

В качестве дополнительных учебных дисциплин могут быть использованы спецкурсы «Управление страховыми проектами», «Менеджмент страховых организаций», «Управление персоналом страховых компаний».

Для лучшего усвоения учебного материала по дисциплине «Технологии страхового дела» учащимся и преподавателям удобнее пользоваться специально разработанными учебными пособиями по основным видам страхования, составляющими «Библиотеку страхового агента». Каждое такое пособие включает в себя подробное описание вида страхования, его роль и значение в экономике, исторический и юридический аспекты его возникновения и порядок заключения договоров страхования, а также образцы заполнения необходимых документов.

Количество желающих получить страховое образование ежегодно растет, равно как и потребность в таких специалистах отечественного страхового бизнеса. Остается надеяться, что положительный опыт экспериментальных образовательных площадок будет востребован не только в Москве и Подмоскowie, но и в других регионах Российской Федерации.

УДК 377+378:331.5  
ББК Ч 446. 4(2)

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Е. В. Ткаченко**

Обозначенная проблема слишком сложна для ее освещения в рамках одного выступления<sup>1</sup>. Поэтому остановимся только на нескольких основных позициях.

Позиция первая. Исходная. В настоящее время у 90% предприятий России сменилась форма собственности, они стали негосударственными. На них задействовано уже 3/4 работающего населения. И это должно отразиться в планировании дальнейшей работы образовательных учреждений.

На сегодняшний день в стране сложилась деформированная структура подготовки кадров. В конце советского периода и сегодня продолжает осуществляться следующая подготовка: высшее, среднее и начальное профессиональное образование готовят специалистов в соотношении 1:1:1. В то время,

---

<sup>1</sup> Выступление на выездном заседании бюро Президиума РАО в Тюмени: Проблемы обеспечения качества образования в условиях рыночной экономики (Январь 2004 г.).

как востребованность в кадрах такая: на одного инженера требуется 1 техник и 5 рабочих. (Это выявлено в крупном социологическом исследовании, проведенном Институтом развития профессионального образования в 2000–2003 гг. на крупных предприятиях многих регионов страны [1]. И это реальная структура занятости в экономике России).

Такое деформированное производство кадров приводит к тому, что до 90% вакансий на современном рынке труда – это вакансии рабочих и только 10% приходится на специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Как следствие, в массовых масштабах службы занятости России готовят рабочие кадры из инженеров и техников. Это вопрос, над которым нельзя не задуматься [1–3].

Нельзя возражать против того, что у нас так широко распространяется высшее образование, если оно и высокого качества. Растет потенциал нации. Но в условиях ограниченности бюджетных средств, когда надо считать деньги, необходимо видеть, что наши усилия и средства уходят на подготовку кадров по невостребованным профессиям. В результате многие молодые специалисты уезжают из России. Таким образом мы готовим специалистов высокой квалификации для зарубежья, ничего не требуя за это в качестве компенсации.

Позиция вторая. Система начального профессионального образования (НПО), где готовятся рабочие кадры, в настоящее время находится в особо сложном состоянии. 52% рабочих кадров являются практически невостребованными, ибо работают после окончания УНПО не по специальности. В НПО России также сложилась деформированная структура кадровой подготовки. Стране необходимы сварщики, токари, слесари, а УНПО выпускают парикмахеров, бухгалтеров, которых иногда в десятки раз больше, чем необходимо. Это оправдывает только директоров образовательных учреждений, поскольку относится к незатратоемкой подготовке. Однако в этом случае речь должна идти не только о деформированности подготовки, но и о нецелевом использовании скудных бюджетных средств. Более того, если говорить о подготовке рабочих, то среди мастеров производственного обучения – этой ключевой фигуры при подготовке рабочих в системе НПО – только 18% имеют высшее образование (общее высшее, а не специальное), почти 35% мастеров производственного обучения имеют тот же рабочий разряд и даже ниже того, с которым выпускаются из УНПО рабочие. В результате 70% выпускников системы НПО России имеют только третий, т. е. низкий рабочий разряд.

Третья позиция. Что сегодня необходимо работодателю? Кого и как готовить на 90% диктует работодатель. Государство как собственник определяет теперь только 10% подготовки. Социологические исследования показали (недавно вышла работа ИРПО с Союзом работодателей России «Социальное парт-

нерство. Что ждет работодатель?» [1]), что работодателю необходимы рабочие кадры 4–6 разрядов, имеющие обязательное среднее образование, способность к овладению смежными профессиями, обладающие гибкостью и динамичностью, владеющие компьютером, иногда иностранными языками и т. д. Таким образом, требования работодателя вышли далеко за пределы возможностей одного уровня образования (в данном случае – начального профессионального).

Вспомним, в связи с этим, что еще в 1995 г. Минобразования давало разрешение на реализацию среднего профессионального образования на базе начального, а иногда, как исключение, высшего на базе среднего профессионального образования. (Но, конечно, при условии мощного контроля качества подготовки). Потому что уже тогда предвидели, что аттестацию и аккредитацию образовательных учреждений следует проводить не только по их типологии, как написано в Законе РФ «Об образовании», а и по программам подготовки в них. При условии, что образовательные учреждения способны готовить кадры соответствующего качества.

Сегодня сложилась странная ситуация. Прокуратура говорит «нельзя», и такая подготовка закрывается, хотя в стране она уже была достаточно широко реализована во многих сотнях образовательных учреждений. Конечно, в законе не сказано «можно», но не сказано, что и «нельзя». Поэтому в регионах, где сильная местная власть (например, в Читинской области), ситуация другая: среднее профессиональное образование реализуется на базе начального, осуществляется многоуровневое финансирование – федеральное, региональное, муниципальное, собственное многоканальное и т. д. Все имеет правовую защиту. Комплексы непрерывного образования процветают и даже спасают социальную структуру в сельских регионах [5]. Это пример того, как региональные структуры «закрыли» те прорехи, которые имеются в нашем законодательстве. Кстати, делалось это и на основе того опыта, который накопился в лицейском движении, этой форме, выходящей за пределы одного уровня образования, до сих пор не защищенного в рамках законодательства.

Но сегодня многое меняется. Теперь уже работодатель заставит это сделать, иначе перспектив у НПО не будет.

Действительно, масштабные социологические исследования последних лет показали, что сегодня работодатель – хозяин заводов и предприятий – на рабочие должности более, чем на 70%, берет не выпускников учреждений профтехобразования, а из колледжей и техникумов. На вопрос – почему? – работодатель отвечает, что эти выпускники более образованы, более обучаемы, более дисциплинированы, им можно доверить дорогое оборудование и т. д.

А как же рабочая подготовка? Ведь в училищах гордились, даже иронизировали над техникумами, когда в тех тоже готовили рабочих (это при разнице в производственной подготовке в 1200 ч!). Но сегодня работодатель говорит, что обучаемые и дисциплинированные кадры важнее, а рабочей профессии он «научит сам» или пригласит рабочих из-за рубежа. Это уже сложившаяся ситуация, в которой оказалась система НПО: работодателю надо 4–6 разряд, а в УНПО России «штампуют» 3 разряд, то есть низкое качество подготовки. И теперь вопрос вопросов – как выйти из этого тупика?

Позиция четвертая. В свое время было принято, что система НПО должна готовить кадры высокой квалификации и выполнять социальную функцию. К сожалению, сегодня обе этих функции под угрозой, а подготовка рабочих высокой квалификации практически невозможна. Однако существует несколько путей выхода из этой ситуации.

Первый путь. Все-таки в Закон РФ «Об образовании» ввести поправку, чтобы аттестация и аккредитация образовательных учреждений осуществлялись не только по их типологии, но и по программам подготовки специалистов. (Известно, что поправку внести легче, чем принять новый закон). Это позволит наконец-то в рамках правового поля выйти из ограничений одноуровневой подготовки кадров.

Второй путь заключается в том, чтобы создавать образовательные учреждения нового типа – типа социально-образовательных комплексов или учреждений непрерывного образования, где реализуется начальное, среднее (возможно, и высшее) профессиональное образование, но с сохранением вертикали многоуровневой подготовки. В такой вертикали качество подготовки рабочих повысится неизбежно.

Сегодня речь может идти и о частичном, экспериментальном объединении учреждений начального и среднего профессионального образования. Но этот процесс может быть только постепенным. В работе «Новые принципы организации начального профобразования», изданной профессором И. П. Смирновым и академиками РАО В. А. Поляковым и Е. В. Ткаченко [2], рассмотрены системные предложения, направленные на исправление сложных ситуаций при переходе УНПО к открытой системе в условиях рынка труда.

Позиция пятая. В складывающихся условиях все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и предприятиями, союзами работодателей, объединениями трудящихся, службой занятости, то есть со всеми, кто становится не просто заказчиками «продукта» образовательного учреждения, но и источником его финансового благополучия. Поэтому сегодня одним из важнейших

приоритетов развития профессионального образования является создание института социального партнерства.

Необходимость формирования такого института диктуется также характером демократического развития общества и опытом развитых стран, где социальное партнерство является естественной формой существования системы профессионального образования.

Мы живем в новой стране, а мыслим старыми категориями. Изменяется даже понятийный аппарат педагогики и образования. Например, само понятие социального партнерства – важное для рынков труда и образовательных услуг – эксплуатировавшееся еще в советский период, сегодня имеет совершенно другое содержание.

Один пример, относящийся к современной трактовке социального партнерства, и как этот вопрос можно решать в сегодняшних условиях. В Нижнем Тагиле разработана модель трехуровневого социального партнерства, где рынок образовательных услуг, реализуемый на базе Нижнетагильского государственного профессионального колледжа им. Н. А. Демидова (все 86 мастеров профессионального образования имеют высшее инженерно-педагогическое образование или заканчивают его), переведен в режим рынка труда при взаимодействии колледжа с 37 предприятиями и 19 образовательными учреждениями Свердловской области. Сегодня в стране работодатель оплачивает только 14% подготовки рабочих кадров. В Нижнетагильском колледже работодатель оплачивает 44%. Потому что он принимает на работу того, кто ему нужен. Наша система подготовки рабочих кадров истощена. В России сейчас только 5% рабочих кадров имеют высшую квалификацию. (Для сравнения: в Америке и Германии эта цифра составляет 48–55%). Следовательно, необходимо искать варианты подготовки кадров более высокого качества.

Один из вариантов – организация трехуровневого социального партнерства. Оно базируется на двух новых парадигмах. Первая: работодатель определяет, чему учить, образовательное учреждение – как учить. Вторая: качество образования – это когда к тебе возвращается заказчик, а не продукция. В рамках трехуровневого социального партнерства это не совсем научное определение совершенно очевидно.

Итак, на первом уровне партнерства решаются вопросы образовательного заказа. Здесь работодатель участвует даже в подготовке абитуриентов для образовательного учреждения, влияет на программы обучения, а дальше оценивает и качество подготовки.

Второй уровень – трудоустройство выпускника. Многие руководители училищ гордятся: «у нас 90–100% трудоустройства, в службе занятости в очереди никого нет». Лукавость. Не говорят, сколько из выпускников работают по

специальности. Когда мы говорим о трудоустройстве, то следует иметь в виду прогнозируемое и целевое трудоустройство. Тем более, что современный заказчик участвует в работе государственной комиссии, а она – в рамках ГОСТов и ЗУНной парадигмы – оценивает качество подготовки выпускника. Однако «зунная» парадигма в социальном партнерстве имеет инвариантно-вариативные составляющие. В инварианте ЗУНы в рамках ГОСТов являются целью. Таким образом, защищаемая дипломная работа оценивается в рамках ГОСТа. Все прекрасно. И заказчик доволен. Но на работу выпускника не берет. Потому что начинает действовать вариативная часть парадигмы и трудоустройства, где ЗУНы выступают в качестве средства достижения поставленных целей, а цели определяются требованиями заказчика, теми компетенциями, которые не вошли в ГОСТ или вышли за его пределы. Речь идет уже о лично ориентированной траектории подготовки по заказам и желанию работодателя. С этим следует считаться, работодатель «правит бал»: именно он теперь берет или не берет на работу выпускника образовательного учреждения.

Третий уровень – уровень профессионального и карьерного роста выпускника. Вот где проявляется его реальная конкурентоспособность. В рассматриваемом случае определены три уровня конкурентоспособности: на первом уровне социального партнерства – в условиях реализации образовательного заказа. Второй уровень конкурентоспособности – при трудоустройстве. И, наконец, конкурентоспособность молодого специалиста. В эксперименте разработано несколько анкет: для заказчиков (начальника цеха, директора, крупного специалиста), которые оценивают выпускника, а также для самого выпускника. Для оценки его рефлексии как молодого специалиста. Более 5 лет действует эта система в Нижнем Тагиле. Ушедший выпускник (как и его руководители) за 2–3 года работы оценивает недостатки и достоинства условий работы, и далее идет рефлексивная связь с образовательными учреждениями. В анкетах отмечается, что необходимо делать (или изменить) на первом уровне социального партнерства – уровне образовательного заказа. Таким образом, сама модель социального партнерства становится не только технологической, но и содержательной, при этом реализуется связь всех трех уровней партнерства. Эти связи, как и типы конкурентоспособности, описаны в новой книге «Социальное партнерство учреждений профессионального образования» [4]. Представляется, что у этого подхода есть хорошая перспектива, хотя, возможно, эта модель может быть и не везде успешной. Однако она успешно реализована в 19 образовательных учреждениях и на 37 предприятиях Свердловской области. Таким образом, в новых подходах оценки качества подготовки, в новой организации содержания социального партнерства, в новом понимании

привычных для нас понятий – наше будущее. Не успеем этого сделать – будут продолжать наступление иностранные рабочие.

Позиция шестая и последняя. Не может не беспокоить планирование обвальной передачи училищ на финансирование из местного и регионального бюджетов. В свое время уже отменялось подобное постановление Правительства (1992 г.), затем в 1995 г. был уже закон, отмененный в том же году. Не прошла попытка передачи УНПО и в 2000 году (103 статья проекта закона о бюджете 2001 г.). Сейчас очередной заход – передача его с января 2005 г. Но снова не вся страна готова к этому. Хотя многое за последнее десятилетие существенно изменилось. Поэтому там, где есть готовность и где может быть финансово-экономическое обеспечение, должная правовая база, там постепенно эти процессы возможны. Но наша страна слишком велика и разнообразна, поэтому даже в экономическом плане недифференцированная, обвальная передача учреждений НПО может закончиться только достаточно серьезным перераспределением государственных средств.

Действительно, у 80% ребят, которые учатся в училищах, родители получают зарплату до 1000 р., у 50% – безотцовщина. Эти ребята уже представляют группы риска. И они при закрытии УНПО (что неизбежно при передаче) будут лишены возможности получить образование, а, следовательно, пойдут на улицу. То есть деньги вместо Минобразования пойдут в МВД, в Министерство труда и социальной защиты на строительство колоний и детских домов. В 1996 г. в России было 450 тысяч социальных сирот, сейчас – 900 тысяч. Таким образом, страна сама формирует социальное сиротство, перераспределяя детей трудной судьбы из одной сферы в другую. Многие сегодня меняются, но и менять необходимо постепенно. Повторим, что частичная передача училищ в регионы возможна. Можно говорить даже о частичном изменении форм собственности при передаче [2]. И если такое время приближается, то это должно делаться и постепенно, и в экспериментальном порядке, с необходимым научным обеспечением. С оценкой не только положительных сторон, но и отложенных негативных последствий. Без таких подходов позитивное развитие системы профессионального образования будет просто невозможным.

#### *Литература*

1. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Социальное партнерство: что ждет работодатель? Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования. М., 2004. 32 с.

2. Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. Новые принципы организации начального профессионального образования. Переход к открытой системе в условиях рынка труда. М., 2004. 32 с.

3. Ткаченко Е. В. О проблемах взаимодействия профессионально-педагогического и начального профессионального образования // Образование и наука. Известия УРО РАО, 2003. № 3(21). С. 35–48.

4. Ткаченко Е. В., Сафонова Е. Г., Панина Л. П., Фишукова О. Ф. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации). Екатеринбург, 2003. 330 с.

5. Бородин Н. С. УНПО сельских регионов и налоговая политика в образовательной системе России. Профессиональное образование, 2002. № 9. С. 2–3.