

## **4. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ДИЗАЙН-ОБРАЗОВАНИИ. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ**

---

### **4.1. РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ДИЗАЙН-ОБРАЗОВАНИИ**

**Е. В. Ткаченко**

#### **Социальное партнерство учреждений профессионального образования – условие развития рынка образовательных услуг**

В настоящее время при определении целей профессионального образования актуализируют подготовку конкурентоспособной, творчески активной, социально адаптированной личности. Однако в учреждениях профессионального образования, и особенно дизайн-образования, еще не сложилась практика, когда при формировании и исполнении образовательного заказа учитываются интересы и конъюнктура рынка труда, требования к профессиональной подготовке и, соответственно, к содержанию образовательных программ работодателей, заказчиков и работников фирм, предприятий, организаций. Одним из негативных результатов отсутствия такой практики является ситуация, когда обучающиеся не проявляют должной мотивации в освоении знаний, умений и навыков, а затем, завершив обучение и пройдя итоговую аттестацию, не выдерживают условий отбора при трудоустройстве.

Все чаще требования работодателей превышают возможности высшего, среднего или начального профессионального образования, заложенные в соответствующих ГОСах. Все чаще специалист, подготовленный в рамках ГОСа, не устраивает работодателя. В результате в последние годы сложилась альтернативная система аттестации – «на входе» в учреждение, фирму, предприятие. От государственной аттестации она отличается своим дополнительным набором требований, предъявляемых работодателем, чаще всего не совпадающими с теми, которые заложены в ГОСах. Поскольку сегодня стержневым показателем уровня квалификации любого специалиста выступает его конкурентоспособность, востребованность, успешность профессионального и карьерного роста, профессиональное образование должно обеспечить развитие у будущего специалиста необходимых адаптивных механизмов, позволяющих ему достаточно эффективно войти в свою профессию, а при необходимости – освоить новую.

Анализ состояния профессионального образования, итоговой аттестации в учреждениях ВПО, СПО и ДПО, рынка образовательных услуг России, позволяет сделать заключение о том, что подготовка конкурентоспособных специалистов в этих учреждениях должна быть усовершенствована, прежде всего – за счет сопряжения профессиональных и образовательных стандартов на основе социального партнерства и участия работодателей в разработке программ обучения, профессиональных стандартов, участия в итоговой аттестации специалистов. Сегодня социальное партнерство учреждений профессионального образования с различного рода работодателями весьма несовершенно и находится лишь в стадии поиска системных форм.

Эффективная форма взаимодействия с работодателями реализована в учреждениях профессионального образования Свердловской области. Здесь на основе многолетнего опыта сотрудничества разработана трехуровневая модель социального партнерства, аналогов которой в Российской Федерации пока нет<sup>1</sup>.

*Первый уровень – формирование и исполнение образовательного заказа.* Он предполагает организацию совместной работы с социальными партнерами на различных стадиях образовательного процесса: от этапа профориентации и работы с абитуриентами до этапа государственной итоговой аттестации, где дается оценка качества профессиональной подготовки исходя из требований государственного образовательного стандарта к соответствующим знаниям, умениям и навыкам выпускников и оценивается конкурентоспособность специалиста, определяемая Государственной аттестационной комиссией.

*Второй уровень – аттестация и трудоустройство выпускников.*

На этом уровне к оценке качества знаний, умений и навыков выпускников, которые были даны в процессе Государственной итоговой аттестации на основе образовательных стандартов, присоединяется оценка компетентности специалиста. Качество образования оценивается с учетом сформированности ключевых компетенций: профессиональных, специальных, деловых, коммуникативных, социальных и других.

«Вес», соотношение этих компетенций меняется в соответствии с особенностями социального заказа и требованиями работодателя. Качество знаний – как один из основных показателей конкурентоспособности –

---

<sup>1</sup> *Ткаченко Е. В.* Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации [Текст] / Е. В. Ткаченко, Л. П. Панина, Е. Г. Сафонова, О. А. Фицукова. Екатеринбург, 2003. 329 с.

имеет инвариантно-вариативный характер. Инвариант соответствует требованиям Государственных образовательных стандартов, а вариатив определяется спецификой заказа работодателя, его требованиями. Здесь широкое поле для сотрудничества образовательного учреждения с социальными партнерами, один из эффектов которого – переход к системным рефлексивным отношениям субъектов партнерства.

**Третий уровень – адаптация молодого специалиста и его профессиональный и карьерный рост.**

Именно на этом уровне на базе рефлексивных отношений отработывается то взаимодействие между социальными партнерами – работодателями и образовательным учреждением, которое может реально повлиять на содержание образования и организационно-педагогическое обеспечение работы на первых двух уровнях.

Для изучения и развития рефлексивных отношений был проведен специальный опрос (анкетирование) как выпускников (молодых специалистов, работающих на предприятиях и в учреждениях от 1 до 5 лет), так и руководителей и ведущих специалистов – работодателей, которые давали конкретную оценку деятельности молодого специалиста, пришедшего из учреждения профессионального образования. Результаты именно этого этапа совместной работы (анализ, обобщение опыта и принятое на основе этого решение о корректировке деятельности на 1 и 2 уровнях социального партнерства) становятся научно-методической базой системного развития сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования.

Маркетинговые исследования регионального рынка труда позволяют выявить взаимность интересов и сделать прогноз о возможности и перспективах социального партнерства: образовательное учреждение приходит к выводу о необходимости прогнозировать потребности рынка труда с целью качественного перспективного планирования процесса обучения; предприятия осознают свой интерес в повышении качества профессионального образования будущих работников и в повышении квалификации уже работающих.

Подобные исследования дали возможность определить ряд стратегических позиций социального партнерства:

- личность обучаемого, его семья должны быть признаны в качестве действенных и равноправных социальных партнеров образовательного учреждения;

- заказ на образовательные услуги со стороны студента и его семьи, наряду с социальным заказом государства, предприятий и учреждений, должен получить адекватное воплощение в содержании образования и организационно-педагогическом обеспечении образовательного процесса в УПО;

- социальное партнерство от замкнутости на профессионально-практической подготовке специалиста должно быть переориентировано на создание комплекса условий для удовлетворения потребностей личности в развитии и реализации ее жизненных ценностей;

- разработка предложений по расширению, открытию (сокращению, сворачиванию) групп, специальностей, отделений, специализаций, курсов образовательного учреждения должна осуществляться в соответствии с образовательными потребностями населения и запросами заказчиков, работодателей, рынка труда;

- разработка и установление эффективной системы взаимодействия образовательных учреждений различных форм собственности и уровней между собой, а также с органами управления образованием, предприятиями всех форм собственности, учреждениями культуры, спорта осуществляется с учетом изменяющейся ситуации на рынке образовательных услуг;

- необходимы постоянный анализ тенденций развития сети образовательных учреждений, коррекция на его основе структуры предоставляемых ими образовательных услуг.

### **Цели социального партнерства в профессиональном образовании**

Учреждения профессионального образования развивают систему социального партнерства с целью удовлетворения:

- образовательных потребностей личности в соответствии с ее жизненными ценностями;

- потребностей предприятий и других организаций в росте кадрового потенциала;

- потребностей общества в обеспечении занятости и развития рынка труда, в расширенном воспроизводстве совокупного личного и интеллектуального потенциала;

- потребностей образовательного учреждения в развитии и повышении собственной конкурентоспособности и конкурентоспособности своих выпускников.

В качестве концептуальных основ социального партнерства признаются принципы:

- соблюдение норм законодательства;
- равноправие социальных партнеров, паритетность в достижении договоренности без ущемления интересов какой-либо стороны;
- добровольность принятия взаимных обязательств;
- ответственность;
- реализация идей практико-ориентированного и личностно-ориентированного образования;
- сотрудничество на всех этапах образовательного процесса;
- договорная основа сотрудничества;
- открытость;
- гибкость.

**Форма реализации социального партнерства** – договоры и соглашения между учреждениями профессионального образования и субъектами рынка труда и образовательных Услуг.

**Способ осуществления социального партнерства** – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения консенсуса по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Специфика образовательной деятельности учреждений профессионального образования определяет круг их социальных партнеров<sup>1</sup>.

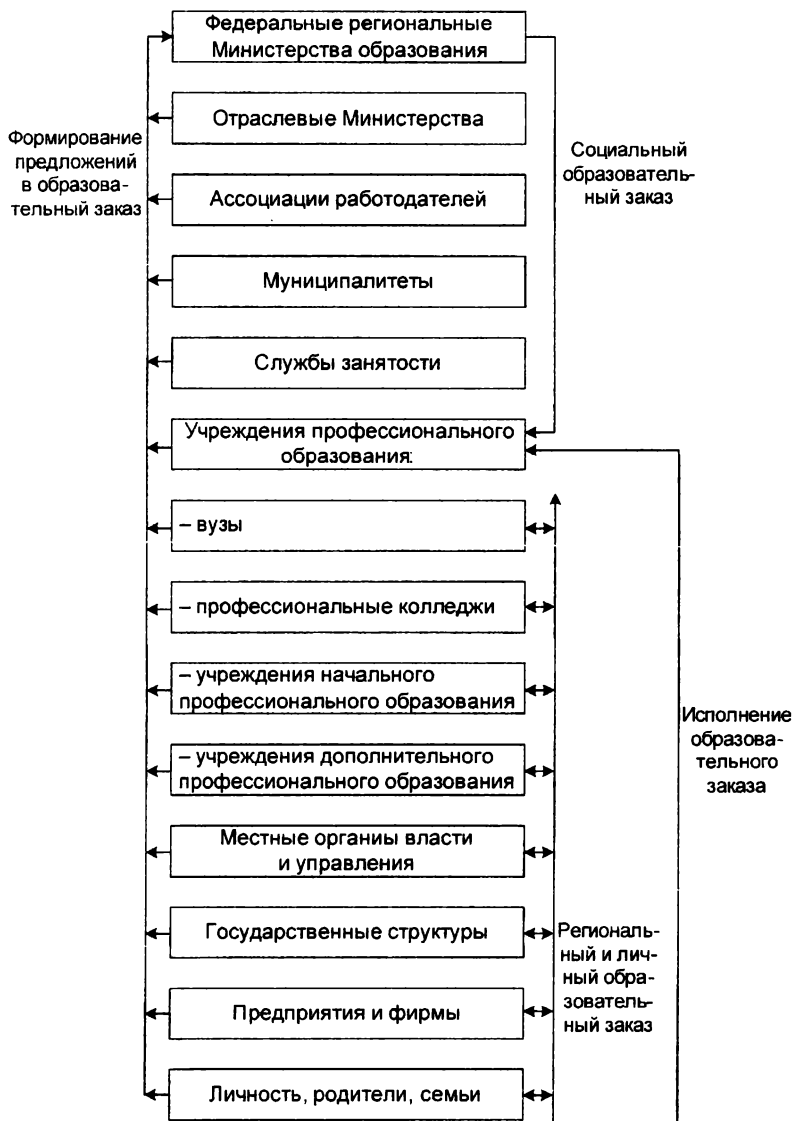
В области профессионального образования в качестве партнера образовательного учреждения могут выступать соответствующий субъект или институт рынка труда, государственные и местные органы власти, общественные организации, заключившие соглашение по формированию и исполнению образовательного заказа. В качестве социального партнера может быть признано как юридическое, так и физическое лицо (см. рисунок).

Партнерами профессионального образовательного учреждения могут быть:

- отдельные личности (производственники, студенты, безработные);
- семьи, родители учащихся и абитуриентов;
- учебные заведения;
- организации или отдельные их представители;
- работодатели и их организации;
- региональные и муниципальные власти;
- правительство.

---

<sup>1</sup> Толковый словарь русского языка под редакцией С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой определяет партнера как участника какой-либо совместной деятельности, соглашения [16, с. 508].



Субъекты формирования и исполнения образовательного заказа учреждений профессионального образования

Социальное партнерство – это гибкая и открытая система, ее внутренние связи могут выстраиваться как по горизонтали, так и по вертикали. Они могут быть институализированы, но могут оставаться и неформальными.

**Основные профессионально-личностные качества выпускников учреждений дизайн-образования с позиций работодателя как ориентиры для определения стратегии подготовки педагогов профессионального обучения**

Изучение позиций социальных партнеров (в том числе экспертов-руководителей молодых специалистов) показывает, что работодатель все большее внимание уделяет – наряду с профессиональными и деловыми – личностным, коммуникативным и творческим качествам молодых специалистов.

Среди *личностных качеств* специалистов работодатель выделяет и оценивает такие, как:

- инициативность;
- творческое отношение к делу;
- заинтересованность в работе;
- энергичность;
- ответственность;
- сообразительность;
- настойчивость;
- гибкость;
- независимость;
- решительность;
- любовь к своему делу;
- скрупулезность, обязательность, верность слову;
- коллективизм;
- доброжелательность;
- честность;
- самокритичность;
- тактичность;
- высокая культура;
- внешняя привлекательность (опрятность, стиль в одежде и др.);
- стрессоустойчивость;
- привлекательность индивидуальных психологических свойств;
- исполнительность.

В группе **коммуникативных качеств** это навыки:

- самопрезентации;
- презентации результатов своих разработок;
- эффективного общения (культура общения, умения слушать и слышать и т. д.);
- работы в группе и коллективе;
- урегулирования конфликтных ситуаций;
- сотрудничества, связанные прежде всего с умением устанавливать деловые отношения с вышестоящими и смежными руководителями.

В группе **творческих качеств**, характеризующих способность к самореализации, это:

- необходимый уровень профессиональных знаний, умений и навыков по оценкам как работодателей, так и членов ГАК;
- адекватная самооценка (удовлетворенность уровнем своих профессиональных знаний, умений, навыков);
- удовлетворенность своими деловыми и личными качествами;
- творческий подход к выполняемой работе;
- умение поддерживать инициативы, стремление использовать новое и прогрессивное;
- умение творчеством поддерживать свой авторитет.

К группе **деловых качеств** отнесены такие, как:

- работоспособность;
  - личная организованность;
  - дисциплинированность, ответственность;
  - организаторские способности;
  - пунктуальность;
  - усердие;
  - аккуратность;
  - стремление к порядку;
  - соблюдение правил безопасности;
  - умение устанавливать доверительные отношения с коллегами и заказчиками;
  - умение держать слово, своевременно выполнять согласованные решения;
  - способность и стремление оперативно принимать решения;
  - умение четко определить цели и поставить задачу.
- В группе **профессиональных качеств** это:
- презентационные способности;



- способностей к эффективному проектированию;
- конструкторские способности;
- стремление к новым качествам;
- умение планировать деятельность;
- способность к освоению новых и нестандартных направлений работы;
- умение работать руками;
- создавать инновационные подходы;
- решать нестандартные ситуации;
- организаторские способности;
- навыки поиска информации;
- умение договариваться с людьми;
- заинтересовать своей работой;
- передать опыт;
- умение работать с документацией;
- использовать идеи лучших примеров мирового художественного творчества;
- знание мировой художественной культуры и ее ретроспективы;
- способность менять стиль поведения в зависимости от условий.

### **Требования работодателей и механизмы формирования опережающего заказа на подготовку специалистов**

Как уже отмечалось ранее, в современных условиях качество подготовки специалистов только на основе ГОСов чаще всего недостаточно. Это существенно не только для выпускника образовательного учреждения, но и, прежде всего, для заказчика и работодателя.

Рассмотрим на конкретном примере дополнительные требования социальных партнеров к основной профессиональной образовательной программе на примере специальностей «Профессиональное обучение (0305.00 и 0308)» в рамках специализаций «Моделирование и конструирование швейных изделий» и «Дизайн костюма».

Сотрудничество всех субъектов социального партнерства в процессе формирования опережающего заказа на подготовку специалистов является одним из важнейших условий его продуктивности.

Образовательный заказ – это своеобразная форма выражения интересов государства и институтов гражданского общества. В нормативном исполнении (в рамках государственных образовательных стандартов) заказ включает в себя количественные и качественные параметры приоритетных

образовательных потребностей личности, экономики и государства, на удовлетворение которых ориентировано образовательное учреждение.

Требования	Реализация
<b>Работодатель</b>	
1. Ускоренная профессиональная адаптация молодых специалистов	Организация практики на производстве, психологическое обеспечение образовательного процесса, консультирование выпускников
2. Позитивные личностные и коммуникативные качества	Проектирование занятий в рамках технологии развивающего личностно ориентированного обучения
3. Владение смежными профессиями	Дополнительная профессиональная подготовка по специальности «Педагог профессионального обучения»
4. Знание информационных технологий	Учебная дисциплина «Информационные технологии в профессиональной деятельности»
5. Знание основ экономики и менеджмента	Учебные дисциплины «Основы экономики» и «Менеджмент» (федеральный компонент)
<b>Учреждение профессионального образования</b>	
1. Расширение и углубление профессиональных знаний и умений выпускников	Учебные дисциплины: «САПР в одежде», «Новые системы конструирования и моделирования», «Проектная графика»
2. Знание структуры и закономерностей развития современного общества и культуры	Учебные дисциплины: «Основы социологии», «Политология», «Культурология», «Мировая художественная культура»
3. Гуманистическая направленность личности	Оптимизация учебно-воспитательного процесса
<b>Личность</b>	
1. Развитие умений и навыков общения с заказчиками, работодателями, различными группами населения	Учебные дисциплины – «Социальная психология», «Психология общения»
2. Развитие эстетического вкуса, углубление профессиональных знаний	Учебная дисциплина «Дизайн костюма», программы дополнительной профессиональной подготовки (факультатив «Художественная обработка текстиля» и т. п.)
3. Знание основ предпринимательства	Учебная дисциплина «Основы предпринимательской деятельности»
4. Углубление профессиональной подготовки	Методика развивающего обучения, довузовская и послевузовская подготовка, сопряжение учебных планов разноуровневых образовательных учреждений

Основные принципы формирования и исполнения образовательного заказа:

- равенство возможностей субъектов образовательного заказа;
- приоритетность интересов личности;
- адресность образовательного заказа;
- прогностичность;
- ответственность субъектов образовательного заказа;
- удовлетворение запросов заказчика и требований, предъявляемых работодателем к подготовке специалистов;
- превращение итоговой аттестации в эффективную форму удовлетворения взаимных интересов социальных партнеров.

Конкретизация образовательного заказа для различных УПО заключается в определении:

- состава специальностей, специализаций и профессиональных программ;
- содержания подготовки специалистов;
- результатов итоговой аттестации с участием заказчиков и работодателей.

Механизмы формирования опережающего заказа на подготовку специалистов представляют собой совокупность форм и методов определения количественных и качественных параметров заказа. Они складываются в процессе реализации различных моделей социального партнерства.

Можно выделить несколько основных этапов данного процесса:

**Первый этап – прогнозный.** На этом этапе необходимо изучить потребности рынка образовательных услуг, провести своего рода инвентаризацию интересов социальных партнеров, исследовать «свой» сектор предприятий и организаций, для которого готовит кадры учебное заведение, определить его потенциал на ближайшие годы. Важно иметь сведения об образовательных учреждениях, действующих в том же секторе рынка образовательных услуг. Для этого используются различные источники информации, в том числе данные государственной и ведомственной статистики (службы занятости, статистического отдела органа управления образованием и др.) обзоры и материалы исследовательских центров, результаты собственных исследований и опросов.

Оценку квалификационных требований работодателей, степени ответственности знаний и умений выпускников потребностям рынка труда учебное заведение может проводить, используя социологические методы (анкетирование, интервьюирование).

На основе полученных данных необходимо добиться мотивированной работы всего педагогического коллектива по формированию устойчивой системы сотрудничества с различными категориями социальных партнеров. Этот процесс характеризуется ломкой устоявшихся психологических установок, стереотипов, сформированных в прежней системе социально-экономических отношений.

Приходится отказаться от привычной установки «нам должны спустить план сверху» и перейти к позиции «что наше образовательное учреждение может предложить социальному партнеру».

**Второй этап – договорный.** На этом этапе налаживаются связи и взаимодействия с социальными партнерами, заключаются договоры о сотрудничестве. Эти договоры регулируют отношения социальных партнеров, отражают их совместные решения по вопросам структуры квалификационного спроса по интересующим всех профессиям, совместной разработки учебно-методической документации, стажировки педагогических работников, прохождения практики учащимися, трудоустройства выпускников и т. п.

Трудности второго этапа могут иметь как объективный, так и субъективный характер. Чаще всего это отсутствие опыта определения взаимных интересов, незрелость коммуникативных навыков, умений эффективно провести переговорный и договорной процессы.

**Третий этап – этап устойчивого взаимодействия,** в ходе которого на основе договоров определяются задачи и функции всех участников социального партнерства. Для этого вносятся уточнения в должностные инструкции, намечаются необходимые мероприятия, которые включаются в план работы образовательного учреждения и работодателя. Для реализации устойчивого взаимодействия формируются организационные структуры социального партнерства, утверждаются регулирующие их работу документы (положения, уставы), устанавливаются процедуры совместного действия, т. е. формируется технология социального партнерства.

Совокупный итог совместной деятельности:

- анализ перспектив развития сектора экономики, обслуживаемого образовательным учреждением, и его потребности в кадрах;
- база данных социальных партнеров;
- базы данных учебных заведений, работающих в том же секторе рынка образовательных услуг;
- база данных государственных стандартов и образовательных программ;

- база данных, суммирующая рекомендации работодателей и членов ГАК по результатам итоговой аттестации выпускников;
- договоры по всему перечню вопросов социального партнерства;
- типовые документы, включающие положения о практике учащихся, стажировке преподавателей, работе консультативных советов, согласовании учебно-методических материалов, о трудоустройстве выпускников и т. д.;
- должностные инструкции различных категорий работников образовательного учреждения;
- план работы образовательного учреждения по социальному партнерству;
- план работы координационного совета социальных партнеров (в том числе постоянно действующего).

## **4.2. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ПРОЕКТИРОВАНИЮ МОДЕЛИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ДИЗАЙНА**

**Р. А. Галустов,  
И. В. Дикая**

Происходящие в настоящее время инновационные изменения в экономике, обусловленные возрастающей ролью человеческих знаний, выдвигают совершенно новые требования к специалистам, выпускаемым высшими учебными заведениями.

С позиций системного подхода, который в последнее время является ведущим методологическим инструментом исследований, системообразующим фактором в построении модели специалиста должны выступать результаты процесса обучения (П. К. Анохин, В. Д. Шадриков). Этот результат тесно связан с качеством образования.

*Модель специалиста* – это описание того, к чему должен быть пригоден специалист, к выполнению каких-то функций он подготовлен и какими качествами обладает. Модели позволяют отличать одного специалиста от другого, а также качество подготовки специалистов одного и того же типа.

Модель выступает системообразующим фактором для отбора содержания образования и форм его реализации в учебном процессе [3].