инструкциям, они персонализированы и являются способностями и умениями, обладать которыми человек может с разной степенью качества. Комплекс процедуры аттестации, планирования карьеры и системы мотивации обеспечивает систему компетенции действенным механизмом управления.

Идея управления системой профессионального развития в области экономики (бизнеса) с помощью анализа и развития умений, способностей и навыков персонала отнюдь не нова. Можно обратиться к различным источникам литературы по данному вопросу, как на русском, так и на английском языках. Например, В.К. Тарасов в своей книге "Персонал-технология. Отбор и подготовка менеджеров" описывал систему оценки и развития управленческих знаний, навыков и умений менеджеров.

Исследовав в итоговой зачетной работе все необходимые параметры, необходимо предложить поэтапное внедрение системы управления профессиональным развитием персонала на основе компетенций в исследуемом образовательном учреждении. Для начала необходимо выбрать как можно большее количество компетенций. Методом экспертной оценки с помощью таблицы оценить по выбранной шкале (например,7-балльной шкале) значимость каждой из компетенции для учреджения образования, затем произвести их ранжирование в контексте стратегии учреждения, деловых и социальных целей и планов, сущности работы по предоставлению муниципальных образовательных услуг. Для этого возможно создать экспертную группу, в которую могут войти руководители и ведущие педагоги учреждения.

Возможные дискуссии первого этапа обсуждения могут быть очень полезны, так как не только помогут экспертам уточнять задачи программы и ее потенциал, но и позволят оттачивать формулировки и прояснять спорные или непонятные вопросы.

 В результате необходимо, с учетом опыта организаций уже использовавших этот подход, отобрать около 20 компетенций, получивших наибольшее количество выборов в пределах 75-95% опрошенных, по рекомендациям специалистов. Для удобства последующего использования все компетенции нужно скомпоновать, например, в пять основных групп и под каждую из них разработать определения. Примерный список компетенций, рекомендуемых вами для использования в исследуемом образовательном учреждении рекомендуется представить в таблице 1. Для разработки определений можно использовать толковый словарь и литературу по теме, а компетенции, определения которых возможно не согласуются, исключить из списка.

Также рекомендуется разработать программу тренингов, к5оторые рекомендуется проводить для остального персонала, основная задача тренингов - предоставить информацию о новой системе и таким образом снять риск возможного резкого неприятия. Когда список приобретет окончательный вид, необходимо провести опрос сотрудников учреждения для выяснения значимости выбранных компетенции для каждой конкретной работы (должности). Необходимо предусмотреть решение возможных проблем.

Таблица 1. Примерный список компетенций для персонала

Примерный список компетенций для персонала

|  |  |
| --- | --- |
| Название группы | Компетенции |
| Группа 1. Понимание потребностей учреждения | - Сбор информации- Аналитический подход- Стратегическое мышление- Понимание задач учреждения- Планирование и организация |
| Группа 2. Ориентация на результат | - Соответствие ожиданиям потребителей (получателей муниципальной услуги)- Действие- Мотивация на достижение- Ориентация на изменение- Рабочие методы- Целеустремленность |
| Группа 3. Управление людьми и контроль исполнения  | - Эффективность операций- Лидерство- Обучение и развитие работников компании |
| Группа 4. Деловое окружение | - Командная работа и кооперация- Общение и умение оказывать влияние- Рабочие (профессиональные) контакты и связи- Взаимоотношения с другими |
| Группа 5. Личная эффективность | - Профессионализм- Уверенность- Развитие и обучение |

Во избежание проблем, которые могут возникнуть из-за перекрытия компетенциями всех видов работ, начиная от уборщика и заканчивая руководителем учреждения, мы рекомендуем провести анализ важности каждой из компетенций для конкретного вида работ.С этой целью для каждого параметра необходимо разработать список из 5 или 6 оценочных уровней, представляющих собой краткое описание определенных примеров поведения. То есть руководитель таким образом сможет конкретизировать свои ожидания по поводу поведения работника в процессе трудовой деятельности. Рекомендуемые оценочные уровни, предлагаемые нами для использования в образовательном учреждении отражены в табл. 2.

Наиболее высокий показатель присваивается тем образцам поведения, которые, по мнению руководства учреждения, являются близкими к идеалу и гарантируют определенный уровень успешности предоставления образовательной услуги. Таким образом, эта методика дает возможность привести качественные показатели к количественной оценке.

Для того чтобы развивать систему обучения и подготовки кадров, для исследуемого в зачетном задании учреждения, рекомендуется провести "Оценку деятельности", которая позволяет использовать измеримые качественные критерии для оценки текущей деятельности персонала учреждения. С помощью данной системы можно определить потребность в обучении персонала и планировании достижения целей.

Для оценки деятельности необходимо использовать две формы: одна - для руководителя, другая - для подчиненного. В процессе беседы оценка руководителя и работника сравнивается, и в случае расхождений беседа строится на обсуждении разницы в оценке. Руководитель устанавливает цели развития на предстоящий период, обсуждает методы достижения целей, а также совместно с работником определяет индивидуальную необходимость в его обучении.

Таблица 2 - Рекомендуемые оценочные уровни

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни | Примеры поведения |
| 1. Не уделяет внимания: | * мало внимания уделяет оценке и определению потребностей в развитии;
* предполагает наличие знаний и навыков у сотрудников для выполнения работы;
* не терпит чужих ошибок;
* предполагает, что все развиваются с одной и той же скоростью и одними и теми же способами.
 |
|  2**.** Реагирует на очевидные потребности в обучении: | * реагирует на потребности в развитии, выявленные в результате оценки профессиональной деятельности;
* использует существующие образовательные (тренинговые) программы;
* помогает обучению на рабочем месте, определяя основные задачи или демонстрируя нужный стиль поведения.
 |
| 3**.** Вдохновляет сотрудников на обучение и развитие:  | * выражает позитивные ожидания и верит в то, что другие хотят и могут учиться;
* проверяет, как другие поняли материал обучающей программы (тренинга), объяснение или демонстрацию, задавая вопросы, предлагая тесты или используя другие методы проверки;
* проводит тренинги, занимается коучингом, консультирует;
* выявляет примеры высокой производительности и использует подходящие ресурсы для обучения других;
* взаимодействует с другими сотрудниками, чтобы определить сильные стороны и потребности в обучении;
* подбадривает и вдохновляет;
* дает своевременную и конструктивную обратную связь, позволяющую другим извлечь максимум из их опыта и ошибок;
* вдохновляет на саморазвитие.
 |
| 4.Создает возможности для развития: | * создает возможности развиваться всем индивидам, используя их сильные и слабые стороны;
* вдохновляет индивидов на ответственность за свое собственное обучение;
* дает возможность индивидам осознавать потребности в обучении и обучаться на основе собственного опыта;
* берет полную ответственность за развитие команды, используя коучинг и тренинг, если необходимо.
 |
| 5. Определяет и удовлетворяет будущие потребности в развитии: | * контролирует наличие индивидуальных планов развития, поддерживает в достижении целей развития;
* вознаграждает за достижение индивидуальных целей развития, а не за личные качества;
* позволяет другим делать и учиться на ошибках в не критических ситуациях;
* делегирует полномочия и ответственность без ограничения для выбора индивидуумами собственного пути развития специфических качеств или опыта;
* контролирует и поддерживает индивидов в принятии ответственности за собственную карьеру.
 |
| 6**.** Создает потенциал учреждения: | * оценивает будущие потребности учреждения и предпринимает шаги по созданию подходящего комплекса навыков для рабочих групп, чтобы удовлетворить будущие потребности и продвинуть МДОУ вперед;
* продвигает особенно компетентных людей в качестве вознаграждения или для развития;
* занимается поиском инновационных возможностей развития как в своей функциональной области, так и вне ее;
* проявляет уважение к потребностям развития и поддерживает "Обучающуюся культуру", где индивиды могут управлять собственным развитием в поддерживающем и вдохновляющем окружении.
 |

Использование компетенции для целей обучения и развития предоставляет возможность обоим - руководителю и работнику - сконцентрироваться на специфических и очень конкретных навыках и умениях.

В плане необходимо предусмотреть обсуждение деятельности работника по компетенции "Соответствие ожиданиям потребителя, получателя образовательной услуги". В разделе оценки деятельности отмечается текущий уровень работника. Путем обсуждения выявляется причина его несоответствия тем или иным ожиданиям потребителя. Предположительно, это недостаток навыка аудирования и слабый уровень владения навыками визуального контроля. В разделе анализа потребности в обучении должна быть сделана соответствующая запись, например: «Принять участие в тренингах «Навыки активного слушания» и «Навыки наблюдательности и визуального контроля».

Таким образом, устанавливается необходимая цель, например: снизить количество жалоб получателей образовательной услуги образовательного учреджения до следующего собеседования (через 6 месяцев) на 30%. После того как обе стороны пришли к соглашению, что цель можно достичь, делается соответствующая запись в разделе планирования достижений.

**Задание 7.**

## Разработайте программу обучения персонала образовательного учреждения в области экономики (бизнеса)

Для совершенствования деятельности по профессиональному развитию персонала образовательного учреждения и для реализации разработанных в ходе выполнения итогового зачетного задания 1 мер по введению системы управления на основе компетенций, необходимо разработать мероприятие по обучению персонала, например высшего и среднего звена. Это в том числе будет способствовать тому, чтобы при выборе нужных компетенций не было сделано ошибок, а также для того, чтобы сотрудники уяснили значимость системного подхода к профессиональному развитию в области экономики и бизнеса и важность соблюдения предлагаемых норм.

Необходимо, в рамках реализации разработанных мероприятий, выбрать оптимальную схему обучения, определить необходимые этапы и организовать процесс обучения с учетом минимизации всех рисков, в том числе, финансовых.

Учреждение – это система. Чтобы эта система работала эффективно, необходимо четко выстроить правила работы системы (иначе каждый элемент – отдел или сотрудник – начнет устанавливать свои), считают специалисты.

В городе Красноярске и в Красноярском крае существует большое количество учебных центров, которые проводят бизнес - тренинги и семинары по развитию и совершенствованию управления организацией, в том чесле на базе традиционных центров повышения квалификации МДОУ – в Красноярском краевом институте повышения квалификации и переподготовки работников образования и в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П.Астафьева. Изучите их программы и обоснуйте выбранную, либо разработанную Вами программу обучения, а также опишите ожидаемые результаты от обучения.

**Задание 6.**

Разработка case-study «Выбор эффективной образовательной стратегии »

Описание возможных образовательных стратегий .

Оценка выгод от получения определенного уровня образования (оценка выгод от реализации определенной образовательной стратегии).

Оценка затрат на получение определенного уровня образования (оценка затрат на реализацию определенной образовательной стратегии).

Оценка эффективности различных образовательных стратегий.

**Задание 7**

*Методические указания по выполнению творческого задания*

Творческое задание выполняется каждым магистрантом самостоятельно и имеет цель формирование навыков научно-исследовательской деятельности.

Задание проводится в 2 этапа:

- на первом этапе на основе исследования литературы необходимо выявить подходы к определению сущности непрерывного экономического оразования;

- на втором этапе необходимо провести анализ статьи и дать свою оценку авторской точки зрения.

*Материалы статьи*

**ГЧП В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ КАК ФАКТОР ЕГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

Фалалеев А.Н., д.э.н., профессор

Красноярский государственный педагогический университет им.В.П.Астафьева, Красноярск

В качестве одной из ключевых особенностей общественного развития в конце ХХ — начале ХХ1 веков все более четкие очертания приобретает тенденция перехода к экономике, основанной на знаниях. Конкретным проявлением этого процесса становится:

* возрастание значимости и доли человеческого фактора в производстве совокупного общественного продукта, удельный вес которого в развитых странах доходит до 60-70 и более %;
* рост интеллектуализации труда, в ходе чего тяжелый физический труд должен вытесняться трудом творческим, интеллектуально насыщенным, обеспечивающим инновационное развитие как самого производства, так и всех других сторон жизни общества.

К великому сожалению, современная Россия еще в очень малой степени может быть (если вообще может) отнесена к ряду стран, где данный процесс получил ощутимые очертания. И причин этого пока более чем достаточно. Среди них со стороны самой экономики весомое место занимает сохраняющаяся уже многие годы крайне несовершенная ее структура, где топливно-энергетический комплекс, добывающая промышленность с преобладанием экспорта необработанного сырья и полуфабрикатов имеют приоритет над обрабатывающей промышленностью. Хотя именно здесь создается большая часть добавленной стоимости и где имеется существенно больший простор для инновационного развития. В силу этого мы существенно отстаем от развитых стран по производству добавленной стоимости на душу населения, которая в 2007 г. составляла: в Швейцарии — 10,9 тыс. $, в Германии — 8,6 тыс. $, в США — 5,8 тыс. $, в России — 1,4 тыс. $ (Источник: ж. «Эксперт». 2012. № 9. С.15).

Уже здесь наглядно проявляется не только крайне слабый уровень инновационного развития нашей экономики, но и низкое качество человеческого капитала, а в итоге соответствующее качество жизни россиян. И происходит это в большой мере потому, что, как справедливо заметил в своей статье «Нам нужна новая экономика» избранный президент В.В.Путин, «Крупный частный капитал добровольно не идет в новые отрасли — не хочет нести повышенных рисков». [1]. Бизнес предпочитает без лишних рисков и с меньшими затратами обеспечивать себе высокую норму прибыли главным образом за счет «газовой и нефтяной трубы», фактически залезая в карман будущим поколениям россиян.

Процесс перехода к экономике, основанной на знаниях, многоплановый по своему содержанию и сложный с позиций механизма его реализации. Со стороны содержания эта сложность усиливается тем, что такой характер развития не ограничивается только рамками экономики, а должен быть теснейшим образом взаимосвязан с инновационным развитием науки и самой системы образования.

А здесь особую актуальность приобретает проблема гармонизации инновационного развития экономики и образования, как двух составляющих единого процесса. Образно говоря, экономика и образование вместе с наукой подобны двум гребцам в одной лодке. И если они станут грести вразнобой, то это обернется для страны глубокими катаклизмами социально-экономического характера. А синхронное их развитие — залог быстрого нашего движения по крутым волнам рыночных экономических отношений. Однако история социально-экономического развития как нашей страны, так и других государств мира, свидетельствует, что в этом взаимодействии экономики и образования может складываться значительная асинхронность как с одной, так и с другой стороны. И причины этого носят не только объективный, но и субъективный характер.

К ряду объективных факторов со стороны экономики прежде всего относятся специфика функционирования ее в условиях определенного технологического уклада. Общеизвестно, что по мере перехода на более высокую ступень технологического уклада его временные рамки существенно сужаются, что предполагает необходимость аналогичных быстрых изменений и в системе образования. Однако образованию объективно присуще такое фундаментальное свойство, как известный консерватизм, что при возможных экономических и политических катаклизмах в обществе обеспечивает ему определенную стабильность и устойчивость по отношению ко всякого рода недостаточно научно обоснованным и практически слабо выверенным реформациям. Хотя прямо следует признать, что этот ресурс прочности и устойчивости в самом хорошем смысле слова у системы образования далеко не безграничен, что, к сожалению, ныне негативно сказалось на качестве как общего, так и профессионального российского образования.

Если иметь в виду иного рода социально-экономические факторы дисгармонизации развития экономики и образования, то здесь на первый план выдвигается различная степень воздействия на них экономики и образования, переход к системе которых произошел в России на грани ХХ и ХХ1 веков. Законам рынка пока в разной степени подчинены наша экономика и система образования. Если продукция первой прямо и непосредственно определяется спросом на соответствующем рынке и производители под угрозой банкротства обязаны оперативно реагировать на существенные изменения рыночного спроса, то на рынке образовательных услуг и тесно связанном с ним рынке труда этот механизм приобретает иной, более сложный характер.

Казалось бы, что рынок образовательных услуг должен быть полностью подчинен рынку труда, через который наша экономика, как и другие сферы жизни общества, черпают свой главный ресурс — человеческий капитал с определенной степенью качества, обусловленной уровнем и качеством его общеобразовательной и профессиональной подготовки. Заметим, что такую линейную и самую жесткую зависимость системы профессионального, особенно высшего образования, пытался установить, хотя и без больших успехов, министр образования и науки А.Фурсенко. Однако невозможность и нецелесообразность такого прямого диктата рынка труда над рынком образовательных услуг обусловлена рядом существенных факторов.

Непосредственным потребителем образовательных услуг выступает сам человек, интересы и потребности которого формируются под воздействием множества факторов как внешнего, так и чисто личностного характера. А интересы и потребности экономики и личности далеко не всегда совпадают. Так, если иметь в виду хотя бы систему высшего образования, то в наступившем тысячелетии среди учащейся молодежи прослеживается резко возросший интерес к получению высшего образования, где особо повышенным спросом стали пользоваться гуманитарные профессии и специальности, прежде всего юристы, экономисты и некоторые другие, в ущерб инженерным профилям.

В большой степени такая смена приоритетов у молодежи, как и их родителей, обусловлена развалом нашей экономики в пресловутые 90-е годы, как и общим переходом в стране к системе рыночных отношений. Но нельзя игнорировать не только эту в большой мере прагматическую основу направленности профессиональных интересов молодежи, но и влияние неких еще не до конца познанных общепсихологических и других факторов, которые влияют на своеобразные «длинные волны» смены определенной «моды» на профессии.

Если вспомнить историю нашей страны, то в 30-е — 50-е годы ХХ века явный приоритет здесь принадлежал инженерно-техническим профессиям. Позднее чаша весов качнулась в сторону гуманитариев, что определенное отражение нашло в дискуссии между «физиками» и «лириками», которая, заметим, проходила в достаточно мягкой форме.

Жесткую точку этим дискуссиям положил переход к рыночным отношениям, когда на первый план со всей остротой встала проблема конкурентоспособности не только предприятий, организаций, но и каждого отдельного работника. И здесь главными ориентирами при выборе профессии и последующей успешной трудовой деятельности становятся рынок образовательных услуг и рынок труда.

Однако, как показывает практика не только нашей страны, но и развитых стран мира, механизм рынка в силу ряда объективных свойств, таких как асимметрия рыночной информации, общих «провалов рынка», не является оптимальным регулятором трудовых и всех других экономических, а тем более социальных, отношений. Реальным проявлением этого и становится дисбаланс в масштабах и направлениях подготовки ресурсов квалифицированных и высококвалифицированных кадров, между существующим и перспективным спросом на них в реальном секторе экономике и других сферах жизни общества.

В плановой экономике при всем ее несовершенстве этот дисбаланс был менее ощутим за счет, с одной стороны, строго государственного определения масштабов и всех форм профессиональной подготовки рабочих и специалистов при отсутствии негосударственных учебных заведений и обучения на внебюджетной основе, где ныне здесь получает профессиональное образование очень большая часть молодежи. А, с другой стороны, указанные диспропорции существенно нивелировались так называемой скрытой безработицей на государственных предприятиях.

Переход к рыночным экономическим отношениям ликвидировал эти сдерживающие факторы и сделал реальной саму безработицу, а вместе с тем резко сузил возможности прямого централизованного регулирования необходимых пропорций в развитии производства, рынка труда и рынка образовательных услуг. И вся проблема здесь не сводится к рассогласованию чисто количественных параметров в их взаимодействии, а что еще более важно — оно охватило их качественные составляющие, где чисто рыночные механизмы регулирования также оказались недостаточно эффективными.

Опыт развитых стран в последней трети ХХ века позволил выявить совершенно новый механизм регулирования всей сложной системы социально-экономических отношений, применимый как для производства, так и для социальной сферы, включая и систему образования. Суть этого особого и чрезвычайно важного феномена, характерного для современных рыночных отношений, определяется достаточно просто — государственно-частное партнерство, кратко — ГЧП. Оно характерно тем, что здесь появляется возможность воссоединить позитивные стороны рыночного механизма регулирования соответствующих отношений и государственного управления, поскольку каждый из них в отдельности уже не обеспечивает необходимого эффекта.

Заметим, что фактически одной из первых стран, где еще в 20-е годы ХХ столетия феномен ГЧП получил практическую реализацию, стала молодая советская Россия. Именно здесь в период НЭПа возникла такая форма ГЧП как концессии (от лат. Concessio — разрешение, уступка), т.е. соглашение между государством и частным капиталом, которому передавались в пользование источники природных ресурсов или предприятия, другие хозяйственные объекты на определенный срок. Значимость этих соглашений подкреплялась уже тем, что такая форма ГЧП в период НЭПа олицетворяла под названием «государственный капитализм» один из 5 экономических укладов, существовавших в тот переходный период.

В современной России при господстве рыночных экономических отношений масштабы и социально-экономическая значимость ГЧП будет существенно возрастать. Это, на наш взгляд, дает основание рассматривать ГЧП как особый формирующийся уклад экономических отношений, воссоединяющий в единую систему позитивные стороны частной рыночной экономики и государственного ее сектора.

Отечественные, как и зарубежные авторы все больше внимания уделяют анализу различных аспектов развития ГЧП. При этом приоритет здесь отдается исследованию ГЧП в сфере экономики [2.]. И это не случайно, поскольку в современной России, в отличие от некоторых других развитых государств, вся система ГЧП вообще находится еще на начальном этапе развития и это особенно характерно для социальной сферы, включая российское образование.

Такая меньшая развитость ГЧП в социальной сфере является следствием внутренней противоречивости исходной мотивации в деятельности каждой из двух сторон этого партнерства. У государства, как выразителя интересов всего общества, на первом плане должны находиться проблемы не только экономического развития страны, но и в не меньшей, если не в большей степени, повышение социального благополучия, условий и качества жизни всех своих граждан.

У бизнеса же безусловным приоритетом обладает максимизация прибыли, а все социальные составляющие, касающиеся его деятельности (проблемы занятости, здоровья,образования и т.п.), отодвигаются на второй план.

Обеспечить равную высокую значимость как для государства, так и для бизнеса, развития всех сторон жизни общества — в этом состоит главное предназначение феномена ГЧП.

Применительно к условиям Красноярского края, как одного из самых мощных, экономически развитых регионов России, именно в сфере экономики мы имеем уже существенный прогресс в накоплении потенциала ГЧП. Как справедливо отметил губернатор Л.В.Кузнецов, «здесь впервые был использован механизм государственно-частного партнерства для реализации действительно крупного проекта «Комплексное развитие Нижнего Приангарья». [3]. При этом из всех 274,4 млрд.руб. инвестиционной емкости этого проекта 232,5 млрд.руб. составляют частные инвестиции, 41,2 млрд.руб. - федеральные и 700 млн.руб. - краевые. Всего же портфель инвестиционных проектов в крае на конец 2011 г. состоит из более чем 130 наименований стоимостью около 3 трлн.руб., из которых в стадии финансирования находятся проекты на сумму около 1 трлн.руб. [4.]. И практически в каждом из них весомый вклад составляют инвестиции частного сектора.

Набирает обороты в крае инновационный процесс, что позволило нашему региону в 2010 году войти в Ассоциацию инновационных регионов России. Характерно, что в 2010 году 72% инвестиций были связаны с инновациями в технологических процессах, а только 28 — с продуктовыми инновациями. Например, от частных фирм и государственных структур было подано более 20 заявок на софинансирование в ОАО «Роснанотех»на общую сумму 20 млрд.руб.

В итоге всей инновационной деятельности с использованием механизма ГЧП в Красноярском крае к 2015 г. число занятых на инновационных по характеру своей деятельности предприятиях составит 14 тыс.человек, что в разы превысит нынешние показатели. В целом же по стране доля высокотехнологичных, интеллектуальных отраслей в создании ВВП, как отметил в одной из своих предвыборных статей В.В.Путин, должна к 2020 г. увеличиться в 1,5 раза, а число предприятий, внедряющих технологические инновации возрасти в 2,5 раза и составить четвертую часть всего их числа, что сопоставимо с показателями развитых европейских стран [5].

Естественно, что такой резкий скачок по пути инновационного развития сами предприятия, опираясь только на ныне существующий у них потенциал, совершить не в состоянии. И прежде всего это упирается в возрастающий дефицит высококвалифицированных кадров. Как показывают исследования специалистов, уже в ближайшие годы, от 40% до 60% квалифицированных рабочих кадров в реальном секторе нашей экономики выйдут на пенсию, тогда как молодежь до 25 лет здесь составляет только 5% -7% занятых. При этом в промышленности России осталось всего 5% рабочих высшей квалификации, а их профессиональная подготовка сократилась более, чем на 60%. В вузах же только около 10% выпускников имеют соответствующие договоры с предприятими и организациями о целевой подготовке молодых специалистов. И как результат — более 50% их работают не по профилю своей подготовки [6].

Такое положение дел фактически свидетельствует об отсутствии на настоящий момент сколько-нибудь эффективного механизма управления инновационным процессом в масштабе страны как в сфере экономики, так и в образовании. Дело в том, что обозначение каких-то общего характера прогнозных параметров до 2020 г. должно быть подкреплено установлением комплекса взаимосвязанных конкретных показателей, характеризующих экономический и социальный заказ общества на планируемый период и включающий не только характер и масштабы производства, но и те ресурсы (финансовые, кадровые и др.), обеспечение которых и позволит перевести Россию на инновационный путь развития.

Если взять хотя бы нашу систему профессионального образования, то ни на уровне всей страны, ни в масштабе регионов, не говоря уже об отдельных учебных заведениях, нет сколько-нибудь ясного представления о масштабах и профиле тех специалистов, которые будут остро необходимы нашей экономике и другим сферам на долговременную перспективу. В большой мере по этой причине профессиональные учебные заведения, опираясь на далеко не совершенные законы рынка, часто действуют здесь вразрез с реальными потребностями региона, страны в соответствующих высококвалифицированных кадрах. Очень убедительно это положение охарактеризовал крупный отечественный ученый член-корр. РАН, директор института проблем передачи информации РАН А.Кулешов: «Самая большая проблема в нашей стране в области науки и образования заключается в том, что вертикально интегрированных цепочек, в конце которых — рабочие места для высококвалифицированных специалистов, у нас не создано...» [7.].

И на будущие годы не просматривается принятие радикальных мер для качественного изменения сложившегося здесь негативного положения дел. Ведь в финансовом плане страны планируется сократить бюджетные расходы на все образование соответственно в 2013 г. на 7,4% и в 2014 г. на 10,6%,а финансирование среднего профессионального образования вообще упадет почти на порядок[8]. И это при всеобщем признании катастрофического дефицита высококвалифицированных рабочих.

Между тем, как свидетельствует зарубежный опыт, существенного повышения эффективности различных сфер жизни общества, включая образование, можно достичь лишь за счет их перевода на инновационный путь развития, что требует и соответствующих инвестиций.

В области экономики уже получили более или менее конкретные очертания главные индикаторы степени ее инновационности, включая удельный вес продукции в общем ее объеме и в объеме экспорта, выпускаемой на основе инновационной технологии, доля занятых здесь работников, как и общее число работающих с высшим и средним профессиональным образованием и т.д. Характерно, что во Всемирном докладе ЮНЕСКО по мониторингу ОДВ (образование для всех), выпущенном в 2011 г., отмечено, что в развитых странах почти каждый взрослый имеет среднее общее образование и около 70% учащегося населения продолжает обучение в вузах [9].

Сложнее всего обстоит дело с определением как самой сущности инновационного развития, так и индикаторов этого процесса, в сфере образования, хотя в последнее время проблемам инновационного развития непрерывного образования уделяется много внимания как со стороны ученых, представляющих саму сферу образования, так и со стороны заказчиков на своеобразную «продукцию» системы образования. В нашем крае, например, с 2010 г. даже стал выпускаться научный журнал (учредители КГПУ им.В.П.Астафьева и институт проблем непрерывного образования РАО) под названием «Инновации в непрерывном образовании».

В самом общем виде инновационность образования большинством исследователей понимается как его соответствие требованиям современного этапа научно-технического прогресса и накопление в нем известного запаса прочности для обеспечения этого прогресса в будущем. Более конкретно степень инновационности образования выявляется с позиций ряда взаимосвязанных компонентов, охватывающих: инновационность содержания образовательного процесса, инновационность технологий обучения и воспитания, методического и информационного обеспечения этого процесса, качественный состав преподавательского корпуса, степень инновационности системы управления образованием на всех его уровнях, инновационная направленность в количественном и качественном отношении развития всей базы системы образования для обеспечения ей вместе с наукой статуса приоритетной отрасли в стране.

 Что касается более четких индикаторов степени инновационного развития того или иного звена в системе непрерывного образования, то для каждого из них они должны обладать особой спецификой. Так Минобрнауки РФ, например, применительно к вузам практически ежегодно корректирует весь перечень и количественные показатели, соответствие которым дает вузу право на его аккредитацию и возможность дальнейшего функционирования. К сожалению, среди всего полутора десятка установленных критериев значительная их часть не позволяет выявить глубину инновационности содержания всей деятельности коллектива вуза, а в лучшем случае отражают лишь какие-то внешние его характеристики, исходя из потребностей сегодняшнего дня, без ориентации на долговременную стратегию инновационного развития всей системы непрерывного образования. Этим и вызвана необходимость, ежегодной коррекции этих аккредитационных показателей, что естественно не придает стабильности в работе вузов.

Все отмеченное выше позволяет сделать вывод, что пока ни в стране в целом, ни на уровне ее регионов еще не выработана целостная, эффективно работающая стратегия инновационного развития системы непрерывного образования, которая отражала бы потребности не только сегодняшнего дня, но и была ориентирована на достаточно длительную перспективу. Об этом свидетельствует значительное рассогласование по качественным и количественным параметрам различных уровней непрерывного образования как внутри самой этой системы, как, например, отставание качества подготовки выпускников общеобразовательных учебных заведений от требований высшей школы к своим абитуриентам, диспропорции между числом выпускников в школах и масштабами приема в вузы. Но особенно это характерно применительно к текущим, а еще больше к будущим потребностям всех других сфер жизни общества и отдельных граждан. Здесь и острый дефицит мест в дошкольных образовательных учреждениях, дефицит инженерных кадров, избыток подготовки юристов, экономистов и т.п.

Еще более важно подчеркнуть слабую инновационную ориентированность образовательного процесса из-за универсализации ЕГЭ на уровне общего образования и тестирования в профессиональном образовании, усечение циклов общетеоретических дисциплин, в пользу прикладных в ГОС ВПО (например, замена «экономики» в педвузах «экономикой образования» и т.п.). Все это стимулирует в образовательном процессе ложный приоритет для учащихся механического запоминания материала в ущерб развитию творческого его осмысления, а отсюда и саморазвитию обучаемых.

В значительной степени подобное положение дел обусловлено еще сохраняющейся и поныне высокой степенью обособления, самоизоляции системы непрерывного образования, поскольку внутри ее самой определяются условия образовательного процесса, ход его и оценка результатов. Попытки внедрить в это процесс какие-то компоненты внешнего общественного контроля типа наблюдательных или попечительских советов пока ощутимого результата обеспечить не в состоянии в силу их ограниченных полномочий. Таким образом без всякого преувеличения можно констатировать, что ныне действующий механизм государственного управления и контроля в системе непрерывного образования уже пришел в противоречие с характером сформировавшихся в стране рыночных экономических отношений, охвативших и сферу образования, и нуждается в качественном изменении. Действенным фактором здесь, на наш взгляд, и может стать механизм ГЧП, способный обеспечить своеобразный синергетический эффект от воссоединения позитивных сторон механизма прежнего прямого государственного управления системой образования и нового рыночного механизма, поскольку каждый из них в отдельности в силу объективных причин уже просто не может гарантировать инновационное развитие этой системы.

Мировой опыт показал, что высокая эффективность ГЧП обеспечивается в том случае, если это партнерство строится на последовательно выдерживаемых таких принципах:

1. общественная значимость,
2. инновационная направленность,
3. добровольное участие сторон,
4. равные права партнеров в получаемом эффекте и в распределении рисков,
5. широкая информационная открытость.

Поскольку пока во многих развитых странах ГЧП в большей степени охватывает сферу экономики, то здесь преобладают такие его формы:

* концессии,
* аренда,
* соглашения о разделе продукции,
* совместные предприятия,
* особые экономические зоны и ряд других.

Вместе с тем, есть страны, где большое место в ГЧП занимают проекты, связанные с образованием (Германия), здравоохранением и образованием (Англия), здравоохранением (Италия, Канада, Франция). Но в этих проектах ГЧП преобладает инвестиционная составляющая и в малой мере партнерство касается содержательной стороны этих социальных сфер общества.

Поскольку ГЧП в нашей стране еще развито слабо вообще, а в сфере образования оно тем более находится в самом зачаточном состоянии, то здесь пока можно привести лишь немного примеров достаточно значимого характера. Так, нельзя не отметить позитивный факт создания в Красноярском крае силами ЗАО «Ванкорнефть» в рамках СибФУ института нефти и газа, где на современной материальной и учебной основе будут готовиться квалифицированные кадры специалистов для этой быстро развивающейся в нашем крае отрасли. Способствуют развитию творческого потенциала студентов гранты «Фонда М.Прохорова». Но подобного рода факты в стране, как и крае, носят единичный характер, поскольку не создана и не внедрена стройная система ГЧП, охватывающая все уровни и звенья непрерывного образования, в центр которой было бы заложено обеспечение инновационного характера его развития.

Есть ряд причин, которые сдерживают широкое использование потенциала ГЧП в системе непрерывного образования. Во-первых, сохраняющееся на высшем уровне государственного управления образованием стремление не только удержать, но и расширить собственные властные полномочия, подчас доводя их до абсурда своей мелочной опекой. Во-вторых, отсутствие у бизнес-сообщества действенных стимулов и мотивов для активного включения своего материального и интеллектуального потенциала в инновационное развитие различных звеньев системы образования, поскольку есть возможность в обход рыночным принципам на безвозмездной основе пользоваться продуктом ее деятельности. В-третьих, как следствие указанных причин отсутствие достаточной нормативно-правовой основы, регулирующей главные параметры развития ГЧП в этих сферах жизни общества, включая и систему непрерывного образования. И это несмотря на неоднократно звучащие со стороны руководства страны призывы активно использовать здесь потенциал ГЧП. Так, еще в феврале 2008 г. в Ижевске на 2 съезде Союза машиностроителей России Президент Д.А.Медведев заявил: «Государство и бизнес должны объединять усилия для модернизации системы образования, в том числе профессионального».

Справедливости ради надо отметить факты позитивного движения в этом направлении в ряде регионов страны, как, например, Томская область, где принят Закон о ГЧП, что в большой мере позволило ей стать лидером в СФО по показателям степени их инновационного развития. Без сомнений назрела острая необходимость принятия и Законодательным собранием Красноярского края такого закона, заложив в нем эффективные меры мотивации как бизнес структур, так и других потенциальных участников ГЧП, обеспечивающие инновационное развитие не только экономики края, но и его социального сектора, включая образование. И потребность в этом, на наш взгляд, настолько очевидна, что не нуждается в особой дополнительной аргументации.

Что же касается конкретных форм и направлений ГЧП в системе непрерывного образования, то они должны охватывать все компоненты его инновационного развития, что было отмечено ранее, и наш КГПУ им. В.П.Астафьева готов представить предложения на этот счет.

Естественно, что ГЧП не является единственным фактором инновационного развития непрерывного образования. В конце 2011-начале 2012 годов в нашем крае был запущен механизм формирования инновационных технологических платформ, общее число которых должно в будущем составить более двух десятков и охватить главные направления социально-экономического развития региона, объединяя силы научных и образовательных учреждений, потенциал экономики и других как государственных, так и частных структур общества, вне зависимости от принадлежности их к той или иной форме собственности.

В отличие от ГЧП, нормативно-правовая база технологических платформ в крае уже находится в стадии активного становления и даже определено специальное ведомство в лице Краевого Министерства инвестиций и инноваций, которому вменено в обязанность наполнение реальным содержанием идей формирования технологических платформ, развития их в качественном и количественном отношении.

Было бы весьма полезно органично «вписать» феномен ГЧП в процесс формирования и развития инновационных технологических платформ, что позволит придать особый импульс и инновационному развитию системы непрерывного образования.

В качестве одной из них можно назвать технологическую платформу «Национальная информационная спутниковая система», которую в День российской науки 08.02.2012 г. представлял научной общественности Красноярского края член-корр. РАН, генеральный директор, генеральный конструктор ОАО «ИСС им.акад.М.Ф.Решетнева» Тестоедов Н.А. Эта технологическая платформа наглядный образец объединения потенциала государственных институтов, бизнеса, науки и образования, охватывая все ступени целостного процесса от научных разработок до выхода на рынок готовой инновационной продукции. Здесь механизм ГЧП убедительно раскрывает свои несомненные преимущества.