

рант – аспирант – докторант. В университете ежегодно проводится научно-практическая конференция молодых ученых «Инновации в педагогике и на производстве», способствующая активизации деятельности молодых специалистов в выполнении научных исследований, приобретению и закреплению опыта участия в этом виде деятельности, широкому освещению результатов исследований и внедрению их в образовательный процесс. Тема конференции согласуется с научными направлениями, развиваемыми в университете, и полностью отражает профиль подготовки специалистов и научных кадров.

Важным организационным аспектом является нормативно-правовая поддержка НИРС и послевузовского образования, которая обеспечена комплектом методической документации по организации НИРС, функционированию СНТМ, СНТО, а также сборником положений о подготовке научно-педагогических кадров в университете.

Профессиональному и научному росту кадрового потенциала университета способствует факультет повышения квалификации, где, начиная с 2000 г., реализуется дополнительная образовательная программа «Преподаватель высшей школы», освоение которой гарантирует аспирантам и молодым преподавателям получение дополнительной квалификации.

Работа диссертационного совета в определенной мере способствует укреплению и обогащению кадрового потенциала университета, решает задачу научно-методического обеспечения образовательного процесса. Диссертационный совет, дополняя систему подготовки научно-педагогических кадров, завершает вертикаль непрерывного профессионально-педагогического образования, созданную в университете.

О. Н. Арефьев

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КОЛЛЕДЖА

Социальное партнерство в самом широком смысле следует понимать как такую совместную коллективно распределенную деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками данной деятельности эффектам. При этом указанная

деятельность может осуществляться как перманентно, так и в ситуативных, специально планируемых в рамках социального партнерства акциях. Социальное партнерство по отношению к образованию мы понимаем как:

- партнерство внутри системы образования между социальными группами данной профессиональной общности;
- партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями иных сфер общественного воспроизводства;
- партнерство, которое инициирует система образования, как особая сфера социальной жизни, делающая вклад в становление гражданского общества.

В настоящее время предъявляются высокие требования к качеству подготовки специалистов, в том числе образовательными системами колледжей.

Зачастую, это качество часто требует значительного улучшения. Причины? На наш взгляд, их несколько.

Во-первых, почти десятилетний путь развития экономики в условиях рыночных отношений практически не повлиял на «ассортимент», количество и качество подготовки рабочих профессий и специалистов среднего звена управления. А есть ли в этом необходимость? Конечно, есть. Современный рынок труда потребовал не просто специалиста (как в былые валовые времена). Он потребовал конкурентоспособного специалиста, владеющего веером профессий, быстро и эффективно адаптирующегося в условиях производства (сервиса, услуг). Умеющего не только предложить себя на рынке труда, но и быть готовым адекватно ситуации и времени найти оптимальный и эффективный метод решения и выполнения профессиональных задач.

А для этого необходимо хотя бы частично изменить структуру образовательной системы колледжа, создать необходимые условия для успешной учебно-студенческой и профессионально-педагогической деятельности, переработать содержание учебных планов и программ, фронтально изменить психологию инженерно-педагогических кадров в плане системного совершенствования их профессионального, психолого-педагогического и общекультурного уровня. А самое главное – определить потребность заказчика на необходимое качество и количество подготавливаемых специалистов. Все это должно осуществляться на уровне самой образовательной системы колледжа.

Во-вторых, кроме того, что мы (работники образования) в отличие от всего мира сами, а не работодатель определяем качество подготовки выпускника, мы к тому же практически не сотрудничаем с заказчиками кадров. Надолго затянулась ситуация, когда требования государственного образовательного стандарта (ГОС) не совпадают с требованиями заказчика (прежде всего, работодателя). Причина в том, что руководители предприятий и организаций (опять-таки, в отличие от других стран) слабо привлекаются к разработке ГОС. Поэтому нередки случаи, когда образовательные учреждения выпускают специалистов, спрос на которых в условиях изменяющегося производства не велик.

По сути, и власти, отвечающие за образование (и экономику в целом), не очень обеспокоены состыковкой учебных заведений с потребителем. На наш взгляд, требуют незамедлительного рассмотрения вопросы проведения мониторинга потребностей; оснащения образовательных учреждений необходимым производственным парком для прохождения практики обучающимися; внесения изменений в содержание учебных программ; предоставления предприятиям, где студенты проходят практику, льготного налогообложения и выработки путей наибольшего финансово-экономического благоприятствования тем учебным заведениям, которые взяли на себя дополнительную нагрузку в плане развития частичной хозрасчетной деятельности. Эти вопросы необходимо решать на уровне муниципальных органов власти.

В-третьих, необходимо детально проанализировать достижения учебных заведений, которые экспериментально перешли на новый хозяйственный механизм, в новый образовательный статус, чтобы распространять этот позитивный опыт. Эти задачи требуют разрешения на региональном уровне.

На уровне регионов необходима сильная научно-методическая поддержка, мотивирование педагогических коллективов на исследовательскую деятельность, на достижение более высокой профессиональной и психолого-педагогической квалификации. Необходимо систематическое проведение тематических семинаров и научно-практических конференций по проблемам качества подготовки специалистов и профессионального образования в целом.

Новый экономический уклад, появление рынков труда, капитала, интеллектуальных и образовательных ресурсов в корне меняют всю систему подготовки кадров. В этих условиях все более актуальным становится во-

прос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и предприятиями, союзами работодателей, объединениями трудящихся, службой занятости, управлением образования, студентами и их родителями, т. е. с теми, кто становится не просто потребителем «продукции» образовательного учреждения, но и должен быть источником его финансового благополучия.

Сегодня одной из главных задач системы профессионального образования, в связи с ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов, является полный учет требований работодателей. А быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда возможно только при создании системы социального партнерства, которая сможет объединить всех выше перечисленных субъектов с учетом интереса к взаимодействию с профессиональной школой на основе партнерских отношений.

Для того, чтобы заинтересовать своих партнеров, колледж должен готовить специалистов, обладающих наряду с профессиональными характеристиками (занимающими первое место в ряду требований работодателей) развитыми личностными качествами, такими как коммуникативность, креативность, ответственность.

Эффективное взаимодействие с работодателем (и потребителем в целом) возможно в том случае, когда наряду с требованиями к уровню подготовки специалистов работодатель предоставляет адекватную финансовую поддержку. Причем речь идет не о разовой акции. Социальное партнерство предполагает разработку пакета нормативно-правовых документов, отвечающих потребностям заказчика и современным технологиям обучения, которые направлены на стимулирование этого партнерства.

Разработка региональными органами власти нормативно-правового поля должна предусматривать налоговые льготы и стимулы, побуждающие работодателей участвовать в финансировании образовательных учреждений и социальной поддержке обучаемых; другие льготы предприятиям, обеспечивающим производственную практику для студентов.

Социальное партнерство для системы профессионального образования должно стать естественной формой существования. В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями образовательные учреждения смогут выполнять свое главное предназначение – давать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда. Социальное партнерство, восстановление

и укрепление связей с предприятиями открывают для образовательных систем колледжей дополнительные возможности опережающего развития:

- упрощается доступ к информации о рынке труда (кого и сколько надо готовить);
- обеспечивается учет требований работодателей к содержанию подготовки специалистов;
- упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;
- открываются более широкие возможности для организации практики студентов;
- появляются возможности для организации краткосрочной стажировки инженерно-педагогических работников с целью ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;
- расширяются возможности трудоустройства выпускников.

Какие факторы способствуют становлению и укреплению системы социального партнерства? Действительно, все участники этого процесса имеют свои интересы. Однако есть общее, что может их объединить – потребность экономики в высоко квалифицированных кадрах.

Необходимо подчеркнуть, что заинтересованность всех участников системы социального партнерства в скорейшем ее становлении была бы реализована, если:

- 1) на уровне региональных властей будет выработана законодательная база, способствующая формированию такого партнерства;
- 2) будет приведен пакет нормативно-правовых документов о налоговых льготах и стимулах предприятиям, обеспечивающим не только производственную практику для студентов, но и на основе договорных отношений участвующих в заказе необходимых им специалистов за счет финансовых перечислений.

Успех в деле формирования социального партнерства, а значит повышения качества образования, сегодня во многом зависит от инициативы действий регионального руководства, отвечающих за эту область. Но в еще большей степени это зависит от самих образовательных учреждений, от инициативы и энергии их руководителей, от понимания ими всей важности этого вопроса и способности вовлечь в него всех своих потенциальных партнеров – как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг.

В современной системе образования социальное партнерство представлено как один из аспектов государственно-общественного управления образованием. Он касается преобразования трех средств системы управления:

- кадры (средство, изменение которого направлено на инициацию активности профессионально-педагогических объединений);
- финансы (средство, изменение которого направлено на обеспечение открытости и рациональности финансовых потоков);
- информация (средство, которое направлено на трансляцию обществу позитивных, конструктивных и перспективных представлений об образовании).

Эксперименты по изменению этих средств системы управления являются важными, но не обеспечивающими в полной мере задачи опережающего развития и активного участия образования в становлении социального партнерства общественных групп.

Перспективным направлением проектно-исследовательских разработок в области социального партнерства по отношению к образованию, на наш взгляд, является изучение процессов появления, принятия и реализации образовательных и иных социальных инициатив. Актуальными становятся следующие вопросы: каков источник появления образовательной (социальной) инициативы? какие разные интересы, каких социальных групп при этом реализуются? возможно ли сделать открытым процесс реализации интересов? насколько эффективно скажется реализация инициативы на благополучии ее участников, широкого социального окружения?

Ответы на эти вопросы для системы образования (в том числе образовательных систем колледжей) являются своего рода механизмом поиска нового предназначения образования в изменяющихся социально-экономических и культурно-антропоцентрических условиях человеческого существования.

Представляет интерес международный опыт социального диалога в сфере образования и труда, особенно стратегические тенденции развития.

В основополагающих актах Европейского Союза организации социального партнерства отведена важная роль. В области социальной политики социальные партнеры могут заключать прямые соглашения, которые потом утверждаются ЕС как директивы. В социальной политике ЕС наблюдается тенденция передачи прав по регулированию вопросов социаль-

ного партнерства с уровня Европейской комиссии (высший исполнительный орган ЕС) на уровень социальных партнеров. Такая практика давно действует в секторе образования, особенно в области профессиональной подготовки и повышения квалификации.

В настоящее время социальный диалог между сферами образования и труда в Западной Европе приобретает все большую важность и развивается во взаимосвязи между его национальными и общеевропейскими нормами. Основные направления европейского социального диалога в системе образования включают такие аспекты, как финансирование, стандартизация, оценка качества, аккредитация, сертификация, оптимизация, а также образование учащихся.

Определенный интерес для нас может представлять опыт Германии, в которой одним из важнейших источников действующего трудового права выступает договорное право, т. е. право, созданное на основе государственных полномочий автономно через совместное соглашение – тарифный договор и производственные отношения. Сторонами тарифного договора являются профсоюзы, отдельный работодатель, а также объединения работодателей. Заключать тарифные договоры со стороны трудящихся могут только профсоюзы. Предметом тарифных договоров (соглашений) могут быть все условия труда, например, заработная плата, продолжительность рабочей недели, отпуска, вопросы занятости и др.

В случае заключения такого соглашения стороны берут на себя обязательство разрешать возникающие конфликты только мирным путем. Отказ от возникших тарифных прав и обязанностей возможен при одобрении сторонами мирового соглашения, а лишение тарифных прав исключено как таковое.

Действия тарифного договора не прекращаются сразу же по истечении его срока или расторжения, а продолжают до тех пор, пока не вступает в силу новое тарифное соглашение.

Таким образом, именно тарифные договоры составляют сердцевину немецкой модели социального партнерства.

Сопоставляя пути развития социального партнерства в образовательной сфере России и Запада можно отметить ряд особенностей.

В международной практике наиболее часто используются термины «социальные партнеры», «социальный диалог». Термин «социальное партнерство» используется гораздо реже и подразумевает применение опреде-

ленной процедуры (процесс переговоров и консультаций) и оформления результатов этих переговоров в виде документов, фиксирующих баланс интересов социальных партнеров по определению условий и организации труда. Поскольку достижение такого баланса интересов является сложным и довольно неустойчивым процессом, на Западе этот термин используется редко.

В странах Западной Европы элементы социального партнерства в результате длительной эволюции стали неотъемлемой частью регулирования трудовых отношений. На смену конфронтации труда и капитала постепенно пришло соревнование, а затем и социальный диалог сторон. Этот диалог стал необходимым компонентом социального мира и экономического процветания. Важно, что необходимость постоянного и плодотворного диалога признается не только на уровне государств, но и на уровне организаций.

В России же социальное партнерство стало формироваться сверху как один из элементов социально-экономической модернизации, повторяющей западный опыт становления рыночной экономики, без учета специфики страны и ее особенностей. Правовая база структуры социального диалога начала складываться до формирования объединений самих социальных партнеров.

Поэтому при всей важности изучения зарубежного опыта становления социального партнерства его реализация будет эффективной только при условии учета особенностей России и специфики ее вхождения в цивилизованные рыночные отношения.

С целью оказания практической помощи в создании современной модели социального партнерства в области образования Европейским Союзом совместно с Министерством образования России при участии Профсоюза работников народного образования и науки РФ создан проект ТАСИС «Управление образованием».

Ключевыми направлениями проекта являются: разработка рекомендаций по развитию социального партнерства в области образования; повышение квалификации руководящих работников образовательных учреждений по вопросам финансирования и управления собственностью в системе образования; повышение квалификации и оказание технической помощи в области образовательной статистики.

В целях осуществления комплексного подхода к развитию системы социального партнерства в сфере образования нам представляется целесообразным:

- систематически изучать и обобщать имеющийся зарубежный опыт организации системы социального партнерства в сфере образования;

- определить критерии и социальные показатели для анализа состояния и основных тенденций развития социального партнерства;

- расширять социальное партнерство в сфере образования с учетом стратегических направлений и национальных приоритетов развития человеческих ресурсов в сфере непрерывного образования, содержание учебных программ, профессиональной квалификации, аттестации педагогических и руководящих кадров, их трудоустройства, стандартизации, аккредитации образовательных учреждений и их финансирования;

- уделять постоянное внимание проблемам:

- подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров, аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений на федеральном, региональном, местном локальном уровнях;

- изучения рынка труда, итогов трудоустройства выпускников с включением этих данных в официальную отчетность;

- анализа потребности в подготовке и переподготовке кадров на местных рангах труда и регулярного информирования об итогах этого анализа учебных заведений, общественности и работодателей;

- разработки процедуры формирования госзаказа для системы профессионального образования и подготовки на основе объективных критериев информации о рынке труда, конкурса учебных заведений на право получения госзаказа;

- формирования попечительских советов с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей, родительской и студенческой общественности.

Например, на территориальном (муниципальном) уровне субъектами социального взаимодействия могут быть органы местного самоуправления, советы директоров учреждений профессионального образования территории, территориальная служба занятости, объединения работодателей, профессиональные союзы, общественные объединения граждан, средства массовой информации.

Организационной формой взаимодействия является территориальный (муниципальный) Совет социальных партнеров в сфере профессионально-образования, выполняющий следующие функции:

- формирование территориального социально-профессионального заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих и специалистов в учреждениях профобразования с учетом задач социально-экономического развития территории;
- практическая отработка моделей многоучредительства профессиональных образовательных учреждений;
- привлечение социальных партнеров к соучредительству;
- внесение предложений в Региональный перечень профессий и специальностей, востребованных на местном рынке труда.

На локальном уровне субъектами социального взаимодействия могут быть учреждения профессионального образования (УПО), работодатели (предприятия различных организационно-правовых форм), профессиональные союзы, родители студентов, выпускники УПО.

Функции субъектов социального взаимодействия на локальном уровне: доленое финансирование профессионально-образовательных программ; формирование заказа на качество профессионального образования; квотирование студенческих мест под производственную практику и стажировки преподавателей; формирование независимых комиссий для присвоения квалификационных разрядов и категорий выпускникам УПО; осуществление функций социальной поддержки студентов; трудоустройство выпускников; защита и поддержка прав и интересов УПО, реклама его деятельности; установление поощрительных стипендий и премий Совета за учебные достижения студентов; содействие установлению и развитию межрегионального и международного делового и культурного сотрудничества УПО.

Л. А. Бахтеева

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО ИНТЕРЕСА

Проблема интереса является одним из важнейших направлений научных поисков. Феномен интереса изучается в социологии, психологии, педагогике, частных методиках. Интерес рассматривается как реальная при-