

УДК 377
ББК 4446

НАЧАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ЧТО ПОСТАВИТЬ НА МЕСТО ИСТИНЫ?

С. В. Жолован

Ключевые слова: экономическое развитие; трудовые ресурсы; демографическая ситуация; трудовая мобильность населения; рынок труда.

Резюме: в статье обозначены задачи органов управления образованием, обусловленные демографической ситуацией, социально-экономическими факторами и трудовой мобильностью населения, пути их решения, а также представлена система мер по выходу из проблемной ситуации.

Достижение стратегической цели экономического развития Санкт-Петербурга связано в значительной мере с развитием трудовых ресурсов.

Столь же очевидно, что предложение рабочей силы на рынке труда определяется демографической ситуацией, социально-экономическими факторами и трудовой мобильностью населения.

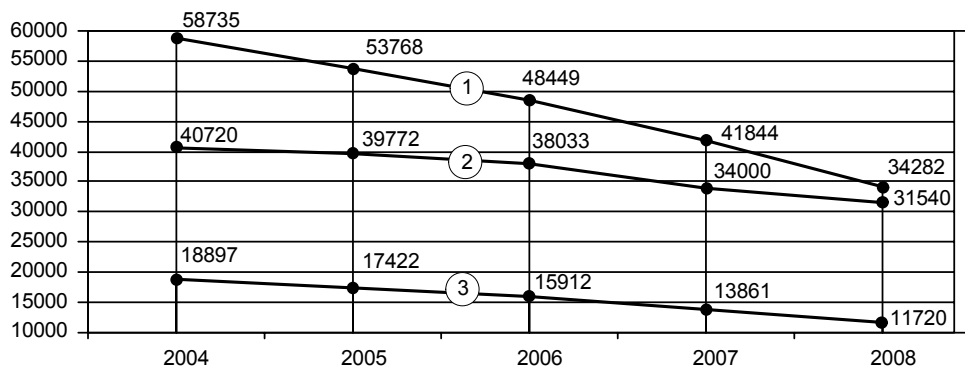


Рис. 1. Динамика изменения количества выпускников 9–11-х классов:
1 – количество выпускников 9-х классов; 2 – количество выпускников 11-х классов;
3 – прием в систему НПО

Обозначенные тенденции приведут к сокращению числа учащихся (рис. 1), поступающих в учреждения начального и среднего профессионального образования, что повлечет за собой уменьшение притока квалифицированных рабочих кадров на предприятия. Все это будет происходить на фоне возрастающей потребности в рабочей силе (рис. 2).

В связи с этим представляется, что приоритетной задачей органов управления образованием является адаптация образовательных учреждений начального профессионального образования к работе в рыночных условиях по обеспечению рабочими кадрами социально-экономического комплекса Санкт-Петербурга.

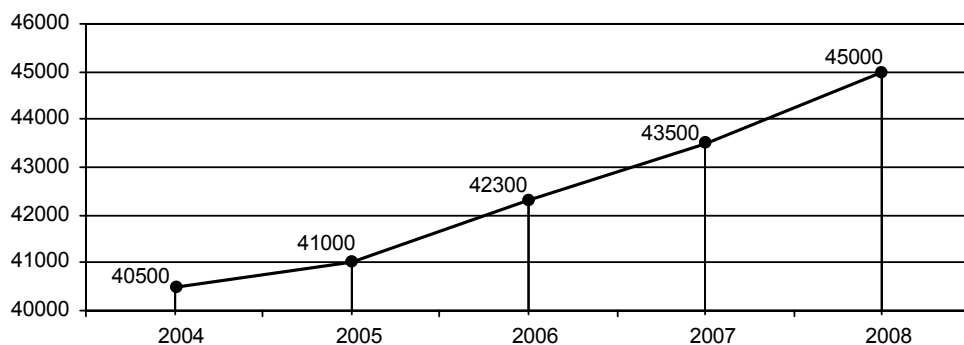


Рис. 2. Ожидаемая потребность в квалифицированных рабочих кадрах

Работодатель – главный стратегический партнер образовательных учреждений. Дальнейшее развитие системы начального профессионального образования неразрывно связано с формированием новых отношений между образовательными учреждениями и работодателями, союзами работодателей и объединениями трудящихся.

Примером формирования таких отношений могут служить ярмарки трудовых ресурсов, которые проводятся Комитетом экономического развития, промышленной политики и торговли и Комитетом по образованию. Цель ярмарок – выявление обоснованной потребности экономики города в квалифицированных рабочих и служащих, формирование государственного заказа на их подготовку в образовательных учреждениях начального профессионального образования.

В 2005 г. образовательные учреждения заключили более 1900 договоров с работодателями на подготовку специалистов по 182 профессиям начального профессионального образования. Сегодня 34 работодателя возмещают часть расходов на профессиональную подготовку, 457 работодателей оказывают содействие в обеспечении расходными материалами учебного процесса (оборудование, металл, дерево, кирпич и др.), 406 работодателей организуют производственную практику с оплатой мастерам производственного обучения и учащимся. Вклад работодателей в подготовку квалифицированных кадров составляет около 65 млн рублей.

Предприятия стали проявлять активность в открытии новых профессий, ранее не востребованных в отраслях. Так, при финансировании расходов ГУП «Водоканал» в профессиональном училище № 89 создана учебно-материальная база, подготовлены образовательный стандарт, учебная программа, проведено лицензирование и осуществлен набор первых 57 учащихся на новую профессию – слесарь аварийно-восстановительных работ.

В профессиональном училище № 25 в рамках программы подготовки кадров для судостроения совместно с ФГУП «Адмиралтейские верфи» создана новая мастерская для подготовки квалифицированных рабочих по профессии судостроитель-судоремонтник неметаллических судов. В этом отраслевом центре судостроения будут получать рабочую профессию студенты инженерного факультета Морского технического университета.

На базе профессиональных училищ № 25, 14, 84, 116 и Государственного морского технического университета создан университетский комплекс, который объединяет подготовку специалистов с начальным и высшим профессиональным образованием.

В отношениях с работодателями не все получается гладко, но при активной помощи Союза промышленников и предпринимателей интересы предприятий и образовательных учреждений последовательно сближаются.

Во многом этому содействует социальное партнерство учреждений начального профессионального образования с работодателями в форме попечительских советов. Сегодня каждое второе образовательное учреждение имеет в составе попечительского совета работодателей, активно работают родительские советы. Создан и работает городской Совет учащихся начального профессионального образования.

Главным, на наш взгляд, в реализации комплекса этих мероприятий является отчетливое осознание важности партнерства работодателей и образовательных учреждений в подготовке квалифицированных рабочих кадров. Так, в 2005 г. впервые за последние 15 лет образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования приняли на обучение 18915 чел. на конкретные рабочие места по государственному заказу Санкт-Петербурга (рис. 3).

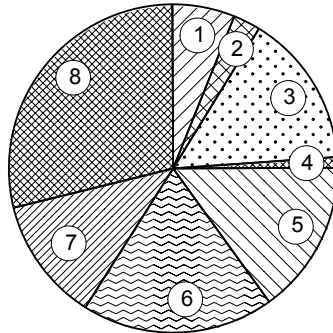


Рис. 3. Государственный заказ Санкт-Петербурга на подготовку квалифицированных рабочих кадров в образовательных учреждениях начального профессионального образования в 2005 г.:

- 1 – судостроение; 2 – энергомашиностроение; 3 – транспорт; 4 – пищевая промышленность; 5 – оборонная промышленность; 6 – городское хозяйство;
- 7 – строительство; 8 – потребительский рынок и общественное питание

В 74 образовательных учреждениях обучается более 50 тыс. чел. и реализуется 440 образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих кадров. С учетом потребности рынка труда сокращены прием и подготовка за счет средств бюджета бухгалтеров, секретарей-референтов, поваров и кондитеров, парикмахеров. В то же время увеличился прием обучающихся на рабочие профессии и специальности, в том числе общие для всех отраслей: судостроение и ремонт, металлообработку, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, реставрационные работы, транспорт.

Образовательные учреждения начального профессионального образования наряду с реализацией программ подготовки рабочих кадров решают важные социальные проблемы. Среди обучающихся 8% закончили 8 классов, 75% – 9 классов, 17% – 11 классов. Надо отметить, что 57% детей – из семей, где доходы едва превышают прожиточный уровень; 41% – из неполных семей, 2514 – это дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, 1036 из них проживают в детских домах при профессиональных училищах, лицеях и колледжах.

Важное место в 2005 г. занимала работа, направленная на развитие системы начального профессионального образования.

С 1 сентября 2005 г. приступили к работе ресурсные и отраслевые центры системы начального профессионального образования (рис. 4).

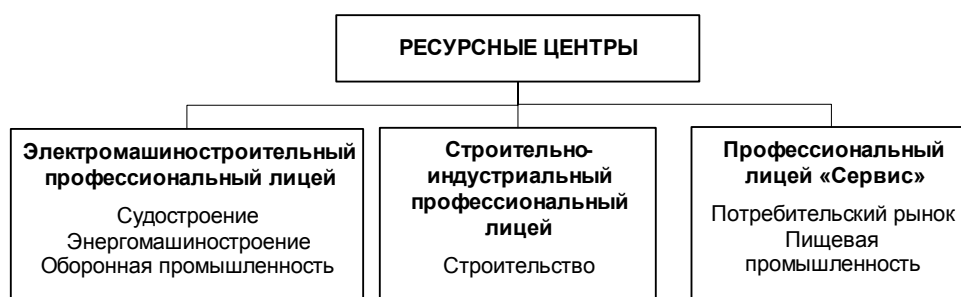


Рис. 4. Ресурсные центры системы начального профессионального образования Санкт-Петербурга

Эти центры рассматриваются как объединение образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по отраслям экономики Санкт-Петербурга в целях повышения качества методической работы, обобщения опыта, оказания содействия практическому внедрению новых педагогических инноваций, информационных технологий и обеспечения взаимодействия с предприятиями.

Ресурсный центр электромашиностроительного профессионального лицея объединяет 17 образовательных учреждений судостроения, энергомашиностроения, оборонной промышленности; строительно-индустриального профессионального лицея – 11 образовательных учреждений строительной отрасли; профессионального лицея «Сервис» – 21 образовательное учреждение потребительского рынка и пищевой промышленности.

Этот подход поддерживается работодателями. Так, ОАО «Силовые машины» на базе Электромашиностроительного профессионального лицея оборудовали и оснастили электрогазосварочные учебно-производственные мастерские, которые позволяют реализовать программы подготовки электрогазосварщиков на уровне требований не только российских, но и международных стандартов. «Электросила» – первое из городских предприятий, которое приступило к реализации программ совместного финансирования профессиональной подготовки кадров. Лицей при помощи работодателя превращается в современное учебное заведение с высоким качеством организации образовательного процесса.

Интеграция образовательных ресурсов открывает новые перспективы в обучении взрослого населения на базе образовательных учреждений начального профессионального образования. На рис. 5 показана динамика роста профессионального обучения взрослого населения.

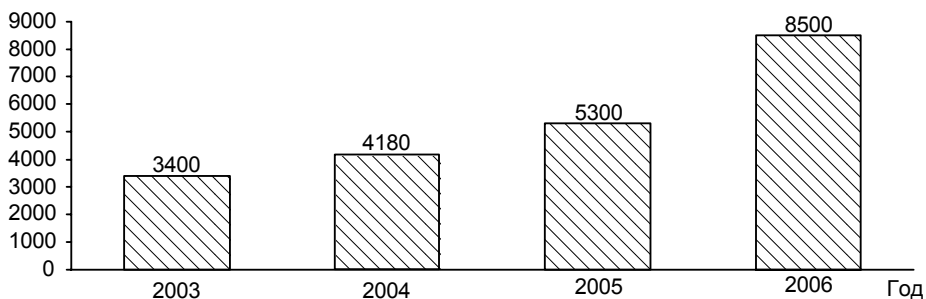


Рис. 5. Подготовка взрослого населения в образовательных учреждениях начального профессионального образования

В 2005 г. профессиональные колледжи: морской технический, «Александровский лицей», Балтийский туристский; профессиональные лицеи: железнодорожного транспорта, «Петербургской моды», «Сервис», метростроя, Невский политехнический; профессиональные училища: № 18, 97 и 136 «Центр подготовки спасателей» сделали очередной шаг к превращению в центры профессионального обучения взрослого населения и начального профессионального образования молодежи.

Выполнение государственного заказа, приближение учебного процесса к требованиям работодателей, повышение ответственности за трудоустройство выпускников создает механизм экспертизы качества реализации образовательных программ. Причем интерес образовательных учреждений состоит в том, чтобы на их базе реализовывались образовательные программы не только начального, но и дополнительного профессионального образования, т. е. для взрослого населения. Практика работы образовательных учреждений, реализующих программы обучения взрослого населения, подтверждает необходимость активнее использовать потенциал системы начального профессионального образования в интересах работодателей, нуждающихся в повышении квалификации персонала.

Развитие современного производства остро поставило проблему качества рабочего труда в условиях высокотехнологического предприятия. Однако учебно-материальная база образовательных учреждений находится в неудовлетворительном состоянии.

Очевидно, что мы не можем рассчитывать на приобретение дорогостоящих станков. Опыт судостроительной промышленности показывает, что производственное обучение на рабочем месте в цеху при опытном наставнике дает хороший результат.

Однако практика показывает, что необходимо использовать комбинированный подход. В текущем году создана новая швейная мастерская в Российском кол-

ледже традиционной культуры, сварочная мастерская – в Электромашиностроительном профессиональном лицее, мастерская для слесарей ремонтно-восстановительных работ – в профессиональном училище № 89, мастерская для подготовки слесарей-корпусников – в профессиональном училище № 25, мастерская для парикмахеров и визажистов – в профессиональном колледже «Локон».

Надо признать, что уровень компьютеризации учреждений начального профессионального образования недостаточен для внедрения в образовательный процесс информационных технологий. В среднем приходится 25 человек на 1 компьютер. Планируется за счет целевого финансирования, средств, полученных от экономии при проведении конкурсных процедур, и внебюджетных средств образовательных учреждений поэтапно обеспечить образовательные учреждения компьютерной техникой и программным обеспечением, что будет способствовать снижению материальных расходов на организацию производственного обучения.

Дефицит трудовых ресурсов требует от работодателей и образовательных учреждений повышать эффективность работы по профориентации учащейся молодежи. Разумеется, на успех можно рассчитывать при условии объединения усилий органов управления, образовательных учреждений, работодателей и общественных организаций.

Именно на этой основе построено сотрудничество с Комитетом по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга и Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу при разработке и реализации Межведомственной программы профессиональной ориентации. Принципиально новым является введение в образовательных учреждениях начального профессионального образования курса «Основы поиска работы, трудоустройства». К проведению занятий привлекаются работники кадровых служб предприятий, сотрудники службы занятости населения, а иногда и представители кадровых агентств.

Законом РФ «Об образовании» регламентирована деятельность в сфере образования, а Законом РФ «О занятости населения РФ» – деятельность в сфере занятости населения. Очевидно, что правовое регулирование профессиональной ориентации, которая призвана мотивировать молодежь в выборе профессионального образования, получения профессии и трудоустройства на рабочее место, практически отсутствует. Комитет по образованию работает над проектом Закона Санкт-Петербурга «О профессиональной ориентации и психологической поддержке населения», чтобы обеспечить законодательное закрепление системы профессиональной ориентации в Санкт-Петербурге. Она должна стать неотъемлемой частью образовательного процесса с первой ступени общеобразовательной школы и способствовать лично-профессиональному самоопределению учащихся с целью выбора профессии, адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений и их трудоустройству. Реализация программ профессиональной ориентации создает условия для информационного обеспечения развития системы профессионального образования.

В числе приоритетных задач – мобилизация внутренних ресурсов системы начального профессионального образования, оптимизация содержания профессионального образования, технологий, механизма управления.

Позитивно влияет на развитие системы начального профессионального образования модернизация экономических отношений и совершенствование механизма функционирования образовательных учреждений на основе обеспечения финансовой и хозяйственной самостоятельности (рис. 6).

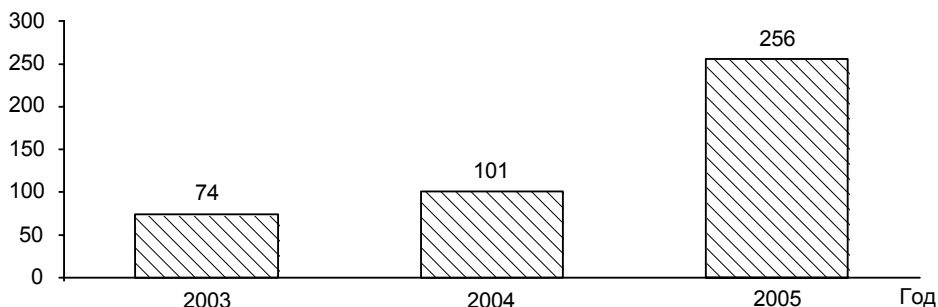


Рис. 6. Внебюджетные доходы в образовательных учреждениях начального профессионального образования

На наш взгляд, принципиально важным является то, что из них 91,3 млн р. получено от реализации образовательных услуг, а 33,7 млн р. – от выпуска и реализации продукции учебно-производственных мастерских. В стоимость обучения каждого учащегося образовательные учреждения внесли от внебюджетной деятельности 5860 р.

В настоящее время ведется разработка нормативов стоимости затрат на подготовку квалифицированных рабочих. Вопрос этот представляется очень важным, потому что обеспечение финансовой прозрачности в подготовке специалистов позволяет не только эффективно расходовать бюджетные средства, но привлекать работодателей к участию в этом процессе. Практика подтверждает, что договоры заключаются на реализацию тех образовательных программ, где имеется грамотное финансово-экономическое обоснование.

Масштабность решаемых задач требует улучшения работы по научному, методическому и экспериментальному сопровождению подготовки квалифицированных рабочих кадров для отраслей экономики Санкт-Петербурга.

В этих целях организована работа Совета педагогов начального профессионального образования, имеющих ученые степени. Сегодня в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования работают 2 доктора наук и 97 кандидатов наук, из них пятеро завершает работу над докторскими диссертациями.

В ведении Комитета по образованию имеется Санкт-Петербургский институт повышения квалификации специалистов «Перспектива» и учебно-методический центр, к сожалению, деятельность ни одного из них не обеспечивает необходимый уровень научной и методической работы по развитию начального профессионального образования. Поэтому в 2005 г. Комитет по образованию приступил к созданию института развития начального профессионального образования.

Острой остается **проблема кадрового обеспечения**. Укомплектованность образовательных учреждений кадрами составляет немногим более 84%, а 26% специалистов достигли пенсионного возраста. Особенно беспокоит укомплектованность мастерами производственного обучения, среди которых только 30,5% имеют высшее образование. В связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда им необходимо проводить доплаты до уровня 31.12.2005 г. Предлагается для мастеров производственного обучения, имеющих 5-й или 6-й разряд, ввести коэффициент за рабочую квалификацию. Таким образом, дополнительные выплаты заменяются коэффициентом за рабочую квалификацию.

Активная работа по модернизации начального профессионального образования предъявляет высокие требования к руководителям образовательных учреждений и педагогам. И надо прямо сказать, не все выдерживают испытания.

Образовательные учреждения до недавнего времени работали по штатным расписаниям 1987 г. Комитет по образованию разработал примерные штатные расписания для учреждений начального профессионального образования с учетом требований действующей нормативно-правовой базы и задач, которые возложены на образовательные учреждения.

Понимая необходимость повышения качества подготовки специалистов, введена система рейтинга образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования. Мы не сделали этого в школе, хотя понимаем, что в общественном сознании этот рейтинг существует. Основу методики составляет структура критериев, соответствующая целям и задачам системы начального и среднего профессионального образования. Первый рейтинг будет объявлен к 1 марта 2006 г.

Критерием качественной подготовки квалифицированных рабочих кадров является их востребованность на рынке труда. Выпуск рабочих и специалистов с начальным профессиональным образованием в 2005 г. составил 17272 чел. На рис. 7 представлен анализ трудоустройства выпускников образовательных учреждений.

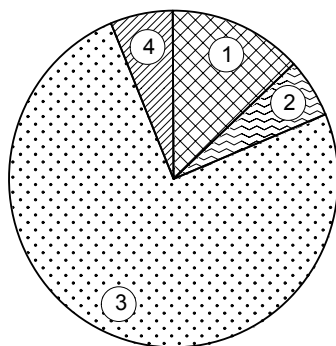


Рис. 7. Эффективность работы по трудоустройству выпускников образовательных учреждений начального профессионального образования:
1 – поступили в ОУ СПО и ВПО; 2 – призваны на военную службу;
3 – трудоустроились по профессии; 4 – трудоустроились не по профессии

Таким образом, есть основания утверждать, что в прошедшем году образовательные учреждения справились с возложенной задачей, но резервы для улучшения работы использованы не все.

Система профессионального образования превращается в востребованную сферу, эффективно взаимодействующую со всеми социальными институтами.

УДК 159.9;37

ББК 88; 74

ТОЛЕРАНТНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОБРАЗОВАНИЯ В ПАРАДИГМЕ САМОРАЗВИТИЯ

Е. Ю. Клепцова

Ключевые слова: саморазвитие; терпимое и толерантное отношение; самоутверждение; самосовершенствование; самоактуализация.

Резюме: в статье рассматриваются некоторые особенности терпимого и толерантного отношения педагогических и управленческих кадров образования в парадигме саморазвития, анализируются понятия «терпимость» и «толерантность», излагаются три формы лично-профессионального саморазвития специалиста: самоутверждение, самосовершенствование, самоактуализация.

Переход образовательной системы из режима функционирования в режим развития предполагает значительную качественную работу по профессиональному развитию и саморазвитию всего педагогического коллектива, каждого руководителя, конкретного педагога. Крайне важно в условиях все более растущей конкурентоспособности за реалиями трудовых буден не утратить свою самобытность и авторство. В ином случае подобная деятельность будет носить декларативный характер, не интегрированный в практику современного образовательного учреждения.

Саморазвитие – это фундаментальная способность человека становиться и быть подлинным субъектом своей жизни, превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования (В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев). В качестве признаков и характеристик саморазвития выступают следующие:

- превращение субъекта жизнедеятельности в субъект саморазвития (К. А. Абульханова-Славская, В. Г. Маралов, В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев, Г. А. Цукерман, Н. А. Низовских и др.); эта проблема переходит в ранг разрешимых, если индивид приобретает способность выделять деятельность по саморазвитию в качестве самостоятельной сферы своего бытия;

- переход с одного уровня активности на другой (движение от нормативного уровня к нормативно-личностному, от нормативно-личностного – к продуктивному, от продуктивного – к продуктивно-творческому), где приобретает способность к личной инициативе в совокупности со способно-