

УДК 377

Т. А. Голубева,
Д. А. Цуркан

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ОТРАСЛЕВЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье представлен опыт Тверской области по организации взаимодействия профессиональных образовательных учреждений с потенциальными работодателями будущих выпускников. Излагаются промежуточные результаты работы, которая проводится согласно «Программе области по развитию системы профессионального образования региона в условиях развития и внедрения моделей государственно-частного партнерства». Показаны возможности дуального обучения, когда с целью повышения качества образования к подготовке специалистов для конкретных рабочих мест привлекаются ресурсы реального сектора экономики. Такая основанная на практико-ориентированном подходе система обучения решает целый ряд актуальных проблем: у студентов формируются компетенции, соответствующие потребностям регионального отраслевого рынка труда, появляется опыт трудовых и производственных отношений; в учебном процессе активно используются инновационные производственные технологии и современное оборудование; обучение становится самокупаемым и наименее затратным для работодателя. В заключение публикации намечены дальнейшие шаги по совершенствованию системы профессионального образования тверского региона, в частности создание диверсифицированного набора адресных краткосрочных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных категорий граждан.

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональные стандарты, качество.

Golubeva Tamara A.,
Tsurkan Denis A.

PROBLEMS OF COOPERATION DEVELOPMENT BETWEEN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS AND INDUSTRIAL EMPLOYERS IN TVER REGION

Abstract. The paper reveals the experience of Tver region in building up the partnership of vocational training institutions and potential employers, and demonstrates the interim results achieved as a result of the Regional

Program of Vocational Education Development. The practice-oriented approach helps to address a set of relevant objectives: students' competencies development, related to the demands of regional industrial labor markets; acquaintance with the labor and industrial relations, innovative technologies, and modern equipment; and reinforcement of practical training aspects. In the conclusion, the authors outline the prospective trends of regional vocational education development addressing the training needs of different target groups.

Keywords: vocational education, professional standards, quality.

В настоящее время профессиональные образовательные учреждения должны обеспечивать подготовку рабочих кадров и специалистов с учетом требований местного рынка труда, а также используемых в регионе и стране в целом технологий и способов организации производства. Активное обновление «старых» профессий, возникновение новых специальностей и направлений профессиональной деятельности, потребности граждан в продолжении образования, карьерного роста, личностной самореализации предполагают постоянную корректировку содержания обучающих программ. Сгладить в учебном процессе существующее несоответствие между интенсивной динамикой рынка труда и довольно медленным обновлением образовательных стандартов в условиях отсутствия национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов возможно за счет вариативной части ФГОС. Она позволяет формировать компетенции как по заказу региональных органов управления образованием, так и с учетом потребностей федерального и регионального отраслевого рынков труда. Вариативная часть основной программы профессионального образовательного учреждения может быть ориентирована на освоение новой области производства (знакомство с работой на новом оборудовании, тенденциями развития отрасли, обновленными требованиями к организации труда и т. д.), на приобретение новых компетенций, саморазвитие человека и др. Важно подчеркнуть, что реализация любой из таких программ должна обеспечиваться методически и соответствовать определенному виду профессиональной деятельности. Поэтому наличие профессиональных стандартов – необходимое условие модернизации всей системы подготовки кадров для различных секторов отечественной экономики.

Сегодня очевидными являются следующие противоречия:

- между пониманием педагогическим сообществом необходимости модернизации системы образования и недостаточной психологической и профессиональной готовностью большинства профессорско-преподавательского состава к принятию требований рыночной экономики;
- между пониманием работодателями назревших изменений системы подготовки кадров и недостаточным владением информацией о ситуации в профессиональном образовании.

Разрешение этих проблем возможно только при эффективном взаимодействии образовательных организаций с работодателями и их ассоциациями.

В условиях регионализации профессионального образования и отсутствия профессиональных стандартов чрезвычайно важен отраслевой подход к организации и содержанию обучения специалистов, так как он помогает понять перспективы развития отрасли и требования к уровню квалификации конкретных работников. Он обусловлен и отраслевым делением министерств в государстве и отдельных регионах. Как показывает международный и отечественный опыт, эффективно создание отраслевых советов, консолидирующих работодателей, структуры власти и образования на основе общих интересов и общей ответственности за сохранение конкурентоспособности и развитие конкретной отрасли производства. Такие советы определяют и прогнозируют востребованные на рынке труда умения, координируют спрос и предложение относительно профессиональных компетенций, участвуют в формировании политики в области профессионального образования и формулируют требования к нему. Отраслевые советы также обеспечивают разработку и совершенствование профессиональных стандартов, участвуют в системе оценки квалификаций, регулируют качество подготовки специалистов для конкретной отрасли.

Взаимодействие советов и учреждений профессионального образования в целях обеспечения отраслей экономики регионов квалифицированными кадрами осуществляется, как правило, посредством определения профильных учебных заведений и квотирования учебных мест в них. В России есть положительный опыт такого сотрудничества. Заслуживает внимания практика Влади-

мирской, Тамбовской, Белгородской и других областей по разработке региональных профессиональных стандартов и приведению в соответствие системы оценки квалификаций и компетенций сотрудников предприятий и выпускников образовательных учреждений их требованиям. В Ярославской области успешно осуществляют деятельность совместные отраслевые методические советы по вопросам подготовки рабочих кадров. В Иркутской, Самарской, Волгоградской областях, Республике Татарстан и др. организованы отраслевые центры оценки и сертификации по профессиям и специальностям; на уровне регионов приняты локальные акты по содействию трудоустройству выпускников. Ценными являются результаты реализации проекта «Ресурсные центры профессионального образования в системе профессионального образования Самарской области как важный элемент новой инфраструктуры региональной системы профессионального образования, ориентированной на потребности рынка труда» [4].

В Тверской области совершенствование системы профессионального образования – приоритетное направление развития региона. Здесь в результате реализации национального проекта «Образование» и федеральной целевой программы развития образования сформирована устойчивая система взаимодействия «власть – бизнес – образование». В процессе оптимизации численности и структуры профессиональных образовательных организаций созданы и освоены экономические механизмы, стимулирующие эффективность использования бюджетных средств и повышающие качество образования. Сеть аутсорсинговых организаций обеспечивает стабильное функционирование и успешное развитие информационно-коммуникационной среды. Совместно с работодателями и их ассоциациями создано сообщество опытных экспертов, которое занимается мониторингом и оценкой достижений обучающихся. На основе программно-целевых методов управления современными отраслями, где требуются квалифицированные рабочие кадры, в области институализировано межведомственное взаимодействие по вопросам развития системы профессиональной подготовки. Таким образом, в регионе имеется основа для успешного сотрудничества сфер труда и образования.

Согласно региональной программе «Подготовка и переподготовка кадров для предприятий региона в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования Тверской области до 2015 года» создаются финансовые, материально-технические, организационно-методические условия для обучения высококвалифицированных рабочих кадров с учетом требований регионального рынка труда и ведущих отраслей экономики области, а также в интересах личностного развития будущих профессионалов на основе принципа «обучение в течение всей жизни».

Модернизация системы среднего профессионального образования Тверской области сопровождается активным освоением моделей государственно-частного партнерства. Правительством области поддержка механизмов такого сотрудничества рассматривается в качестве приоритетного направления деятельности по формированию объектов общественной инфраструктуры. В 2012 г. Законодательным Собранием Тверской области принят закон об участии в проектах государственно-частного партнерства [3].

В целях развития общественно-государственного управления системой регионального профессионального образования организованы общественные дискуссионные площадки, где ведется поиск путей повышения качества подготовки рабочих кадров и квалифицированных специалистов для местного рынка труда. В обсуждениях участвуют представители крупных отраслевых советов работодателей. В то же время очевидна проблема усиления ответственности сообщества работодателей за обеспечение качества и прозрачность выдвигаемых требований к квалификациям.

В системе среднего профессионального образования для повышения эффективности и качества результатов обучения и привлечения частного капитала действуют соглашения о сотрудничестве между предприятиями и учебными заведениями (среди которых Тверской колледж сервиса и туризма, Тверской колледж им. А. Н. Коняева, Тверской технологический колледж и др.). Эти соглашения позволяют активно использовать в учебном процессе кадровые ресурсы предприятий и бизнес-структур.

Обратимся в качестве примера к структурной схеме взаимодействия Тверского технологического колледжа с предприятием

RM-TEREX («Русские машины – Терекс»). Методическая подготовка преподавателей, согласование учебных программ, оценка их эффективности и корректировка производятся педагогическими работниками учебного заведения. Потенциальный работодатель будущих выпускников, располагающий производственными площадями и техническими средствами, необходимыми для реализации образовательной программы, представляет для учебного процесса оборудование, материалы и технологии, которые, как правило, являются самыми передовыми и современными. Так, благодаря предприятию-партнеру классы оснащены мультимедийным оборудованием и персональными компьютерами для каждого обучающегося. Практическая часть программы осваивается на полигоне, размеченном по правилам Ростехнадзора, на технике, протестированной и готовой для эксплуатации в реальных рабочих условиях. Причем предприятие предоставляет абсолютно новые экземпляры техники, недавно сошедшие со сборочного конвейера. С особенностями конструкции и управления оборудованием учащихся знакомит инструктор-производственник.

Практико-ориентированный подход, интеграция теории и практики, создание компьютеризированной интерактивной образовательной среды позволяют сократить сроки обучения и значительно снизить его стоимость.

Более того, обучение становится вполне самоокупаемым: уже при наполняемости группы на 40% оно начинает приносить прибыль. Накладные расходы состоят в основном из затрат на горючее и последующую предпродажную подготовку техники. Электроэнергия и коммунальные расходы тоже частично покрываются предприятием по заранее составленной и согласованной смете. При всех издержках подобная модель обучения, с финансовой точки зрения, наименее обременительна для работодателя. Колледж несет расходы по разработке программ, преподаванию, проведению практических занятий, экзаменов и тестов.

Такая организация работы позволяет выстраивать учебный процесс исходя из нужд конкретного заинтересованного работодателя и получать требуемый результат. Очевидным преимуществом сложившейся схемы взаимодействия является то, что опережающие технологии практико-ориентированного обучения дают воз-

возможность гибко и оперативно реагировать на быстро меняющиеся потребности рынка труда.

К недостаткам схемы следует отнести высокую стоимость предоставляемого оборудования и, как следствие, сильную зависимость учебного учреждения от работодателя. Ослабить зависимость можно посредством расширения круга потенциальных работодателей и социальных партнеров учебных заведений, увеличением количества предлагаемых программ, что, кроме прочего, обеспечит более равномерную загрузку учебного центра и повысит эффективность его сотрудников. Но пока представители реального сектора экономики не всегда достаточно мотивированы, а иногда имеют ложные представления о регулярных вложениях в профессиональное образование. Данные тенденции можно изменить при совместной деятельности образовательных организаций и ассоциированных работодателей по созданию и реализации отраслевых региональных стандартов. Базой для продуктивного развития партнерских отношений с работодателями должны выступить региональные отраслевые центры.

Привлечение ресурсов реального сектора экономики преследует решение следующих задач:

- создание условий для формирования у обучающихся подлинного опыта трудовых и производственных отношений;
- использование в учебном процессе инновационных производственных технологий;
- развитие практико-ориентированного подхода: перенос обучения на рабочие места и учебные полигоны, участие представителей работодателей в разработке учебных программ и модулей, что существенно повышает качество образовательных результатов.

Сейчас наблюдается становление системы независимой оценки качества образования. В разработке диагностических материалов и в самой процедуре оценивания начинают принимать деятельное участие социальные партнеры учебных заведений. Тем не менее измерения качества не всегда объективны, так как оценочные материалы чаще всего разрабатываются на базе учебных программ отдельных образовательных организаций, в связи с чем выдаваемые сертификаты признаются лишь предприятиями, непо-

средственно участвующими в данной процедуре. Как уже говорилось выше, построение эффективной системы сертификации квалификаций возможно лишь при наличии профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций [2].

Актуальными являются развитие системы сертификации на основе реальных потребностей в квалификациях регионального рынка труда, привлечение к данной деятельности наибольшего количества представителей предприятий либо отраслевых советов, а также разработка отраслевых региональных стандартов. Условия для этого имеются. Так, Общественный совет по образованию при Министерстве образования Тверской области наделен полномочиями по оценке качества предоставляемых образовательных услуг. При его непосредственном участии разработаны требования к качеству услуг в учреждениях профессиональной подготовки. Однако при отсутствии профессиональных стандартов и четко определенных уровней компетенций реализация этих требований невозможна.

Одна из актуальных проблем системы профессионального образования Тверской области – диверсифицированный набор адресных коротких эффективных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных категорий граждан. Появлению широкого спектра научно обоснованных образовательных программ, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, препятствует слабая интеграция науки и бизнес-структур. Более интенсивно должно происходить развитие инклюзивного обучения лиц с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями. Еще не все профессиональные образовательные организации готовы осуществлять непрерывную, многоуровневую, профессиональную деятельность по подготовке и переподготовке кадров в тесном взаимодействии с практикой.

Диверсифицированный набор адресных краткосрочных программ позволит каждому самостоятельно выбирать различные векторы профессионального обучения и переподготовки, а профессиональному образовательному учреждению – сформировать отвечающую времени образовательную систему.

В соответствии с намеченными направлениями современная система подготовки рабочих кадров и специалистов в Тверской области должна быть способна:

- обеспечивать подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих в соответствии с социально-экономическими потребностями региона;
- предоставлять возможности получения необходимых квалификаций для различных категорий населения с учетом их социальных и психофизиологических потребностей;
- расширять населению доступ к профессиональному образованию и обучению с помощью дистанционных образовательных технологий и электронного обучения¹.

Для успешного воплощения в жизнь перечисленного необходимы новые методологические подходы к управлению системой образования региона. В первую очередь требуются:

- правовое обеспечение разработки и применения отраслевых региональных стандартов;
- совершенствование системы мониторинга необходимых на рынке труда умений, в том числе с учетом миграции населения;
- мотивация работодателей;
- совершенствование региональной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения;
- нормативно-правовое обеспечение деятельности профессиональных квалификаций и центров сертификации.

В этой связи следует решить проблему признания результатов неформального обучения и создания правовых основ подтверждения наличия у работника имеющихся квалификаций. Формирование нормативно-правовой базы независимой оценки квалификаций требует от работников сферы государственного управления системой профессионального образования соответствующих компетенций.

Таким образом, реализация любой региональной или отраслевой программы развития профессионального образования невозможна без сбалансированного взаимодействия государства, бизнес-сообщества и граждан, а обеспечить эффективное взаимодей-

¹ Программа Тверской области «Подготовка и переподготовка кадров для предприятий региона в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования Тверской области до 2015 года».

ствие рынка труда и профессионального образования должна национальная система квалификаций. Необходимо всячески продвигать внедрение лучших профессиональных стандартов в профессиональное образование страны. Этому процессу способно помочь, в частности, участие учебных заведений в мероприятиях World-Skills International (WSI) – международной некоммерческой ассоциации, цель которой заключается в повышении статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру, популяризации рабочих профессий через проведение международных соревнований [1].

Литература

1. Коулз М., Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. Москва: 2009, 155 с.
2. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры: методическое пособие. Москва: АНО Центр ИРПО, 2011. 68 с.
3. Об участии Тверской области в проектах государственно-частного партнерства: закон Тверской области от 09.10.2012 № 86-ЗО.
4. Профессиональные кадры новой России: материалы конференции // Всероссийская конференция с международным участием, Москва, 22–23 ноября 2012 г. Москва: Академия, 2012. 304 с.

References

1. Coles M., Oleinikova O. N., Muraveva A. A. National Qualifications Framework. Ensuring the supply and demand of qualifications in the labor market. Moscow, 2009. 155 p.
2. Oleinikova O. N., Muraveva A. A., Certification of qualifications: basic principles and procedures. Toolkit. M.: ANO Center IRPO, 2011. 68 p.
3. Participation of Tver region in projects of public-private partnership Tver Region. Law of 09.10.2012 № 86–30.
4. Work force for the new Russia conference: proceedings of the Russia conference with international participation, Moscow, 22–23 November, 2012. Moscow: Academy, 2012. 304 p.