

ровать процесс целенаправленной аспектной подготовки специалиста каждого конкретного профиля и квалификации.

В заключение можно констатировать, что работа над созданием методик и инструментария для оценки ключевых компетентностей педагогов профессионального обучения является приоритетной. Однако широкий спектр проблем, которые необходимо будет решить в связи с этим, потребует дальнейшей значительной теоретической проработки, экспериментальной проверки и обсуждения специалистами, а, следовательно, система ключевых квалификаций может быть сформирована, нормативно зафиксирована и реализована в практике профессионально-педагогического образования только через некоторый значительный промежуток времени.

### *Библиографический список*

1. Вестник Учебно-методического объединения высших и средних профессиональных учебных заведений Российской Федерации по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург, 1998. Вып. 2 (23).

2. Кузнецов А. Н. Философские и прикладные аспекты педагогического тезауруса: дифференцированный подход к формированию компетенции и компетентности // Техническая и профессиональная подготовка кадров для решения перспективных научных и технологических задач в целях устойчивого развития: Сб. докл. междунар. конф. М., 2001.

3. Леднев В. С. Содержание образования: Учеб. пособие. М., 1989.

4. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования / Под ред. А. А. Пинского. М., 2001.

Г. М. Романцев

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Трудно переоценить значение предстоящей модернизации системы начального профессионального образования (НПО) России. Совершенно очевидно, что от качества подготавливаемых рабочих напрямую зависят количество и качество будущей продукции (товаров и услуг), а следовательно, успешность экономического развития страны.

В настоящее время в Министерстве образования Российской Федерации идет подготовка документов, которые касаются необходимых правительственных мер по приоритетному развитию НПО на 2002–2006 гг. Среди этих мер и Указ Президента, и Законы РФ «О государственной поддержке НПО» и «Об участии работодателей в обеспечении деятельности системы НПО», и постановление Правительства, а также целый комплекс других мероприятий, направленных на модернизацию системы НПО страны.

Один из разделов этой программы посвящен обеспечению системы НПО профессионально-педагогическими кадрами. Шесть пунктов этого раздела направлены на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров НПО, формирование условий для роста их профессионализма, повышения социального статуса, а также усиление государственной и общественной поддержки этих кадров.

Остальные разделы обсуждаемого проекта программы касаются следующих направлений:

- государственно-общественные мероприятия;
- адаптация объемов и структуры подготовки к требованиям экономики;
- совершенствование содержания образования;
- модернизация учебно-материальной базы;
- социальная защита обучающихся;
- финансовое обеспечение;
- управление системой начального профессионального образования;
- международное сотрудничество.

Признавая в целом необходимость и важность всего того, что предлагается в данном документе, и особенно поддерживая меры, направленные на улучшение финансового положения системы НПО и модернизацию ее учебно-материальной базы, позволим себе высказать предположение, что даже после полного выполнения всех запланированных мероприятий самых главных проблем НПО разрешить не удастся. Почему?

Главной проблемой НПО на современном этапе является, на наш взгляд, несоответствие между теми требованиями, которые предъявляет современное производство к качеству подготавливаемых рабочих, и теми возможностями, которые имеет система НПО для удовлетворения этих требований. Для достижения такого соответствия нельзя идти по пути традиционного совершенствования существующей 60 с лишним лет системы НПО (пусть даже и серьезного совершенствования), потому что этот путь – попытка воссоздать старую советскую систему профтехобразования. А сегодня *нужны кардинальные перемены*

во всех звеньях системы начального профессионального образования для того, чтобы трансформировать ее для функционирования в новых социально-экономических условиях страны. Иначе система НПО будет работать вхолостую, а квалифицированных рабочих мы будем экспортировать из-за рубежа, как уже и делаем во все более увеличивающихся каждый год масштабах.

Здесь мы не будем обсуждать все аспекты кардинальной трансформации системы НПО – это предмет специального анализа. Хотелось бы подробнее остановиться на проблеме обеспечения системы НПО квалифицированными профессионально-педагогическими кадрами (ППК) как главном условии успешности всех реформ, которые вообще возможны в этой системе.

Начиная с 1998 г., качественный и количественный состав ППК системы НПО почти не изменился. Высшее образование имеют 54% работников, в числе которых лишь 11% с высшим профессионально-педагогическим образованием (ППО). Административный персонал (директора, зам. директоров, завучи) на 20% состоит из выпускников высших учебных заведений профессионально-педагогического профиля. Среди преподавателей эта доля ниже – 16,7%. Старшие мастера и мастера производственного обучения только в 6,4% случаев имеют высшее ППО, а в 30,3% – среднее ППО. Таким образом, можно констатировать, что из всех образовательных систем НПО имеет самый низкоквалифицированный и низкообразованный педагогический персонал. И это в системе с наиболее запущенным в педагогическом отношении контингентом учащихся!

Поэтому, ставя перспективные задачи по модернизации системы НПО, необходимо в качестве главной цели видеть *не совершенствование* ее кадрового состава, а полное *обновление всего корпуса профессионально-педагогических работников страны на качественно иной основе*. Такое смещение акцентов принципиально меняет целеполагание программы модернизации системы НПО. Дело в том, что «совершенствовать» можно до бесконечности, ничего не меняя по сути. Выдвинуть целью, предположим, за 20 лет полностью обновить весь корпус ППК – это задача одновременно и сложная, и конкретная, нацеленная на легко проверяемый результат, а главное – на реальную, а не мнимую модернизацию НПО.

Под термином «качественно иная основа кадров системы НПО» мы, естественно, предполагаем, что ППК НПО должны будут иметь специализированное профессионально-педагогическое образование, либо (если их образование точно не соответствует профессионально-педагогическому) они должны, как минимум, соответствовать требованиям, предъявляемым к выпускникам учреждений ППО.

Как показывает теория и практика развития ППО, этот вид образования (и эта форма подготовки кадров) является наиболее эффективным, перспективным и адаптированным к нуждам системы НПО, и, соответственно, общества и человека в современных условиях. Это не отрицает возможностей существования других форм подготовки ППК для НПО, например, последовательно-ступенчатой (НПО – отраслевой вуз – педагогический вуз), а также необходимости деятельности системы переподготовки и повышения квалификации кадров для НПО.

Для того чтобы осуществить эту цель, нами предложено рассмотреть и принять на правительственном уровне целевую комплексную государственную программу «Профессионально-педагогические кадры России». Эта программа определяет правовые, социально-экономические, организационно-управленческие, методологические, прогностические и рекомендательные меры по качественному обновлению корпуса профессионально-педагогических работников как в системе НПО, так и вне ее, которые необходимо воплотить в жизнь за определенный промежуток времени.

Ключевое звено этой программы – повышение общественного статуса профессионально-педагогического работника учреждения НПО. Дело в том, что по содержанию труда, его сложности и уровню профессиональной квалификации профессионально-педагогические работники должны быть отнесены к наиболее квалифицированным работникам, занятым в народном хозяйстве страны. Следовательно, их зарплата должна увеличиться в 2–3 раза, отпуск – возрасти до 56 дней, только не для всех, а для тех, кто по образованию и по квалификации будет соответствовать новым квалификационным требованиям.

В соответствии с предложениями этой программы надо создать полноценную государственную сеть вузов и колледжей профессионально-педагогического профиля, увеличив в 2–3 раза масштабы подготовки будущих педагогов профессионального обучения. При этом, конечно, требуется создать необходимые условия для того, чтобы выпускники этих учебных заведений стремились попасть и закрепиться в учреждениях НПО. Для этого надо предоставлять молодым специалистам жилье или долгосрочные кредиты для его покупки, создавать систему дополнительных социальных преимуществ и гарантий для них.

В докладе будут обсуждены и многие другие меры, которые предлагается осуществить для решения объявленных задач.

Будет показано также, что любые программы модернизации системы НПО без решения проблем обновления кадрового корпуса обречены на провал, а программа «ППК России» может стать ключевым звеном программы модер-

низации системы НПО. Следовательно, последовательно решая проблемы модернизации ППК НПО можно эффективно управлять процессом модернизации всей системы НПО страны. Это должно быть понятно потому, что какие бы решения по модернизации и совершенствованию системы начального профессионального образования не принимались, проводить их в жизнь на уровне конкретного учебного заведения будет (или не будет) педагог профессионального обучения. Поэтому от педагога, его образования, культурного уровня, профессиональной квалификации, степени развития навыков инновационной деятельности и т. д. и будут зависеть как успешность проводимых в системе НПО преобразований, так и управляемость этим процессом.

В. А. Федотов

## **ГЕНЕЗИС КОНЦЕПЦИИ И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ**

В 2000 г. профессионально-педагогическое образование вместе со всей российской системой образования вступило в новый этап своего развития. Основным событием, определившим его, стало введение нового классификатора направлений и специальностей высшего профессионального образования и второго поколения государственных образовательных стандартов. Параллельно с этим в последние годы был принят ряд документов, обеспечивающих организационно-правовое сопровождение совершенствования системы образования и охватывающих в целом 25-летний период. Приведем основные из них:

- «План действий Правительства Российской Федерации в области социальной политики и модернизации экономики на 2000–2001 гг.»;
- «Реформирование образования. Стратегия развития РФ до 2010 г.» (проект);
- «Федеральная программа развития образования»;
- «Национальная доктрина образования в Российской Федерации».

В ближайшие 10 лет особую роль в деле совершенствования образования в контексте мирового опыта и обеспечения национальных интересов России призвана сыграть разработанная Министерством образования РФ и одобренная распоряжением Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-р *Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.* В плане ее реализации хотелось бы высказать некоторые соображения об объективной необходимости приоритетного развития профессионально-педагогического образования и ост-