Проблемы, препятствующие развитию социального партнерства, можно условно сгруппировать в два больших блока: проблемы внешнего порядка и внутренние проблемы образовательного учреждения.

К числу внутренних проблем организации социального партнерства относятся те, которые напрямую зависят от самого образовательного учреждения, его готовности осознать и принять новизну собственного положения на рынке образовательных услуг.

Одной из причин, относимых к категории внешних, можно считать тот факт, что в процессе радикальных экономических преобразований стал все сильнее ощущаться разрыв несоответствия между квалификационными требованиями предприятий работодателей и уровнем подготовки, квалификацией выпускников колледжа. Повысились требования к психологическим характеристикам принимаемых на работу: наличие коммуникативных навыков, организаторских способностей, умение находить общий язык с клиентами, проявление инициативности, творческого подхода. Не всегда учебные заведения в состоянии оперативно реагировать на изменения требований со стороны работодателей. Работодатели предъявляют свои, иногда выходящие далеко за рамки профессионального стандарта, требования к квалификации и умениям работника.

Формирование системы социального партнерства есть один из магистральных путей развития профессионального образования. И хотя на этом пути образовательные учреждения ждут нелегкие испытания и трудности, сворачивать с него нельзя, ибо лишь заложив новый фундамент взаимодействия с рынком труда, можно надеяться на укрепление позиций и самой профессиональной школы.

А.В.Ковалев

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ В НАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Now industrial enterprises need highly qualified competitive workers. That's why it is necessary to create a new concept of their professional training in the region on the basis of new approach towards management of this process.

Одной из актуальнейших проблем является подготовка квалифицированных, опытных, конкурентоспособных рабочих: токарей, фрезеровщиков, слесарей, ремонтников и т. п., которые бы удовлетворяли требованиям современного работодателя.

Как правило, региональная система начального профессионального образования может подготовить рабочего 3-го, и редко 4-го разряда, с малым практическим опытом, умеющего выполнять в основном только учебные заказы, да и то зачастую на устаревшем оборудовании.

Основной акцент в подготовке будущих рабочих переносится на учебные центры предприятий, фирм, организаций, служб труда и занятости населения. Как правило, за счет собственных сил и приглашенных специалистов в учебных центрах предприятий занимаются ускоренной подготовкой рабочих по специально разработанным программам.

Определенную лепту в подготовку рабочих вносит система дополнительного образования, в которой старшеклассники и молодежь до 30 лет приобретают, зачастую бесплатно, ту или иную рабочую профессию по ускоренной программе. Но разряд, квалификация, которую они получают, не всегда устраивает работодателя. Вот почему необходимо разработать концепцию профессиональной подготовки рабочих в регионе, основывающуюся на новых подходах к управлению этим сложным процессом.

Прежде всего необходимо приобщить руководителей профессиональных училищ и лицеев к изучению учебной дисциплины «Управление персоналом».

Особую роль играет личность руководителей учебных заведений и всей профессиональной образовательной системы, их умение влиять на поведение своих подчиненных, используя практико-ориентированные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак Клелланд, Ф. Херцберт, Д. Аткинсон, С. Адамс, Б. Скиннер, В. Врум, Т. Комелли).

Особое значение имеют как специфика объекта управления, количество обучаемых и педагогов профессионального обучения, так и материально-техническая база, связь с предприятиями, организациями. Это обстоятельство влияет на характер и особенности управления, на развитие профессионального образовательного учреждения.

Важен квалифицированный научный анализ объекта управления, где профессиональное училище и лицей должны быть рассмотрены как сложные открытые системы.

Планируя процесс развития начальной профессиональной школы, важно ответить на вопросы: что будем развивать? и как в этой связи построить управление персоналом? Ответы на эти вопросы позволят привести в необходимое соответствие две системы – управляющую и управляемую.

Л. А. Максимова

ОБ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ

The improvement of vocational training of experts on manufacture field should be carried out on the acsiological, technological and o the control and organizational levels to provide the continuous professional development of the workers.

Профессиональная подготовка специалистов на предприятиях и в организациях требует научного осмысления содержательных и профессиональных направлений своего развития с точки зрения идей гуманизации, непрерывности, многоуровневости, интеграции.

В данных тезисах рассматриваются вопросы адаптации общей концепции непрерывного профессионального образования применительно к профессиональной подготовке специалистов на предприятиях и в организациях. Если ранее профессиональная подготовка рабочих на производстве связывалась с получением рабочей профессии через ученичество, наставничество и т. д., то в современных условиях представление о самой профессиональной подготовке связывается с такими понятиями, как «переподготовка», «дополнительное образование», «овладение несколькими профессиями», «научно-исследовательская деятельность на производстве».

На основе интегративных идей социально-экономических, психолого-педагогических, профессионально-технологических наук и общей концепции непрерывного профессионального образования определены сущностные характеристики профессиональной подготовки специалистов на предприятиях и в организациях:

• организующим началом профессиональной подготовки специалистов являются требования общества и государства к профессиональной