

(20%) и в большей степени как критические (64%), то в 2002 г. результаты превзошли ожидания. У 32% членов коллектива коэффициент эффективности управленческой деятельности составил до 75% и у 68% сотрудников – до 50%, а действенность управленческой деятельности осуществляется, по мнению большинства, по оптимальному уровню и либо по допустимому.

Результаты исследования подтвердили правильность выбранного направления в управленческом процессе колледжа. Но это не успокаивает менеджера-руководителя и его заместителей, а наоборот, ставит перед ними задачу поиска резервов повышения эффективности управления с целью дальнейшего развития в колледже инновационных процессов, а значит, и творческих возможностей каждого члена коллектива колледжа.

Е. Г. Сафонова, О. А. Фищукова

ИЗМЕНЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Организация социального партнерства сегодня рассматривается как одна из важнейших задач модернизации системы среднего профессионального образования и как одно из условий, обеспечивающих качество подготовки и конкурентоспособности выпускников учреждений среднего профессионального образования.

Нижнетагильский государственный профессиональный колледж (НТГПК) им. Н. А. Демидова выстраивает систему социального партнерства с предприятиями, учреждениями государственной власти и управления, профессиональными училищами города и Горнозаводского округа.

Выпускник (потребитель образовательной услуги) выходит на рынок со своим «товаром» – профессией, уровнем квалификации, мастерством. Поэтому он должен не только овладеть определенной профессией, которая пользуется спросом на рынке труда, но и достигнуть определенного уровня квалификации, чтобы быть конкурентоспособным, чтобы качество «товара» соответствовало требованиям «потребителя» (работодателя). Типовые учебные планы и традиционные учебные программы не учитывают в должной степени особенности регионального рынка труда, технологии, применяемые на местном производстве, индивидуальные требования работодателей.

В рамках тех академических свобод, которые дает образовательному учреждению Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (II поколения), мы пересмотрели учебно-методическое обеспечение основных профессиональных образовательных программ. Прежде всего, на основе данных, полученных в результате маркетинговых исследований, сбора информации с помощью «Анкеты работодателя», социологического исследования «Социальный портрет учащегося», научно-методической службой колледжа были разработаны требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускника НТГПК им Н. А. Демидова (по специальностям).

Дополнительные требования работодателей, личности и самого образовательного учреждения (колледжа) получили отражение в основной профессиональной образовательной программе по специальности 0308 – Профессиональное обучение, специализации «Моделирование и конструирование швейных изделий» (таблица).

Дополнительные требования, отраженные в основной профессиональной образовательной программе специальности 0308 – Профессиональное обучение, специализации «Моделирование и конструирование швейных изделий»

Требования	Пути реализации	Учреждения и лица, обеспечивающие выполнение требований
1	2	3
<i>1. Работодатели</i>		
1. Знание информационных технологий	Учебная дисциплина «Информационные технологии в профессиональной деятельности»	Министерство образования РФ
2. Знание основ экономики и менеджмента	Учебные дисциплины «Основы экономики», «Менеджмент» (федеральный компонент)	Министерство образования РФ, колледж
3. Квалификация 5–6-го разряда	Учебная дисциплина «Производственное обучение и технология выполнения работ», обновление программы производственной практики	Министерство образования РФ, колледж, работодатели
4. Владение смежными профессиями	Дополнительная профессиональная подготовка по специальности «Педагог профессионального обучения»	Колледж
5. Ускоренная профессиональная адаптация молодых работников	Организация практики на производстве, психологическое обеспечение образовательного процесса, консультирование выпускников	Работодатели, колледж

1	2	3
6. Позитивные личностные качества, коммуникативные особенности	Проектирование занятий в рамках технологии развивающего личностно ориентированного обучения. Вовлечение студентов во внеучебную деятельность	Преподаватели колледжа, наставники на производстве
<i>II. Колледж</i>		
1. Знание структуры современного общества, закономерностей его развития	Учебная дисциплина «Основы социологии и политологии»	Колледж
2. Расширение и углубление профессиональных знаний и умений выпускников	Учебные дисциплины: «САПР в конструировании одежды», «Проектная графика» (ДВ)*, «Новые системы конструирования и моделирования»	Колледж, работодатели
3. Знание культуры региона, особенностей костюма и быта населения	Учебная дисциплина «Демидовская программа» (региональный компонент), факультатив по прикладному искусству Урала	Колледж, работодатели
4. Гуманистическая направленность личности	Оптимизация учебного процесса	Колледж
<i>III. Личность</i>		
1. Развитие умений и навыков общения с различными группами населения	Учебная дисциплина «Социальная психология», увеличение объема часов на тему «Психология общения» (ДВ)	Колледж
2. Углубление профессиональных знаний, развитие эстетического вкуса	Учебная дисциплина «Дизайн в костюме» (ДВ), факультатив по художественной обработке текстиля, программы дополнительной профессиональной подготовки	Колледж, работодатели
3. Знание основ предпринимательства	Учебная дисциплина «Основы предпринимательской деятельности»	Работодатели, колледж
4. Продолжение профессиональной подготовки	Методика развивающего обучения, сопряжение учебных планов с учреждениями НПО и вузом, довузовская подготовка	Колледж, образовательные учреждения системы НПО и высшей школы

*Дисциплины по выбору

Вхождение профессионального колледжа в систему социального партнерства предполагает изменение локальной педагогической системы, новые подходы не только к формированию содержания образования, но и к его форме.

Методисты, преподаватели колледжа для удовлетворения запросов субъектов социального партнерства в квалифицированных и компетентных специалистах разрабатывают перспективные и эффективные методики обучения:

- задания в виде *проекта* (проектной работы);
- методику *направляющего текста* (учебное пособие, которое ведет обучающегося по всем стадиям процесса);
- методику *учебного подразделения компании*, которым управляют обучающиеся в условиях, приближенных к реальному производственному процессу.

Все новые формы учебной деятельности имеют одну общую черту: обучающийся ставится в центр учебного процесса, он получает доступ к информации, а затем, насколько это возможно, действует самостоятельно. Роль преподавателя также меняется, он становится наставником и консультантом и уступает обучающемуся место в центре учебного процесса, но несет ответственность за создание *эффективной учебной среды на рабочем месте или в учебных мастерских*. Обучающийся должен в рамках учебного процесса стремиться самостоятельно овладеть следующими его составляющими: сбор информации, планирование, принятие решений, выполнение рабочего задания, контроль за его выполнением, пересмотр всего цикла (при необходимости).

В условиях непрерывного образования важно создать единую методическую основу всех уровней образования. Особенно остро эта проблема стоит на этапе перехода от среднего к высшему образованию. Можно согласиться с мнением педагогов, что сегодня некоторые технологии высшей школы можно и нужно переносить на старшие курсы учебных заведений СПО. В этой связи заслуживает внимания технологическая модель исследовательского обучения. Оценка знаний на основании защиты самостоятельно разработанных проектов повышает прочность знаний, так как происходит их осмысление и практическое исследование.

Опыт преподавателей и мастеров производственного обучения подтверждает, что самостоятельное моделирование студентами социальных и профессионально-практических ситуаций и их решение на основе учета индивидуально-психологических характеристик участников социальной связи и всех действующих объектов и субъективных факторов становятся действенными методическими приемами формирования специально-профессиональной компетенции студентов. У студентов формируется объективное восприятие действительности, динамичной сложной противоречивой социальной реальности, в которой им предстоит жить и делать свой выбор. Параметры моделируемой ситуации должны браться из практики хозяйственной деятельности и функциони-

рования предприятий и учреждений – возможных работодателей для студентов. Эта задача облегчается, если занятия, в том числе и лабораторно-практические, ведут специалисты с производства. Такое педагогическое взаимодействие имеет место при подготовке специалистов по всем специальностям. Особенно позитивно оно проявляется при обучении специальностям: 2916 – Градостроительный кадастр, 0615 – Налоги и налогообложение, 0205 – Социальная работа, 0201 – Правоведение с дополнительной подготовкой в области таможенного дела.

Однако хотелось бы все же заметить, что объект изучения должен выходить за рамки хозяйствования нынешних социальных партнеров, чтобы жестко не ограничивать выбор студентов и формировать у них качества социально-профессиональной мобильности.

В сфере обучения социальное партнерство направлено на решение проблем, связанных не только с тем, *чему учить, на чем учить, как учить*, но и с тем, *кто будет учить*. В условиях обновляющегося производства жизненной необходимостью становится стажировка на предприятиях педагогов общепрофессиональных и специальных дисциплин, мастеров производственного обучения. К сожалению, надо признать, что в этом плане еще много нерешенных вопросов. Конкуренция на рынке высококвалифицированной рабочей силы, косность мышления и другие причины тормозят создание системы стажировки.

Социальное партнерство должно развиваться не только *вширь*, но и *вглубь*. Возрастает необходимость развития и углубления партнерских отношений между наставником производственного обучения (педагогом) и обучающимся.

Воспитать ответственное отношение молодежи к работе и обществу можно через внимательное отношение к проблемам молодежи: высокий уровень безработицы среди молодежи; дискриминация при приеме на работу; растерянность перед вопросами, на которые нет прямых ответов; отчуждение от мира взрослых, занятых своими проблемами; разрушение традиционных семейных связей; страх перед будущим. Относительное социальное отчуждение молодежи порождает отчаяние, апатию или, наоборот, агрессию, что подталкивает к наркомании, пьянству, преступности.

Вместе с тем не может не обнадеживать тот факт, что каждый молодой человек в душе стремится быть полезным обществу, сделать свою жизнь осмысленной и внести свой вклад в развитие человечества. Необходимо относиться к молодежи как к равному партнеру, встречаться с ней на «ее территории», приобщать ее к поиску решения общих проблем.

Развитие студенческого самоуправления, введение студентов в состав попечительского совета, организация досуга, открытие спортивных и оздоровительных секций, кружков технического творчества, различных студий, проведение акций милосердия, участие в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства, вовлечение в деятельность городских общественных организаций и молодежных движений, приобщение к профориентированию, совместное издание журнала «Демидовский вестник» – вот далеко не полный перечень форм воспитательной работы, получивших развитие в колледже в условиях социального партнерства.

Устойчивые и результативные связи сложились с Международным демидовским фондом, музейным комплексом Горнозаводского управленческого округа, центральной городской библиотекой, краеведческой библиотекой, городским дворцом творчества юных, комитетом по делам молодежи.

Приобщение молодежи к общечеловеческим духовным ценностям, истории родного края, духовному и научно-техническому творчеству, здоровому образу жизни через систему социального партнерства способствует формированию качеств социальной компетентности личности.

Личностно ориентированное обучение создает благоприятные предпосылки для карьеры личности, ее карьерного роста. Под карьерой, карьерным ростом мы понимаем процесс самореализации человека в профессиональной жизни, предполагающий наличие оптимальных условий для проявления и систематического развития его знаний, навыков и личностных качеств, предоставляющих ему тем самым возможность закрепить за собой определенный социальный и профессиональный статус.

Классическая трактовка данного понятия делает акцент на постепенное продвижение человека по «карьерной лестнице» в рамках какой-то организации (предполагая тем самым статус человека как наемного работника и исключая другие формы самореализации и профессионального роста, например, такие как самозанятость) и традиционно применяется в отношении так называемых «престижных» и высококвалифицированных профессий, требующих, как правило, наличия среднего или высшего профессионального образования (отрицая, таким образом, принципиальную возможность карьерного роста для менее квалифицированных профессий). Более широкое использование понятия «карьерера» («карьерный рост») предполагает постепенное изменение социального статуса определенных массовых профессий, требующих менее высокой квалификации.

Ориентацию молодых людей на карьерный рост следует, во-первых, признать положительной, а во-вторых, расширить по содержанию. Карьерный рост, в том числе профессиональный, может идти как по вертикали (достижение бо-

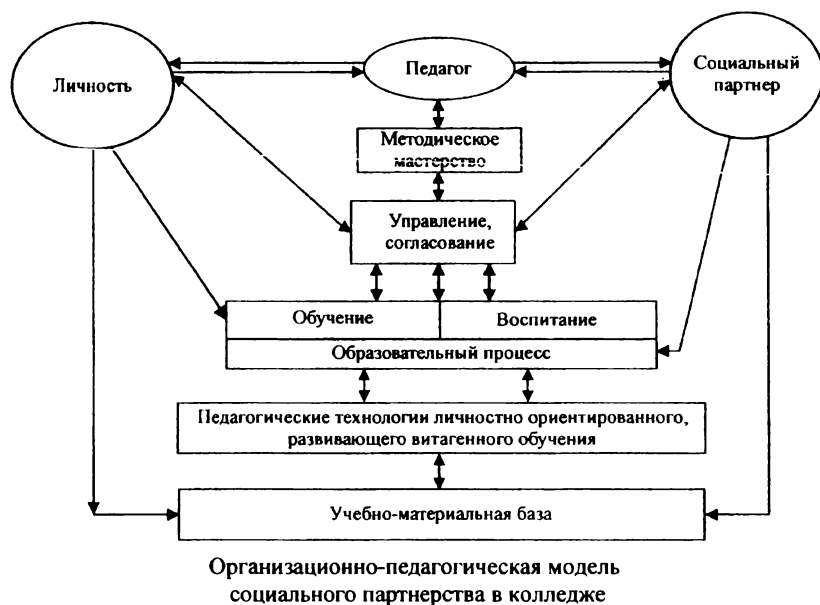
лее высокого профессионального статуса в рамках организации путем продолжения образования, повышения квалификации и приобретения дополнительных профессиональных знаний и умений), так и по горизонтали (самозанятость, самообеспечение, самореализация через выбранную профессиональную деятельность).

В целях обеспечения возможности более быстрой социальной адаптации выпускников на рынке труда наша задача заключается в том, чтобы составной частью образовательного процесса в колледже стало консультирование по всем вопросам, интересующим молодых людей. Проблемы социальной адаптации молодежи должны занять приоритетное место в работе психологической службы колледжа, в преподавании курсов «Этика делового общения» и «Конфликтология», в работе «Клуба ищущих работу». Наша педагогическая миссия состоит в том, чтобы создать для выпускников возможность трудоустройства и социальной востребованности на микро- и макроуровне. Одних профессиональных знаний и умений для этого недостаточно, нужна информация о конъюнктуре регионального рынка труда и образовательных услуг, тенденциях роста и спада, наличии рабочих мест и реальных условиях производства. Не менее важно сформировать у молодого человека умения выгодно представить и «продать» себя, видеть и отстаивать в цивилизованных формах свой интерес, умение делового общения и разрешения конфликтных ситуаций с наименьшими потерями. Словом, педагогическое учреждение совместно с социальными партнерами должно подготовить молодых людей к самостоятельной взрослой жизни, к карьерному росту и самоактуализации в условиях острой социальной конкуренции и в целом недостаточно высокой культуры межличностных отношений в микро- и макрогруппах.

В связи с этим хотелось бы сказать еще об одном аспекте социального партнерства. Это проблема социальной защищенности молодого работника и педагогов образовательного учреждения. Состояние современного рынка, крайне низкая заработная плата в бюджетной сфере и для начинающих рабочих на производстве, с одной стороны, и необходимость накопления и реализации интеллектуального потенциала нации как главного условия социального и экономического роста, с другой стороны, создают одно из острых противоречий российского общества. И именно социальное партнерство может предложить эффективный механизм разрешения этого противоречия. Речь идет о своеобразных социальных стипендиях, которые предприятие может выплачивать социально незащищенным молодым работникам, о доплатах преподавателям специальных дисциплин, которые готовят для предприятий квалифицированные ра-

бочие кадры, т. е. о возрождении традиций попечительства, благотворительности, которые существовали в прошлом, в том числе и в советское время.

Таким образом, развитие социального партнерства в профессиональном колледже предполагает создание новой педагогической системы, ориентированной на развитие компетенций личности и основывающейся на горизонтальных и вертикальных партнерских взаимовыгодных связях и соглашениях. Организационно-педагогическая модель социального партнерства, под которой мы понимаем совокупность характеристик достижения нового качества среднего профессионального образования, может быть представлена в виде схемы (рисунк).



Организационно-педагогическая модель позволит создать педагогические условия для непрерывного самостоятельного образования личности и ее трудоустройства, успешной социальной адаптации.