

# Профессиональное образование №11'2013

СТОЛИЦА. E-mail: profobr@mail.ru, сайт: <http://www.m-profobr.com>

**В Меркурий-клубе ТПП РФ:**



**ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО  
КОМПЛЕКСА И ГРАЖДАНСКОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ**

**стр. 2**



**стр. 19**



**стр. 32**



**стр. 38**



# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ №11 2013

СТОЛИЦА

Информационное, педагогическое,  
научно-методическое издание.

Издается с 1997 года.

Выходит 12 раз в год с приложениями.

## Учредители:

Российская академия образования,  
Департамент образования  
города Москвы,  
Академия профессионального образования

## Редакционный совет:

А.Е. Александров, В.А. Болотов,  
Л.Г. Грабарчук, В.М. Демин, С.В. Иванова,  
В.С. Лазарев, Н.Д. Никандров, М.В. Никитин,  
Т.С. Панина, Н.Д. Подуфалов, М.Н. Русецкая,  
И.П. Смирнов, Л.Г. Соломко, Е.В. Ткаченко,  
В.Э. Штейнберг

## Научный руководитель:

Е.В. Ткаченко

## Главный редактор:

Л.Г. Грабарчук

## Верстка: Д.Л. Плакхина

## Корректор: Е.А. Андреева

**Журнал включен в Перечень ведущих  
рецензируемых научных журналов  
и изданий Высшей аттестационной  
комиссией (ВАК) Министерства  
образования и науки Российской  
Федерации.**

**Журнал входит в Российский  
индекс научного цитирования (РИНЦ)  
и зарегистрирован  
в Международном центре в Париже.**

## Адрес редакции:

129626, г. Москва,

ул. Павла Корчагина, д. 7, кор. 1, каб. 7

Тел.: 8 (495) 683-85-69,

8 (915) 464-57-17, 8 (903) 976-99-28

E-mail: profobr@mail.ru

Сайт журнала в Интернете:

<http://www.m-profobr.com>

<http://www.apo-profobr.ru>

Тираж 1705 экз.

Подписано к печати 31.10.2013 г.

Выход журнала из типографии 18.11.2013 г.

Формат 60x80/8. Объем издания 4 п.л.

Полиграфическое исполнение:

Типография МГУ.

Журнал зарегистрирован в МПТР России.

Свидетельство о регистрации СМИ ФС

№77-27282 от 16 февраля 2007 г.

Рукописи не возвращаются.

Позиция автора может не совпадать  
с точкой зрения редакции.

Распространяется по подписке.

Рекомендуемая цена — 260 руб.

Индексы издания:

36448 — год. с приложениями

36449 — год. без приложений

79350 — 6 мес. с приложениями

48632 — 6 мес. без приложений

ISSN 1999-2262



## ТРУДОУСТРОЙСТВО ПО КОНТРАКТУ

(Начало в №10, 2013 г.)

Не так давно попытку гарантированного трудоустройства делали и европейские парламентарии. Еврокомиссар по социальным вопросам Ласло Андора предлагал обязать все страны — члены ЕС ввести так называемую «молодежную гарантию» предоставления молодым людям в возрасте до 25 лет места работы не позднее чем через четыре месяца после завершения ими профобразования или потери предыдущего места работы. Стоимость осуществления идеи оценили в 150 млрд евро в год, чтобы хоть немного компенсировать издержки работодателя. Но идея «зависла», механизм ее реализации так и не придуман. Да и как ее реализуешь, например, в Греции, где уровень молодежной безработицы дошел до 55%.

Немало подводных камней встретит она и в России. Самый большой из них — доведенная до экономического абсурда структура выпускников, расширяющаяся с потребностью в них. Особенно выпускников вузов, число которых по сравнению с советскими временами выросло вчетверо.

Возьмем, для примера, типичный российский регион — Чувашию. По оценке Минобразования республики, структура экономики требует соотношения специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием в пропорции 1:2:7, а выпускается 4:2:4. Поэтому могут рассчитывать на трудоустройство по полученной квалификации лишь 51,9% выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования. (см. №8, 2013).

Закон не сработает, если не будет достигнут баланс всех уровней системы образования и рынка труда. Однако, Минобрнауки РФ объявлением нового конкурса «Кадры для регионов» показало, что намерено регулировать структуру кадров только в части высшего профессионального образования. Вслед за недавним упразднением уровня НПО идет выпадение из зоны федерального внимания и уровня СПО.

В западных странах ответственность за кадры возлагают не на принуждающее студентов к трудоустройству государство, а на работодателя. Там эффективно работает так называемый «налог на квалификацию», требующий от работодателя поддержания высокого уровня квалификации кадров на своем предприятии. Иначе он облагается дополнительным налогом, который и заставляет работодателя постоянно заботиться о квалификации своих кадров.

В России приходит горькое признание того, что нельзя разделить «все на всех», потому что «всего» — мало, а «всех» — много. Финансовые методы управления рабочей силой исчерпаны. Возвращаемся к административным. Решение предлагается быстрое, несложное, привычное — принять очередной закон. Тогда, по замыслу его авторов, структура выпуска сама встроится в структуру потребностей экономики. Легко и точно, как кубик Рубика.

Откуда такая неспособность разглядеть предупреждающий сигнал светофора из прошлого в настоящее? Как хочется решать просто сложные проблемы. Уже действующими законами с 1 июня отменено курение, с 1 января — алкоголь, с 8 апреля — нецензурная брань. А молодежь курит, выпивает и все больше ругается...

*Уважаемые читатели! Завершаются сроки  
подписки на периодические издания на 2014 год.  
Но вы еще успеете подписаться на наш журнал  
и его Приложения, если сделаете это сегодня.*



**Е.А. ВОЛОХИН**, заместитель директора Нефтяного техникума, г. Ижевск  
e-mail: evgeny171280@mail.ru

## НОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*В статье изложены новые организационно-правовые формы профессионального образования в условиях государственно-частного партнерства. Рассматриваются проблемы, которые необходимо решать при формировании и функционировании многофункционального центра прикладных квалификаций подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности.*

*In the article new organizational and legal forms of professional education in the conditions of state-private partnership are stated. Problems which need to be solved when forming and functioning the multipurpose center of applied qualifications of training for the oil and gas industry are considered.*

В связи с интеграцией образовательных учреждений в новые организационно— правовые формы и апробацией государственных образовательных стандартов нового поколения, а также формированием профессиональных стандартов нефтегазового профиля, необходимо наращивать научно-педагогический и кадровый потенциал образовательных учреждений, материально-техническую и учебно-лабораторную базу, методическое обеспечение профессиональных стандартов и профессиональных модулей, обеспечивая тем более качественное образование и обучение выпускников и их востребованность работодателем.

Потребность в квалифицированной рабочей силе актуальна в России в настоящее время, что обусловлено развитием процессов глобализации, тенденции перехода к международным образовательным стандартам, международной конкуренции, задачей удвоения ВВП страны и повышению уровня жизни населения. Потребность в квалифицированных кадрах требует развития национальной рамки квалификаций, создания и развития многофункциональных центров профессиональных квалификаций (МЦПК). Решение этих задач, на мой взгляд, требует системного подхода, который может быть обеспечен следующими факторами: развитие материально-технической базы профессиональных учебных заведений, ре-

сурсных центров; использование новых методов и средств в образовательном процессе; создание сети МЦПК; апробирование профессиональных стандартов и профессиональных модулей образовательных стандартов в соответствии с требованиями работодателей нефтегазового профиля; разработка процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций с участием работодателей, формирование национальной системы квалификаций.

Национальная система квалификаций является средством согласования спроса на квалифицированную рабочую силу со стороны работодателей и предложения квалификаций со стороны образования и обучения. Указом президента РФ от 07.05 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» правительству поручено проработать вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций. В настоящее время в Российской Федерации насчитывается около 50% профессиональных квалификаций [1].

В настоящее время в структуру Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности УР (Ассоциации), функционирующего в условиях государственно-частного партнерства, входит «Топливо-энергетический колледж» (ТЭК) (бывшее АОУ НПО УР «Професси-

ональное училище №31»), Нефтяной техникум, профильные классы общеобразовательной школы, машиностроительный факультет Ижевского государственного технического университета имени М.Т. Калашникова, предприятия работодателей нефтяной и газовой промышленности.

В структуре Топливо-энергетического колледжа создан центр прикладных квалификаций. В настоящее время ТЭК реализует программы начального профессионального образования нефтегазового профиля по очной форме. Нефтяным техникумом в соответствии с новыми ФГОС разработаны интегрированные учебные планы и программы дисциплин и модулей дублирующего материала по сопряженным программам НПО реализуемым в ТЭК. Организовано параллельное обучение сопряженных программ. Помимо учебных занятий обучающиеся ТЭК приходят на занятия два раза в неделю по согласованному расписанию Ресурсного центра техникума. В Нефтяном техникуме обучение проводится по заочной сессии и экзаменационно-лабораторная сессия делится на период — два раза в неделю по три урока в день в течение года. Нами реализовываются, например, такие специальности, как «Бурение нефтяных и газовых скважин» параллельно с обучением в ТЭК по профессии НПО «Помощник бурильщика эксплуатационного бурения на нефть и газ».

Вследствие того, что нами разработаны интегрированные учебные планы и интегрированные модульные рабочие программы дублирующего материала сопряженных специальностей нефтегазового профиля в Нефтяном техникуме с профессиями НПО при ТЭК, позволяющих исключить дублирующий материал из программы Нефтяного техникума, и сократить срок обучения по специальностям техникума без потери качества обучения и с уменьшением финансовой нагрузки на обучающегося и на государство. Например, обучающиеся ТЭК учатся со сроком 2 года 5 месяцев в то время, как в Нефтяном техникуме по заочной форме обучения на базе основного общего образования 3 года 10 месяцев. Для того, чтобы оценить уровень освоения компетенций по сопряженным программам НПО с программами СПО, в Нефтяном техникуме проводится переаттестация полученных компетенций в форме тестирования, собеседования, выполнения практических работ [2]. В состав переаттестационной комиссии Нефтяного техникума входят преподаватели дисциплин, модулей, а также представители работодателей. Изучение учебного материала дисциплин и профессиональных модулей осуществляется в строгой последовательности с учетом преемственности изучения сопряженных образовательных программ НПО-СПО (их дисциплин, междисциплинарных курсов, этапов производственной (профессиональной) практики.) В ресурсном центре на основе государственно-частного партнерства разработано положение о системе перезачета дублирующего материала сопряженных образовательных программ СПО и НПО.

Сокращение срока осуществляется за счет исключения дублирующего учебного материала по общеобразовательным дисциплинам, производственной (профессиональной) практики для получения первичных профессиональных навыков и модулей на получение рабочей профессии. Например, по специальности «Бурение нефтяных и газовых скважин» модуль «Выполнение работ по профессии Бурильщик эксплуатационного и разведочного бурения скважин

на нефть и газ» изучается в ТЭК по программе НПО, а в Нефтяном техникуме подлежат перезачету и не изучаются. Для проверки освоения компетенций по этому модулю в техникуме проводится переаттестация с выдачей сертификата в присутствии работодателей.

В ходе реформирования профессионального образования, в структуре Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности УР и ТЭК был организован МЦПК. Центр представляет собой открытую, ориентированную на потребность в кадрах для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии, образовательную систему. В его задачу входит [3; 4]:

1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации по профессиям нефтегазового профиля, в зависимости от заказа организаций нефтегазового сектора и запросов службы занятости.

2. Обеспечение трудовой мобильности нефтяников и газовиков путем ускоренной подготовки персонала и перехода на новую должность, освоения нового оборудования.

3. Развитие учебно-методического обеспечения реализации образовательных программ профессионального обучения, практикоориентированных модульных программ на получение рабочей профессии нефтегазового профиля, программ (производственной) профессиональной практики, разработка, апробация и экспертиза этих программ, дидактических материалов, фондов оценочных средств с учетом сырьевых особенностей региона Удмуртии, особенностей состава нефти, способов ее добычи и транспорта, особенностей бурения скважин и особенностей использования технологического оборудования на предприятии.

4. Организация курсов повышения квалификации на рабочем месте педагогических кадров, отвечающих за освоение обучающимися профессиональных модулей ОПОП и программы профессионального обучения.

5. Организация мониторинга потребностей территориальных рынков труда нефтегазового сектора в подготовке, переподготов-

ке и повышения квалификации по профессиям нефтяной и газовой отрасли.

Одним из существенных условий четкого функционирования МЦПК является хорошо оборудованная современными лабораторно-практическим и учебным оборудованием материально-техническая база. В связи с этим учреждениями, входящими в состав ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности УР и МЦПК широко используется:

— Полигон с нефтегазопромысловым оборудованием (действующая установка станка-качалка, АГЗУ, оборудованный УЭЦН, резервуар, буллиты и т.д).

— Тренажеры-имитаторы капитального ремонта и проводки скважин АМТ-231, АМТ-411, позволяющие имитировать в реальном времени процессы бурения и возникновения осложнений, например, газонефтеводопроявления, протекающие во время бурения, цементирования и спускоподъемных операций в скважине. Эти тренажеры имеют пульта управления (рычаги, датчики, манометры, задвижки) аналогичные реальной буровой установки с взаимосвязанным контролем со стороны программы, которая фиксирует наличие ошибок в процессе бурения и других операций. Тренажеры-имитаторы помогают обучающимся овладеть общим компетенциям, например, работы в команде, получения исходных данных, их обработку командой и выполнение ответных действий, а также овладение профессиональными компетенциями, например, по соблюдению технологического регламента рационального режима бурения. Использование имитационных, репродуктивных (сначала показывает преподаватель, потом повторяют обучающиеся) методов обучения с учетом полной имитации технологических процессов в реальном времени, психомоторики обучающихся, дает им четкое закрепление профессиональных компетенций по управлению скважины при бурении, студенты запоминают расположение технологических пультов на буровой, и это помогает им легко ориентироваться в реальных условиях на буровой.



— Оборудование дистанционного обучения: камеры видеонаблюдения с дистанционным управлением, средства конференцсвязи, интерактивные доски, мультимедиапроекторы, слайд-камеры, виртуальные лаборатории нефтегазового промышленного оборудования, сервер с банком лекционных фильмов тестов дисциплин, модулей с возможностью обучения через интернет.

— Автоматизированные средства компьютерного тестирования по дисциплинам и модулям.

В состав многофункционального центра профессиональных квалификаций входит:

1) Подразделение курсов подготовки и переподготовки повышения квалификации в нефтяной и газовой промышленности.

2) Кадровое агентство (обеспечивает мониторинг интересов организаций нефтегазового профиля в подготовке и переподготовке своих рабочих в многофункциональном центре прикладных квалификаций, подбор квалифицированных педагогов и методистов — разработчиков образовательных программ, мониторинг удовлетворенностью работодателями полученных образовательных услуг, трудоустройство выпускников).

3) Элективные курсы (курсы для подготовки контингента, поступающего на базе основного общего образования), помогающие определиться абитуриентам в будущей профессии.

4) Профильные (альтернативные) классы (обучающиеся учатся очно в общеобразовательной школе и параллельно два раза в неделю обучаются в нефтяном техникуме по заочной форме обучения).

5) Автошкола (обучающиеся получают подготовку «вновь», а также могут повысить свою квалификацию и получить права на вождение категории В, С для права вождения спецавтотранспорта).

6) Центр сертификации образовательных программ (специальной комиссией с участием представителей работодателей рассматривают программы курсовой подготовки со сроком обучения от 1 месяца до 1 года, согласовывает с работодателем перечень компетенций, необходимых для подготовки конкурентоспособного специалиста).

В данный момент в нефтяном техникуме осуществляется методическая работа по интеграции программ профессиональных модулей по специальностям техникума и профессиональных программ подготовки и переподготовки по рабочим профессиям нефтегазового профиля, которые реализуются в МЦПК. При условии освоения идентичных программ на получения рабочей профессии в МЦПК, студенты техникума уже не изучают дублирующий материал, и их срок обучения за счет этого сокращается без потери качества обучения.

С целью поддержания спроса на выпускников со стороны работо-

дателя и обеспечения конкурентоспособности МЦПК на рынке образовательных услуг, в условиях апробации профессиональных стандартов, модульных программ, программ практики и контрольно-оценочных средств, необходимо компетенции, которыми овладеет будущий специалист, согласовать с работодателями с учетом особенности добычи нефти и газа в регионе и использованием нефтегазового промышленного оборудования, например, главной особенностью при добыче нефти в Удмуртии является то, что она высоковязкая, с высоким содержанием серы.

Нами, совместно с работодателями, определяются средства сертификации квалификаций (тесты, выполнение технологических операций на тренажерах-имитаторах, на полигоне). Ход выполнения комплексного экзамена работодатели и их представители могут видеть в системе онлайн с камеры видеонаблюдения, не выходя из кабинета (аудиторий) или из своей организации, имея доступ в интернет.

В ходе выполнения, апробации и согласования профессионального стандарта по профессиям нефтегазового профиля имеются следующие сложности, например:

1) Отказ ряда предприятий вести на основе договора совместную учебно-методическую деятельность по определению компетенций для их будущего специалиста — нашего выпускника. Иногда отказ от сотрудничества обуславливается политикой административного аппарата нефтяной организации. Организации имеют свои собственные учебно-курсовые комбинаты, в которых требования Ростехнадзора выполняются чисто формально, не имеется соответствующего оборудования, и не заинтересованы в повышении квалификации своего персонала в МЦПК при ТЭК и Нефтяной техникум. На мой взгляд, при отсутствии конкуренции со стороны других поставщиков образовательных услуг для данной организации и отсутствия независимой оценки уровня подготовки специалиста, качество подготовки в этих комбинатах остается сомнительным, персонал (рабочие) предприятия, направленные на подготовку (переподготовку),



учебные занятия не посещает, а аттестация компетенций сводится к формальности.

2) Специалисты предприятий-работодателей профессионально знают свои функции на предприятиях нефтяной и газовой отрасли, но совершенно не научены методам, средствам преподавания, оборудованию при ведении учебного процесса, ведению журналов теоретического обучения и другой отчетной документации, умениям пользоваться рабочими программами дисциплин, модулей. В связи с этим приходится осуществлять большие усилия по подготовке специалистов к деятельности преподавания дисциплин с учетом воспитательной составляющей.

3) При согласовании программ производственной (профессиональной практики) имеет место сложность решения вопросов по отдаленности нефтяных организаций (зачастую в районах Крайнего Севера), где студенты проходят практику. Для согласования компетенций и программ приходится вести диалог дистанционно.

4) Отсутствие в ряде организаций спроса на повышение квалификации своих специалистов и отсутствия заказа на их подготовку или переподготовку в нашем учебном заведении.

Тем не менее, мы давно сотрудничаем с такими организациями, как ДОО «Спецгазавтотранс» ОАО «Газпром», ОАО «Белкамнефть», НК «Роснефть», ООО «Ижевский автомобильный завод» и другие.

В этом году ресурсный центр подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности посетили коллеги фирмы по производству оборудования для нефтегазовой отрасли «Кемрай» (США). В результате осмотра материально-технической базы партнеры положительно отозвались об ее обеспеченности современным конкурентоспособным оборудованием [5].

*Библиографический список:*

1. Обучение и занятость молодежи: Россия — США / Е.В. Ткаченко, И.П. Смирнов, М.П. Пальянов // *Профессиональное образование. Столица* — 2013. — №3. — С. 21-27.

2. *Региональные тенденции реформирования содержания профессионального образования* / А.В. Волохин, Е.А. Волохин // *Профессиональное образование. Столица*. — 2013. — №1. — С. 38-39.

3. *Методические рекомендации по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций* / Министерство образования и науки РФ, Москва, 2013.

4. Никитин М.В. *Базовая концепция отраслевого многофункционального Центра профессиональных квалификаций АУ СПО в условиях непрерывного профессионального образования* // *Профессиональное образование. Столица*. — 2013. — №7. — С. 32.

5. *Новости Удмуртии. Визит американской компании «KIMRAY INC» в Ресурсный центр* // *Профессиональное образование. Столица*. — 2013. — №5. — С. 39.

*Ключевые слова:* интеграция, профессиональные стандарты, компетенции, национальная система квалификаций, многофункциональные центры прикладных (профессиональных) квалификаций, сертификация квалификаций, переаттестация.



**ВЕСТИ ИЗ РЕГИОНОВ: КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ**

**КОЛЛЕДЖАМ ПРИХОДИТСЯ ДОВЕРЯТЬ ШКОЛАМ**

Во многих новороссийских колледжах впервые за последние несколько лет наблюдался солидный конкурс среди абитуриентов. Нет недостатка в бюджетных местах. Но все первокурсники кажутся педагогам темными лошадками.

В нынешнем году учреждения среднего профессионального образования принимали абитуриентов по-новому. Вступительные испытания проводились только на те специальности, где от абитуриентов требовались особые творческие или физические способности. На остальных учитывался только средний балл аттестата. На его основании и выстраивали рейтинги потенциальных первокурсников. В большинстве случаев расчет среднего балла вели до тысячных, старались не округлять, чтобы быть максимально объективными. Правда, процедура определения этого самого среднего балла предусматривает, что в случае его равенства у разных абитуриентов предпочтение отдается тому, у кого выше оценки по профильным предметам. Но уж если и оценки совпадают, то принимают того, кто раньше подал заявление. Львиная доля бюджетных мест была предназначена для вчерашних девятиклассников, и только на некоторые специальности набор осуществлялся на базе одиннадцатого класса.

В этом году было гораздо сложнее работать с абитуриентами и их родителями. Многие решили, что раз теперь нет экзаменов, то в ссузы примут всех. Поэтому некоторые родители устраивали скандалы, когда оказывалось, что ребенок оказался за бортом. Был и другой перекосяк. Некоторые девятиклассники с усердием занимались предметами, по которым экзаменовали год назад, об изменениях правил приема узнали поздно. И тройки не дали им возможности стать студентами.

Тем не менее, итог вступительной кампании должен радовать. В колледжи, где прежде случался недостаток, пришли ребята с хорошими аттестатами. Но какие знания стоят за этими документами об образовании? «Раньше мы видели своих будущих студентов в глаза, — отмечает директор медколледжа Лариса Щукина. — Они сдавали экзамены, приходили к нам на подготовительные курсы. Мы имели представление об их реальных успехах по профильным предметам». Директор социально-педагогического колледжа Екатерина Самарина называет сегодняшних первокурсников темными лошадками. «Будем доверять школам», — говорит она. Насколько школы были объективны, покажет время.

<b>ОСТРЫЙ УГОЛ</b>	Трудоустройство по контракту.....	<b>1</b>
<b>В МЕРКУРИЙ-КЛУБЕ ТПП РФ</b>	Проблемы взаимодействия оборонно-промышленного комплекса и гражданской промышленности России.....	<b>2</b>
<b>В АНАЛИТИЧЕСКОМ ЦЕНТРЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ</b>	Рабочие профессии: «круглый стол» в Аналитическом центре.....	<b>8</b>
<b>ТРУДЫ УЧЕНЫХ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>Деркач А.А., Заыкин В.Г.</b> От подготовки специалистов — к подготовке профессионалов.....	<b>10</b>
<b>ИННОВАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b>	<b>Вербицкая Н.О.</b> Необходима национальная система профессиональной подготовки водителей.....	<b>13</b>
	<b>Васенин Е.И.</b> Оценка эффективности инновационного образовательного проекта.....	<b>17</b>
<b>НЕПРЕРЫВНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</b>	<b>Метленков Н.Ф.</b> Пути совершенствования архитектуры и архитектурного образования в современной России.....	<b>19</b>
	<b>Леонова И.А.</b> Влияние конструкторской грамотности архитекторов на успешность в профессиональной деятельности.....	<b>25</b>
<b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b>	<b>Быкова О.Н.</b> Технологический уклад и интеллект России.....	<b>27</b>
	<b>Соломоненко Л.А.</b> Служебные произведения и авторские права.....	<b>29</b>
<b>В АКАДЕМИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	Академия провела тематические вебинары.....	<b>31</b>
<b>МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	Ресурсный центр «Педагог будущего».....	<b>32</b>
<b>НОВЫЕ ФОРМЫ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>Манаенков А.М.</b> Интеграция учебных заведений общего и среднего профессионального образования: первый опыт.....	<b>33</b>
	<b>Сергеева С.В., Воскресенко О.А.</b> Адаптация обучающихся в условиях вертикальной интеграции образовательных программ.....	<b>35</b>
	<b>Волохин Е.А.</b> Новые организационно-правовые формы профессионального образования.....	<b>38</b>
<b>ОБСУЖДАЕМ ПРИМЕНЕНИЕ ЗАКОНА «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РФ»</b>	Первые итоги работы по закону об образовании: минусов больше, чем плюсов.....	<b>42</b>
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</b>	Минобрнауки начинает реформу дополнительного образования.....	<b>43</b>
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ</b>	<b>Лебедева Н.В.</b> Проблемы реализации андрагогического подхода.....	<b>44</b>
<b>ТРУДЫ УЧЕНЫХ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>Смирнов И.П.</b> Дидактика: застывшее учение?.....	<b>45</b>
<b>ОБРАЗОВАНИЕ В ПРАВОВОМ ПОЛЕ</b>	Новое в российском законодательстве.....	<b>50</b>

**Информационные источники:** «Российское образование» (стр. 7), Газета.ru (стр. 8, 43), РИА Новости (стр. 24), Regions.ru (стр. 12), Интернет-издание «Прообразование» (стр. 16), Eduurfo.ru (стр. 18), Regions.ru (стр. 32), pnrsk.ru (стр. 41), портал «Русская планета» (стр. 42)