

циалистов, а не идти только в русле текущих конъюнктурных требований производства. Этот принцип должен сохраняться и при организации рекламы для абитуриентов.

Конечно, рекламировать подготовку специалистов нужно не только по новым направлениям, но и по тем, которые еще необходимы, резервы которых не исчерпаны. При этом реклама должна информировать о возможностях предлагаемых специалистов в решении стоящих перед производством конкретных задач и опираться на знание проблем предприятий, отраслей, их технологических, материальных и социальных возможностей, что немаловажным будет и при определении в дальнейшем финансовых расчетов. Другими словами, реклама должна участвовать в создании концепции тесных взаимосвязей между производителями (вузом, ПТУ, УПК) и потребителем (производством).

Даже далеко не полный перечень приведенных проблем в организации информационной рекламной деятельности позволяет ставить вопрос об организации специальной системы (службы) по изучению не только спроса на инженеров-педагогов различных специальностей, но и состояния их потенциальных потребителей. Эта же служба могла бы оценивать через отзывы качество подготовки уже работающих выпускников, вносить необходимые корректировки в процесс обучения, оценивать эффективность проводимой рекламной деятельности, искать ее новые формы, разрабатывать тактику на основе изучения рынка. Безусловно, работа в этой области должна осуществляться совместно с профилирующими кафедрами, на которые ложится главная ответственность в оценке перспективности той или иной специальности.

Г.М. Романцев  
Свердловский инженерно-педагогический институт

НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОГО  
ПОТЕНЦИАЛА ПРОЦЕХКОЛЫ В ПЕРИОД ПЕРЕХОДА  
К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Изменения, происходящие в последнее время в стране, связанные с раскрепощением промышленности и образования от диктата уп-

равленческих структур и введением элементов рыночной экономики, поставили систему профессионально-технического образования в чрезвычайно трудное положение.

С ликвидацией Госпрофобра СССР и реорганизацией соответствующих местных органов управления профтехшколой резко снизилось влияние государства на управление всей жизнедеятельностью училищ: от контроля за сроками и качеством строительства до нормирования учебно-воспитательного процесса. В свою очередь, предприятия, которые раньше принудительно вкладывали средства в укрепление учебно-материальной базы своих училищ в соответствии с утвержденным на государственном уровне "Положением о базовом предприятии профтехучилища", теперь руководствуются союзным и республиканскими Законами о государственном предприятии, в которых никак не оговорены законодательно нормы отчислений на те же нужды. Получилось так, что советские трудовые коллективы, решая вопросы формирования сметы расходов фонда социального развития предприятий (а именно из этого фонда сейчас ведется финансирование СПТУ), предпочитают вкладывать средства в сиюминутные проекты (детские сады, жилье, здравоохранение и пр.), а не в профессиональное образование, т.к. экономический и социальный эффекты от инвестирования образования, хотя и высоки, но гораздо менее наглядны и не дают немедленной отдачи.

В результате указанных процессов стали хронически срывать все планы по строительству и ремонту профтехучилищ, перестал обновляться станочный парк учебных производственных мастерских, возникли трудности с комплектованием училищ наглядными пособиями, учебниками и т.д.

Кроме того, предприятия расширили масштабы подготовки рабочих-операционников непосредственно через ОТУ по сокращенным программам обучения, что привело с одной стороны к снижению контингента средних ПТУ, а с другой - вынудило их (училища) также начать краткосрочную подготовку рабочих без среднего образования, в том числе и из молодежи, не имеющей базового общего образования.

Происходящие негативные процессы не могли не сказаться на положении с инженерно-педагогическими кадрами профтехучилищ.

В последние три года постоянно растет текучесть среди наиболее квалифицированных работников, и прежде всего – мастеров производственного обучения, которые уходят в государственные и кооперативные предприятия, где зарплата в два-три раза выше, чем в ПТУ.

В настоящее время в 7489 профтехучилищах страны (без Литвы) работает около 330 тыс. руководящих и инженерно-педагогических работников. В их числе: 26,4 тыс. руководителей (директора, заместители директоров, завучи), 168,5 тыс. мастеров производственного обучения и старших мастеров, 100,6 тыс. преподавателей общеобразовательных, общественных и специальных дисциплин. Высшее образование имеют 54 проц. инженерно-педагогических работников (7,94 проц. – высшее инженерно-педагогическое), 38,9 проц. закончили техникумы (11,4 проц. – индустриально-педагогические). 20 тыс. педагогов (6 проц.) вообще не имеют специального образования.

Отсюда следует, что система профессионально-технического образования, хотя и имеет дело с наиболее трудным в педагогическом отношении контингентом учащихся, укомплектована самыми низкоквалифицированными педагогическими кадрами по сравнению с другими средними и средними специальными учебными заведениями (не говоря о вузах).

Наиболее низкий уровень профессионально-педагогической квалификации имеет прослойка инженерно-педагогических работников ПТУ, в наибольшей степени определяющих квалификацию подготавливаемых рабочих, а именно: мастера производственного обучения. Среди них только каждый четвертый имеет высшее образование (4,97 проц. – инженерно-педагогическое). Основная их часть (две трети) – выпускники техникумов. Однако только 20 проц. закончили техникумы по профилю своей специальности (индустриально-педагогические). Плохо обстоит дело и с производственной квалификацией мастеров производственного обучения: каждый третий имеет рабочий разряд ниже того, который присваивается выпускникам.

Среди преподавателей ПТУ процент работников, имеющих высшее образование, достаточно высок (он составляет 95,1 проц.). Однако удовлетворительным положение и здесь назвать нельзя,

т.к. наиболее низкоквалифицированные в профессионально-педагогическом отношении кадры работают преподавателями общетехнических и специальных дисциплин (89,1 проц. с высшим образованием), т.е. тех предметов, которые в наибольшей степени формируют профессиональные качества у выпускников. Кроме того, большинство этих преподавателей не имеет необходимой психолого-педагогической подготовки.

Правда, за самое последнее время процесс оснащения кадрового состава ПТУ квалифицированными инженерами-педагогами существенно сдвинулась с мертвой точки, что характеризует таблица I.

Данные таблицы красноречиво свидетельствуют, что только за последние четыре года в 4,4 раза увеличилась прослойка ИПК, имеющая высшее инженерно-педагогическое образование. На этот период приходятся первые выпуски МИПИ, создание Учебно-методического объединения вузов по инженерно-педагогическим специальностям, внедрение единых подходов к набору и обучению. Эта цифра как ничто другое доказывает, что инженеры-педагоги, которые стали выпускаться в последнее время, в отличие от их предшественников стали удовлетворительно закрепляться в ПТУ.

Вместе с тем, как уже было отмечено выше, тенденции к оттоку наиболее квалифицированных инженерно-педагогических кадров из профтехшколы грозят перечеркнуть те небольшие подвижки, связанные с ростом профессионально-педагогической квалификации работников системы ПТУ, которые наметились в последнее время. Действительно, как показывают данные, приведенные в таблице 2, только за один год (1990) по разным причинам из системы профтехобразования уволилось около 11 проц. работников (около 36 тыс. человек). Хотя текучесть инженерно-педагогических кадров в последние годы всегда была на уровне 10-11 процентов, однако особенность нынешнего периода заключается в том, что отток кадров перестал компенсироваться приходом в ПТУ новых работников, в результате чего число вакантных мест составило более 29 тысяч.

Таблица I

Изменение численности ИПР ПТО, имеющих высшее инженерно-педагогическое образование с 1986 по 1990 годы  
(данные на I января соответствующего года)

№ п/п	Категория работников	Числен. работников с высшим ИПО / Проц. к общей численности				Коэффициент роста
		1986 г.	1989 г.	1990 г.	1991 г. (без Литвы)	
1.	Директора	99/1,3	527/6,8	857/10,7	1000/14,0	11,0
2.	Заместители директора по УПР	187/2,4	765/9,7	1062/13,0	1249/17,3	7,2
3.	Заместители директора по УВР	49/0,7	330/4,8	616/8,8	675/10,5	15,4
4.	Завучи	3/0,05	220/3,5	520/8,6	518/9,44	188,8
5.	Старшие мастера	127/1,7	411/5,1	662/8,0	706/9,76	5,74
6.	Мастера пр. обучен.	2401/1,3	5166/2,5	6494/3,3	8376/4,97	3,82
7.	Преподаватели	3524/3,0	6182/4,9	9702/8,3	12008/11,93	3,98
Все инженерно-педагогические работники		6550/1,8	14435/3,6	21464/5,64	26171/7,94	4,41

Таблица 2

Текущее инженерно-педагогических работников за 1990 г.  
(данные на 1 января 1991 года)

№	Категория работников ПТУ	Численность фактическая, чел.	Выбыло за 1990 год, чел.	Процент вышедших, %	Число вакансий на 1.01.91
1.	Директора	7321	662	9,04	63
2.	Заместители по УВР	6411	725	11,3	122
3.	Заместители по УПР	7208	697	9,67	143
4.	Завучи	5488	364	6,63	83
5.	Старшие мастера	7235	465	6,42	187
6.	Мастера произв. обучения	168570	20151	11,96	23734
7.	Преподаватели	100631	9149	9,09	3148
Всего инженерно-педагогических работников		329734	35737	10,84	29483

Если учесть, что суммарная "мощность" по выпуску дипломированных инженеров-педагогов (и техников-мастеров производственного обучения) из всех инженерно-педагогических институтов (факультетов технических вузов) и индустриально-педагогических техникумов (колледжей) в стране не превышает 17 тыс. в год, то становится понятным, что в системе профтехобразования начались процессы невосполнимого снижения численности инженерно-педагогических работников.

Последнее утверждение является прямым следствием переходного

го периода, переживаемого всеми образовательными структурами, который, с одной стороны характеризуется частичным введением рыночных элементов в промышленные структуры, а, с другой стороны, запаздыванием органов управления образованием с оперативной реакцией на эти процессы.

Если раньше рассмотренные выше проблемы решались волевыми административными методами (по разнарядке Госпрофобра СССР увеличивалось число подготавливаемых специалистов, и они дерективно распределялись по училищам, имеющим недокомплект специалистов), то сейчас этот путь себя полностью исчерпал. В настоящее время имеются два основных средства для ликвидации дефицита инженерно-педагогических работников и повышения их профессионально-педагогической квалификации - это экономические и правовые рычаги. На них остановимся чуть подробнее.

Особенность нынешней ситуации заключается в том, что хотя в ПТУ налицо нехватка инженерно-педагогических кадров, явно недостаточен уровень профессионально-педагогической квалификации и работающих в ПТУ специалистов, система профтехобразования об этих явлениях не "сигнализирует". Опросы директоров и других руководящих работников ПТУ показывают, что большая их часть не заинтересована в приходе в училища высококвалифицированных специалистов. Здесь несколько основных причин. Первая состоит в том, что, поскольку зарплата инженерно-педагогических работников в среднем ниже в 1,5 - 2 раза, чем рабочих в промышленности, то преподаватели и мастера вынуждены работать на условиях внутриучилищного совместительства. Это приводит к искусственному снижению потребности в кадрах. Теперь о квалификации. В системе профтехобразования на протяжении многих лет ведутся споры о том, каким должен быть инженер-педагог: то ли рабочим с "золотыми руками", работающим по принципу "делай, как я", то ли инженером, чуть подученным работе на станке и педагогике, то ли педагогом, имеющим первичные представления о производстве, то ли моноспециалистом, органично сочетающим в своей подготовке педагогические и инженерные знания с высокой рабочей квалификацией. Таблица I показывает, что, кажется, в последнее время, наконец, стала пробивать себе дорогу последняя точка зрения, и специально подго -

товленный инженер-педагог стал по праву завоевывать себе место в профтехшколе. Однако, для того, чтобы закрепить эту тенденцию, необходимо на государственном уровне "организовать потребность" в высококвалифицированных инженерах-педагогах.

Для этого необходимо осуществить ряд конкретных мер.

I. Разработать государственный Закон о профессиональном образовании и внести в него, а также в Закон о предприятиях (ст. 17 "коллективный договор"), а также в другие Законы и нормативные акты дополнения, предусмотрев в них:

- стандарт (сертификат) качества подготовки ИПК, в котором должна быть отражена совокупность требований, предъявляемых к специалисту;

- устав учебного заведения, в котором должны быть отражены как существующие формы собственности (государственная, коллективная) так и новые организационные структуры обучения и управления;

- государственную аттестацию инженерно-педагогических работников;

- государственную аттестацию предприятий и учебных заведений на право вести подготовку и переподготовку квалифицированных рабочих и инженерно-педагогических работников, а также меры экономического стимулирования организаций, добившихся этого права;

- приведение в соответствие наименований должностей ИПР ПТУ и других образовательных учреждений, связанных с подготовкой рабочих, со специальностями выпускников индустриально-педагогических техникумов и инженерно-педагогических вузов как условие обеспечения равенства трудовых и социальных прав педагогов профессионального профиля со всеми другими педагогическими работниками;

- обеспечение опережающего роста зарплаты всем категориям ИПР как наиболее квалифицированным специалистам, повышение общественного престижа труда инженерно-педагогических работников (в том числе распространение на средние профессиональные учебные заведения и другие образовательные учреждения - имеющие право на подготовку рабочих кадров - вузовского порядка оплаты

труда научно-педагогических работников высшей квалификации, а также создание условий инженерно-педагогическим работникам для поступления в целевую аспирантуру и докторантуру);

- создание возможностей для привлечения на работу в ПТУ в качестве инженерно-педагогических работников наиболее квалифицированных специалистов на контрактной основе;

- качественное обновление инженерно-педагогического корпуса с учетом решения вопросов по социальной защите уже работающих инженерно-педагогических работников.

2. Создать методологическую базу подготовки, переподготовки и повышения квалификации инженерно-педагогических работников, а также содержательную основу обновления инженерно-педагогического корпуса:

- переработать квалификационные характеристики работников, занятых подготовкой рабочих;

- создать современную "модель инженера-педагога", определив в ней не только уровень профессиональных требований и качеств личности, но также и установочные правила, регламентирующие порядок набора в профессионально-педагогические учебные заведения и последипломную адаптацию выпускников в сфере подготовки рабочих кадров;

- решить вопросы по приоритетному государственному финансированию программы научно-исследовательских работ по проблемам профессионального (в том числе - профессионально-педагогического) образования, профориентации, трудовой подготовки старшекласников, социализации личности молодого рабочего, новых педагогических технологий и т.д.;

- разработать научно обоснованные рекомендации по аттестации работающих инженерно-педагогических работников на право занятия ими инженерно-педагогических должностей в зависимости от их уровня профессионально-педагогической квалификации;

- разработать научно обоснованные рекомендации по аттестации предприятий и учебных заведений на право вести подготовку и повышение квалификации рабочих кадров и специалистов инженерно-педагогического профиля в зависимости от их кадровой, учебно-материальной и социальной базы;

- разработать программу научных исследований по изучению теоретико-методологических, социально-экономических, психолого-педагогических и профориентационных проблем подготовки и переподготовки инженерно-педагогических кадров, а также по разработке новых педагогических технологий учебного процесса в соответствующих учебных заведениях.

3. Создать сеть государственных аттестационных комиссий, определив соответствующие дополнительные штаты, способы их комплектования, оплату труда, полномочия, требования к составу, порядок работы, материально-техническое обеспечение.

Указанные меры являются только частью того, что необходимо осуществить для переоснащения всего корпуса инженерно-педагогических работников на качественно новой основе. Однако, без решения перечисленных вопросов любая содержательная или методологическая реорганизация ожидаемого эффекта не дает. Только ИНТЕРЕС и ЗАКОН способны создать необходимые условия для эффективного переоснащения в условиях рыночной экономики.

А.Р.Лагутцев, Н.С.Миронова,  
А.Л.Хмара, В.Д.Гуськова  
Харьковский инженерно-педагогический институт

#### МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ И СТОИМОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Численность специалистов инженерно-педагогического профиля тесно связана со структурными изменениями в развитии промышленности, потребностью в новых рабочих профессиях, переквалификацией части работников.

При этом обучение специалистов в вузе должно опережать структурные сдвиги промышленного производства на 5-10 лет. Развитие новых специальностей в вузе и контингент обучающихся должны базироваться на данных прогноза потребности промышленно-