

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ АДАПТАЦИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Социальное партнерство в сфере профессионального образования – явление довольно новое в Российской Федерации. Социальное партнерство должно стать механизмом саморазвития, самоорганизации и адаптации профессионального образования. В системе начального и среднего профессионального образования социальный диалог и партнерские отношения осуществляются на трех уровнях. Третьим уровнем социального партнерства являются социальная адаптация и профессиональный рост молодого специалиста. По нашему мнению, на этот уровень влияют следующие факторы:

- внутренние факторы: жизнедеятельность учебного заведения его возможности, обеспеченность материально-технической базы, учебный план, профессиограмма;
- факторы культурного порядка: культура, субкультура, семейное происхождение, альтернатива, ответственность, политическая ситуация;
- социальные факторы: семья, окружающая среда, ресурсы, жизненный цикл, переориентация, конкуренция;
- личностные факторы: самореализация, возраст, образ жизни, представление о себе, тип личности, оригинальность, здоровье;
- психологические факторы: мотивация, оценка поведения, проблемы, безысходность, групповые цели, ситуация;
- внешние факторы: потребительские нужды и конкуренция на рынке труда, изменения на рынке образования, приоритеты в технологической политике, коммуникативные барьеры в обществе.

Социальное партнерство позволяет расширить спектр образовательных услуг, открыть филиалы, новые специальности, использовать в обучении новые информационные технологии, осуществлять взаимодействие со службами занятости, изменить содержание образовательных программ в соответствии с потребностями рынка труда и работодателя, перспективами развития отрасли, усилить связи с предприятиями-работодателями, привлечь к обучению работников предприятий – социальных партнеров.

Развитие социального партнерства в области начального профессионального образования должно способствовать повышению качества подготовки выпускников.

Основную задачу мы видим в том, чтобы помочь молодым специалистам стать уверенными в себе гражданами, знающими свои права и обязанности, в том числе и в отношении повышения своей квалификации, способными внести непосредственный вклад в «выращивание» культуры социального партнерства. Ведь выпускники учебных заведений в той или иной мере являются социальными партнерами и завтрашнего дня.

Не менее важно усиленное развитие социальной и методической компетенций молодого специалиста как в общем плане, так и в плане реализации выбранного ими профессионального пути. Это задача каждого педагога.

В перечень требуемых работодателем социальных компетенций входят: коммуникабельность; способность работать в команде; умение наглядно и убедительно проводить презентацию своих идей; готовность к нестандартным, креативным решениям; навыки самоорганизации; гибкость в отношении вновь появляющихся требований и изменений; выносливость и целеустремленность.

Учебные заведения начального и среднего профессионального образования все чаще имеют дело с новым типом «клиента», который обладает высоким общим образованием, проявляет большую личную заинтересованность в профессиональном росте и принимает сознательное решение в выборе именно этого профессионального образования, рассчитывая при этом на то, что такая форма образования ему даст конкурентное преимущество при трудоустройстве и дальнейшем карьерном росте.

Однако решение вопросов карьерного роста и социальной адаптации является коллективной задачей, ответственность за выполнение которой несет весь коллектив учебного заведения, а также социальные партнеры.

Выпускники не просто должны уметь работать, они призваны освоить навыки поиска работы в условиях конкуренции, должны обладать способностью к переучиванию и перепрофилированию, быть подготовленными к совместной работе с людьми в условиях децентрализации производства, возрастания личной ответственности, ин-

формационной перенасыщенности, неопределенности. Социальное партнерство должно определять разнообразные формы сотрудничества. Такая составляющая социального партнерства, как поэтапное финансирование, подразумевает адресное, неформальное участие работодателя. Особое внимание следует уделять обратной связи уровня адаптации молодого специалиста и его карьерного роста и уровня формирования и исполнения образовательного заказа.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования выступает как фактор развития и реформирования региональных образовательных систем и учебных заведений. Реформаторский потенциал социального партнерства трудно переоценить. Он способен ускорить модернизацию профессионального образования.

А.Ю. Ушков

К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ЛИЧНОСТИ ЧЕРЕЗ ЭКСТЕРНАТ

Внедрение такой формы обучения в учебных заведениях среднего профессионального образования, как экстернат, вызвано рядом причин.

1. Современное высокотехнологическое общество требует быстрой переквалификации специалистов, что обусловлено:

- формированием рыночной экономики;
- перекосами в соотношении количества выпускников вузов и выпускников, имеющих рабочие специальности, полученные в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования.

2. Существует спрос на среднее образование с минимальным отрывом от производства. Работодатель часто крайне неохотно отпускает своих работников на продолжительные (щедро оплачиваемые по закону о труде) сессии заочного отделения.

3. Экстернат позволяет снизить стоимость обучения при том же качестве. Использование методов дистанционного обучения дает возможность реализовать принципы современного технологического подхода к образованию, один из которых – экономия времени студента и преподавателя при проведении учебного процесса.