

ках, которые готовы реализовывать образовательную деятельность с детьми дошкольного возраста на двух государственных языках в качестве воспитателей или в качестве педагога по родному языку.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврорин В. А. Проблемы двуязычия и многоязычия // Двуязычие и школа. – 2002. – №6. – С. 49-62.
2. Вишневская Г.М. Билингвизм и его аспекты. Иваново, 1997. – 120 с.
3. Геворкянц Ж.А. К проблеме сопровождения двуязычных детей в дошкольных учреждениях // Сборник статей и тезисов: Современные технологии обучения. – Вып. 11. – Владикавказ: Изд-во СОГПИ, 2011. – С.56-59.
4. Геворкянц Ж.А. Создание билингвальной среды в дошкольных образовательных учреждениях Республики Северная Осетия – Алания // материалы IV Международной заочной научно-практической конференции. 25 апреля 2011: Актуальные вопросы современной педагогической науки / науч. ред. М.В. Волков – Чебоксары: НИИ педагогики и психологии, 2011. – 240 с. (С. 33-37)
5. Георгян А.Р. Психолого-педагогические особенности речевого развития детей дошкольного возраста в ситуации билингвизма. Современные технологии в образовании / Сборник научных статей. Вып. 11. В 2-х

частях. Часть 1./Сост. Фардинова М.Д. – Владикавказ: Изд-во СОГПИ 2011. – С.60 – 64.

6. Камболов Т.Т. Полилингвальная образовательная модель в системе образования РСО–Алания // Полилингвальное образование как основа сохранения языкового наследия и культурного разнообразия человечества: Матер. II Междунар. конф. – Владикавказ, 2008. – С. 152–157.
7. Кучиева Л.А. О подготовке педагогических кадров к работе в условиях поликультурного образования // Полилингвальное образование как основа сохранения языкового наследия и культурного разнообразия человечества: Материалы III международной научной конференции. – Владикавказ: Издательство СОГПИ, 2010. – С.191-193.
8. Лосева А.А. Особенности речевого развития двуязычных коммуникантов дошкольного возраста [электронный ресурс] [http://www.pglu.ru/lib/publications/University\\_Reading/2010/VII/uch\\_2010\\_VII\\_00042.pdf](http://www.pglu.ru/lib/publications/University_Reading/2010/VII/uch_2010_VII_00042.pdf)
9. Протасова Е. Ю., Родина Н. М. Многоязычие в детском возрасте. Книга для преподавателей и родителей. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 144 с.
10. Чиршева Г.Н. Особенности формирования лексики ребенка-билингвина // Проблемы детской речи. – Спб.: Образование, 2010. – №5. – С. 182-185.

#### FEATURES TRAINING BACHELORS TO PROFESSIONAL EDUCATIONAL ACTIVITIES IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT BILINGUAL

© 2014

*J.A. Gevorgyants*, candidate of pedagogical sciences, associate professor of preschool education  
North Ossetian State Pedagogical Institute, Vladikavkaz (Russia)

*Annotation:* Materials paper are devoted to the problem of formation of the curriculum in undergraduate teacher training for bilingual preschool education system, which is most of the sensitive in the speech development of the child when creating optimal physiological and biological capabilities of the body for effective speech development.

*Keywords:* bilingualism, preschool education, training teaching staff, curriculum formation bachelors.

УДК 378. 37.08

#### КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

© 2014

*T.E. Гордеева*, аспирант кафедры социальной работы и социальной педагогики  
Черкасский национальный университет имени Богдана Хмельницкого, Черкассы (Украина)

*Аннотация:* В статье определены и обоснованы функциональный, мотивационно-личностный и информационно-коммуникационный компонент профессиональной мобильности социальных работников. На основе выделенных составляющих профессиональной мобильности автор предлагает рассматривать деятельностно-гностический, субъективный и коммуникативно-контактный критерий профессиональной мобильности социальных работников.

*Ключевые слова:* компоненты профессиональной мобильности, критерии профессиональной мобильности, функциональный компонент, мотивационно-личностный компонент, информационно-коммуникационный компонент, субъективный критерий, деятельностно-гностический критерий, коммуникативно-контактный критерий.

*Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.* Исследования профессиональной и других видов мобильности, как показал анализ научных источников, в научно-педагогическом аспекте только начинается, многие выявленных характеристик этого понятия описаны лишь теоретически. Для того, чтобы формировать профессиональную мобильности социальных работников необходимо знать структуру профессиональной мобильности, критерии формирования профессиональной мобильности и учитывать специфику социальной работы как профессиональной деятельности. Учитывая, что профессиональная деятельность социального работника является практико-ориентированной и характеризуется направленностью на активизацию внутренних ресурсов личности клиента с целью решения проблем клиента. Важна не только профессиональная компетентность социального работника, но и его личностные качества. Спецификой социальной работы является и то, что социальный работник находится между двумя составляющими в триаде «социальная политика госу-

дарства (общественные отношения) - социальный работник - клиент» и должна обеспечивать благоприятные социальные условия для решения проблем клиентов. Для того, чтобы социальный работник оставался конкурентноспособным на рынке труда важно выделить критерии профессиональной мобильности социального работника.

*Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.* Структура профессиональной мобильности исследовали Л. Горюнова, А. Никитина, Б. Игошев, Л. Амирова, А. Кердяшева, Т. Мясникова, М. Вотинцев, А. Любимова, Н. Анисимова, Е. Иванченко, Н. Кожемякина, Р. Прима, И. Шпекторенко, И. Хомьук и В. Хомьук.

Анализ научной литературы показал, что в структуре профессиональной мобильности авторы выделяют две группы взаимосвязанных составляющих:

- В рамках профессиональной деятельности (деятельность личности; содержательный, организационно-

деятельность и оценочно-результативный компонент; компетентность; когнитивный и деятельностный; когнитивный и действенно-практический; диагностико-проектный, содержательный, процессуальный, уровень профессиональных знаний и качеств и уровень «надпрофессиональных» знаний и качеств, стремление к профессиональному и карьерному росту; социально-профессиональная и профессионально-управленческая; функции профессиональной среды; деятельностный);

- В пределах индивидуальных особенностей (качество личности и процесс самопреобразования личности; целевой; активность и готовность к деятельности, креативность; ценностно-мотивационный и рефлексивный; мотивационный и рефлексивный; поведенческий; мотивационно-ценностный и креативный; целеполагания; сформированность положительной «Я-концепции»; коммуникативный и регулятивно-эмоциональный; качества педагога, и процесс самосовершенствования, комплекс ценностно-ориентационных и компетентностных качеств). Однако вне поля зрения ученых остаются проблемы профессиональной мобильности социальных работников.

*Цель статьи:* теоретическое обоснование критериев профессиональной мобильности социальных работников. *Задача:* охарактеризовать признаки и показатели критериев профессиональной мобильности социальных работников

*Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.* Исследуя структуру профессиональной мобильности современных специалистов и опираясь на структуру профессиональной мобильности Р. Примы, Е. Иванченко, И. Шпекторенка, А. Любимовой, а также учитывая специфику социальной работы мы считаем, что ключевыми в структуре профессиональной мобильности социальных работников целесообразно считать: в пределах профессиональной деятельности – функциональный компонент; в пределах индивидуальных особенностей – мотивационно-личностный компонент и информационно-коммуникационный компонент.

*Функциональный компонент* предполагает способность эффективно использовать знания и умения; умение решать сложные профессиональные задачи; готовность брать на себя ответственность за принятие решений; самостоятельность в принятии решений (в рамках своих профессиональных обязанностей), эффективно определять цели, стратегии, формы и методы деятельности, скорость и качество принятия решений (в пределах должностных обязанностей). Нестандартно решать профессиональные задачи, готовность к формальному (повышение квалификации, образовательного уровня, получения дополнительной специальности) и неформальному (самостоятельное повышение профессионального уровня, овладения передовыми знаниями и технологиями в области социальной работы) профессионального самосовершенствования.

Рассматривая социальную работу как профессиональную деятельность В. Бех, отмечает, что социальный работник работает со своими клиентами на многих уровнях: микроуровень - индивидуумы и семья, мезоуровень - социальные сообщества и организации, макроуровень - общества - национальный и интернациональный [1, с. 223]. Таким образом происходит определенное регулирование механизмов функционирования социальных институтов общества именно через социальных работников. Кроме того социальный работник должен применять оптимальные и искать новые формы взаимодействия в системах «социальный работник - клиент» и «социальный работник - руководитель». Учитывая специфику социальной работы функциональный компонент предусматривает уровень реакции на социальную политику государства. Проводя исследования актуальных знаний и умений практических социальных работников С. Ищук на первом месте выделяет знания и умение

применить на практике законодательство и нормативное обеспечение социальной работы вообще и социальной поддержки отдельных категорий клиентов [2, с. 23]. Кроме того Л. Тюптя отмечает, что функциональность социальной работы, ее эффективность зависит от законодательного подкрепления деятельности организаций и учреждений государственного и негосударственного сектора на региональном и административном уровнях, определение правового статуса субъектов и объектов социальной работы, создание системы социальной безопасности в социальной работе [3]. *Мотивационно-личностный компонент* предусматривает глубокую мотивацию в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие и самосовершенствование, самопознание), высокий уровень креативности и нестандартность мышления, стрессоустойчивость, развитые волевые качества и самоконтроль, соблюдение морально-этических принципов (эмпатийность, толерантность, доброжелательность, уважение к личности клиента и т.д.), гуманистическая направленность личности, личная и социальная ответственность, чувство собственного достоинства и уважения к клиентам, адекватная самооценка. Социальный работник достигает высоких результатов в учебе, саморазвитию и самообразованию, выполнении поставленных задач.

Е. Карпенко в деятельности социального работника выделяет мотивационный фактор, который предусматривает превращение знаний, умений и навыков в средства личностного и профессионального роста, тем самым усиливая качество деятельности клиента и качество деятельности социального работника как профессионала. Исходя из этого, автор утверждает, что мотивация как социокультурный феномен, позволяет увидеть детерминацию социальных действий индивида с точки зрения влияния на него системы правовых норм и ценностей, ролевого статуса, культурных традиций его включения в социальные процессы [4]. Таким образом глубокая мотивация в социальной работе обеспечивается через мотивационный компонент роста уровня профессиональной мобильности.

Важной составляющей мотивационно-личностного компонента является способность социального работника к самоанализу. В психологии под самоанализом понимают изучение человеком самого себя, стремление познать свой внутренний мир, попытка проникнуть в глубины своей собственной психики [5]. В педагогике под самоанализом понимают сопоставления принятого плана самовоспитания с реальностью, результатами деятельности, установления их несоответствия и внесение необходимой коррекции для достижения намеченного, поиск причин отклонений и т.д. [6]. Самоанализ социального работника, по нашему мнению, предполагает соотнесение с собственными силами возможности выполнения поставленных задач социальной работы; осознание своих сильных и слабых профессиональных и личностных качеств; в своей работе использовать более сильные качества и работать над усовершенствованием слабых; анализа своих успехов и причин неудач. Это позволяет специалисту непрерывно работать над самосовершенствованием и саморазвитию.

Не менее важным качеством можно считать и стрессоустойчивость. Так, Гавришук Е. определяет стрессоустойчивость как способность противостоять стрессу. Исследователь определяет, что для этого социальному работнику нужны такие качества как умение переключаться и управлять своими эмоциями, самовнушения и самоконтроль, физическая тренированность. Для социального работника стрессогенные ситуации обусловлены прежде спецификой деятельности и спецификой объекта работы (клиента) [7]. Важнейшим условием достижения профессионализма обязательно мощное развитие у человека общих способностей, психологической культуры, духовности и преобразования общечеловеческих ценностей в ее собственные ценности,

означает нравственную воспитанность личности. Это объясняется тем, что личностное пространство шире профессиональный, он лежит в его основе. Тем более важно вызвать потребность постоянного личностного и профессионального саморазвития у молодежи в условиях ее профессиональной подготовки как залог профессионализма будущей профессиональной деятельности [8, с.255-256].

*Информационно-коммуникационный компонент* предполагает владение спецификой общения с каждой отдельной группой клиентов социальной работы на высоком уровне, творческое применение стратегии общения в зависимости от ситуации [9-12]. Умение эффективно работать с большими массивами информации, на высоком уровне информационная грамотность, скорость и качество обработки и анализа информации [13-18]. Творчество в решении проблемы деловых и межличностных отношений со специфической категорией клиентов социальной работы и внутри коллектива. Достижение высоких результатов в общении. Социальная работа не может считаться эффективной, когда специалист не ориентируется в современном информационном обществе, не умеет быстро получать и обрабатывать большие объемы информации, не умеет правильно выделять главное и второстепенное, проводить анализ полученной информации и анализ ее достоверности.

Особенности определенных компонентов профессиональной мобильности, целесообразно раскрывать через соответствующие им критерии. Мы считаем, что функциональный компонент целесообразно рассматривать через *деятельностно-гносеологический критерий*. Он позволяет выявить уровень овладения умениями и навыками, необходимыми для профессиональной мобильности социального работника, а также определить глубину усвоения будущим социальным работником приобретенных профессиональных знаний. В рамках предложенного критерия, по нашему мнению, целесообразно рассматривать способность усваивать знания и умения; умение решать сложные профессиональные задачи; готовность брать на себя ответственность за принятие решений; самостоятельность в принятии решений в рамках своих профессиональных обязанностей; умение ставить цели, стратегии, формы и методы деятельности; нестандартность в решении профессиональных задач, готовность к формальному (повышение квалификации, образовательного уровня, получения дополнительной специальности) и неформального (самостоятельное повышение профессионального уровня, овладения передовыми знаниями и технологиями в области социальной работы) профессионального самосовершенствования.

Высокий уровень предусматривает способность эффективно усваивать знания и умения; умение решать сложные профессиональные задачи; готовность брать на себя ответственность за принятие решений; самостоятельность в принятии решений в рамках своих профессиональных обязанностей. Социальный работник эффективно определяет цели, стратегии, формы и методы деятельности, отличается умением быстро и качественно принятия решений в рамках должностных обязанностей. Нестандартно решает профессиональные задачи, готов к формальному (повышение квалификации, образовательного уровня, получения дополнительной специальности) и неформального (самостоятельное повышение профессионального уровня, овладения передовыми знаниями и технологиями в области социальной работы) профессионального самосовершенствования

Достаточный уровень. Социальный работник способен решать профессиональные задачи, достигает поставленных руководством целей, через определенные формы и методы деятельности, довольно быстро и качественно принимает решение. К решению

профессиональных задач подходит алгоритмически, активно в профессиональном самосовершенствовании проявляет не систематично (ситуативно), однако в целом готов к формальному и неформальному профессиональному самосовершенствованию

Низкий уровень. Социальный работник не достаточно владеет умениями, способен решать профессиональные задачи только под руководством и контролем более квалифицированного специалиста, не всегда достигает поставленных целей, решение принимает в соответствии с определенным образцом, не проявляет инициативы и самостоятельности. Полностью не готов к формальному и неформальному профессиональному самосовершенствованию.

Мотивационно-личностный компонент предлагаем определять через *субъективный критерий*. Субъективный критерий диагностирует уровень мотивации на профессиональную мобильность, а также сформированность важных и необходимых для профессиональной мобильности качеств и способностей личности социального работника: лидерские качества, стремление к самообразованию и самосовершенствованию, мотивация на саморазвитие и самосовершенствование, самопознание; уровень креативности и нестандартность мышления; стрессоустойчивость; развитые волевые качества и самоконтроль; соблюдение морально-этических принципов (толерантность, доброжелательность, уважение к личности и прав клиента, гуманистическая направленность личности и т.д.); чувство собственного достоинства и уважения к клиентам; адекватная самооценка.

Высокий уровень. У социальных работников наблюдается глубокая мотивация в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие и самосовершенствование, самопознание), высокий уровень креативности и нестандартность мышления, стрессоустойчивость, развитые волевые качества и самоконтроль, соблюдение морально-этических принципов (толерантность, доброжелательность, уважение к личности и прав клиента, гуманистическая направленность личности и т.д.), чувство собственного достоинства и уважения к клиентам, адекватная самооценка. Социальный работник достигает высоких результатов в учебе, саморазвитию и самообразованию, выполнении поставленных задач. На высоком уровне развиты лидерские качества

Достаточный уровень. В социальных работников на достаточном уровне сформирована мотивация в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие и самосовершенствование, самопознание), достаточный уровень креативности и нестандартности мышления, стрессоустойчивость, волевые качества и самоконтроль преимущественно развитые. Социальный работник придерживается морально-этических принципов (эмпатийность, толерантность, доброжелательность, уважение к личности и прав клиента и т.д.), имеет четко выраженную гуманистическую направленность личности, личную и социальную ответственность, чувство собственного достоинства и уважения к клиентам, адекватная самооценка. Развитые лидерские качества проявляются ситуативно.

Низкий уровень. У социальных работников наблюдается низкая мотивация в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие и самосовершенствование, самопознание). Преобладает внешняя мотивация, креативность и нестандартность мышления почти отсутствует, стрессоустойчивость, волевые качества и самоконтроль присутствуют ситуативно. Соблюдение морально-этических принципов (эмпатийность, толерантность, доброжелательность, уважение к личности и прав клиента и т.д.) является второстепенной. Лидерские качества не проявляются.

Информационно-коммуникационный компонент можно определить через *коммуникативно-контактный критерий*. Согласно этому критерию предлагаем диаг-

ностировать уровень владения спецификой общения с каждой отдельной группой клиентов социальной работы, умение применять стратегии общения в зависимости от ситуации (т.е. будущий социальный работник коммуникативно компетентный) адаптивность к социальной среде, мобильность в общении; социальная активность; уровень владения современными информационными технологиями; умение работать с большими массивами информации.

**Высокий уровень.** Социальный работник на высоком уровне владеет спецификой общения с каждой отдельной группой клиентов социальной работы, творчески применяет стратегии общения в зависимости от ситуации. Умеет эффективно работать с большими массивами информации, на высоком уровне информационная грамотность, скорость и качество обработки и анализа информации. Творчески решает проблемы деловых и межличностных отношений со специфической категорией клиентов социальной работы и внутри коллектива. Достигает высоких результатов в общении.

**Достаточный уровень.** Социальный работник обладает спецификой общения с каждой отдельной группой клиентов социальной работы, творчески применяет стратегии общения в зависимости от ситуации. Умеет работать с большими массивами информации, скорость и качество обработки и анализа информации на достаточном уровне. Способен решать проблемы деловых и межличностных отношений со специфической категорией клиентов социальной работы и внутри коллектива.

**Низкий уровень.** У социального работника наблюдается низкая активность в общении с клиентами, не всегда верно выбирает стратегии общения с каждой отдельной группой клиентов социальной работы. Не умеет работать с большими массивами информации, скорость и качество обработки и анализа информации на низком уровне. Способен решать проблемы деловых и межличностных отношений со специфической категорией клиентов социальной работы и внутри коллектива только за вмешательство более квалифицированного специалиста

*Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления.* Главным заданием современному высшему учебному заведению, прежде всего, является формирование конкурентоспособного специалиста на рынке труда. Его конкурентоспособность прямопропорционально зависит от уровня профессиональной мобильности будущего специалиста. Учитывая сложность структуры профессиональной мобильности социальных работников и специфику профессиональной деятельности важно выделить критерии и показатели формирования профессиональной мобильности. Именно разработка критериев и показателей профессиональной мобильности социальных работников обеспечит возможность диагностировать уровень профессиональной мобильности будущих социальных работников, а также выделить педагогические условия формирования профессиональной мобильности будущих социальных работников в пределах высшего учебного заведения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бех В. П. Соціальна робота в сучасному суспільстві : монографія / В. П. Бех, М. П. Лукашевич, М. В. Туленков ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – 601 с., С. 223
2. Ішук С.В. Етика соціальної роботи : Курс лекцій / С.В. Ішук - Тернопіль, ТДПУ, 2008.- 59 с
3. Тюття Л. Т. Соціальна робота: теорія і практика : Навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. / Л. Т. Тюття, І. Б. Іванова. – К.: Знання, 2008. – 574с.
4. Карпенко О. Г. Мотивація в структурі діяльності соціального працівника : [Текст] / О. Г. Карпенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://>

[studentam.net.ua/content/view/7342/97/](http://studentam.net.ua/content/view/7342/97/)

5. Лейбин В. Словарь-справочник по психоанализу [Электронный ресурс] / В. Лейбин, 2010 г. – Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/881/word/samoanaliz>
6. Ягупов В. В. Педагогіка: Навч. посібник. / В. В. Ягупов – К. : Либідь, 2002. – 560 с
7. Гавришук Е. Стресс и стрессоустойчивость в деятельности социального работника : Психотехнологии в социальной работе / Под ред. Козлова В.В. - Ярославль: МАПН, 1998 - 201 с. / Е. Гавришук [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://marks.on.ufanet.ru/PSY/SOP3.HTM>
8. Кузікова С.Б. Професійна успішність в контексті особистісного саморозвитку / С. Б. Кузікова/ –Проблеми загальної та педагогічної психології, т. XII, ч.3 – Електронний ресурс] – Режим доступу:[http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pzpp/2010\\_12\\_3/254-263.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pzpp/2010_12_3/254-263.pdf), с.255-256
9. Коновалова Е.Ю. Влияние социально-экономических изменений в обществе на культуру речи // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 157-159
10. Добрыдень А.В. Культура общения как составляющая профессионального мастерства педагога // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2013. № 2. С. 11-14.
11. Коновалова Е.Ю. Уровень речеведческой компетентности студентов как условие адекватности воспроизведения содержания учебных текстов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 1. С. 74-78.
12. Гайнуллина Л.Ф., Леонтьева Л.С. Право на коммуникацию: должное и сущее // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. № 4 (28). С. 217-225.
13. Коростелев А.А. Особенности регламентации аналитической деятельности в управлении образовательным учреждением // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 1. С. 192-195.
14. Ярыгин О.Н., Рябова В.М. Неявное знание как компонент компетентности в аналитической деятельности // Балтийский гуманитарный журнал. 2013. № 4. С. 131-134.
15. Коростелев А.А., Полторецкий Д.А. Автоматизированные информационно-аналитические системы в аналитической деятельности управления // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2012. № 1. С. 38-41.
16. Коростелев А.А. Определение уровней и качества аналитической деятельности управления на основе технологии анализа результатов работы образовательной системы (ТАРРОС) // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 4. С. 153-155.
17. Ярыгина Н.А. Особенности информационного обеспечения для эффективного управления вузом // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2012. № 1. С. 221-227.
18. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность внутришкольного управления: понятийный аспект // Вісник Черкаського Університету. Серія: Педагогічні науки. 2010. № 179. С. 15-18.

© 2014

*T.E. Hordeeva*, postgraduate student of the chair «Social work and social pedagogy»  
*Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkassy, Cherkassy (Ukraine)*

*Annotation:* In article defined and reasonably functional, personal and motivational information and communication component of professional mobility of social workers. Based components videlenyh occupational mobility author proposes to consider the activity-gnostic, subjective and communicative contact criterion occupational mobility of social workers.

*Keywords:* components professional mobility, professional mobility criteria, functional components, motivational and personal components, information and communication component, subktivny criterion, activity-gnostic criterion communicative contact criterion.

УДК 378

## ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЛАБОРАТОРНОГО ПРАКТИКУМА ДЛЯ ИНЖЕНЕРНЫХ ДИСЦИПЛИН НА ОСНОВЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА

© 2014

*Л.Н. Горина*, доктор педагогических наук, профессор

*Т.Ю. Фрезе*, кандидат экономических наук

*М.И. Фесина*, кандидат технических наук, доцент

*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

*Аннотация:* Основным мотивом создание технологии проектирования лабораторного практикума является необходимость формирования профессиональных компетенций учащихся, повышение эффективности проведения практических и лабораторных занятий. Традиционная организационная структура проведения лабораторного практикума, как правило, может иметь различные формы в зависимости от особенностей информационного поля дисциплины, формируемых компетенций и требованиями к материально-технической базе. Реализация образовательного процесса на основе процессного подхода позволяет повысить эффективность учебного процесса, оптимизировать внешние связи образовательной программы.

*Ключевые слова:* процессный подход, оптимизация дисциплин, лабораторный практикум, алгоритм лабораторного практикума.

*Процессный подход* это одна из концепций управления, в соответствии с которой может быть рассмотрена любая деятельность, субъекта, в рамках функциональных обязанностей, деятельность организации как набор процессов. Для того чтобы управлять деятельностью, необходимо управлять процессами.

Главное понятие, которое использует процессный подход – это понятие процесса. Существуют различные определения, но наиболее часто используется определение стандарта ISO 9001. «Процесс - это совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, которые преобразуют входы в выходы». Применение процессного подхода позволяет установить четкие связи и взаимодействия, как внутри процесса или вида деятельности, так и, между процессами, в том случае, если процесс выходит за рамки конкретной деятельности или функционала.

В отличие от функционального подхода, процессный подход позволяет концентрироваться не на работе каждого из подразделений организации, а на взаимодействии всех структурных подразделений в целом. Процессный подход меняет понятие деятельности человека и организации. Основным элементом становится процесс. Основополагающим становится не функционал или деятельность, человека или организации, а процессы.

Процесс - последовательность исполнения работ (функций, операций), направленных на создание результата, имеющего ценность для держателя процесса и, в конечном итоге, для исполнителя процесса как оценка его работы, для организации, как оценка взаимодействия структурных подразделений.

Применение процессного подхода позволяет идентифицировать недостаточность и избыточность производственных функций, оптимизировать документооборот организации, систематизировать систему управления информационными потоками (передача документов, сроки, количество экземпляров и т.д.).

Процессный подход основывается на нескольких принципах [1].

При внедрении управления по процессам важно придерживаться следующих принципов:

*Принцип взаимосвязи процессов.* Любая деятельность это процесс, не изолированный, а имеющий связи с другими процессами. Все процессы организации взаимосвязаны между собой;

*Принцип востребованности процесса.* Каждый процесс должен иметь цель, а его результаты должны быть востребованы. У результатов процесса должен быть свой потребитель внутренний или внешний.

*Принцип документирования процессов.* Деятельность по процессу необходимо документировать. Это позволяет стандартизировать процесс и получить базу для изменения и дальнейшего совершенствования процесса;

*Принцип контроля процесса.* Каждый процесс имеет начало и конец, которые определяют границы процесса. Для каждого процесса в рамках заданных границ должны быть определены показатели, характеризующие процесс и его результаты;

*Принцип ответственности за процесс.* В выполнении процесса могут быть задействованы различные специалисты и сотрудники, но отвечать за процесс и его результаты должен один человек.

Процессный подход предполагает наличие базовых элементов, без которых он не может быть внедрен в организации (таблица 1).

На сегодняшний день для описания и моделирования процессов «распространенными» можно назвать две технологии:

IDEF (англ. Integrated DEFinition for Function modeling – Интегрированное Средство для Функционального Моделирования);

ЕРС (или родственная ей технология UML – Unified Modeling Language), реализованная в семействе продуктов ARIS германской фирмы.

В функционалах двух систем, и, соответственно, разумной практике их применения имеется существенное различие: если продукты, основанные на технологии IDEF, предназначены для описания процессов на низких машинных уровнях (т.е. следующим этапом в описании является уже создание программного кода), то ЕРС – это средство описания высокого, проще говоря «человеческого», уровня. Таким образом, по мнению специалистов, к CASE-средствам корректно относить только