

профессиональной подготовки в учебном заведении. Каждая специальность требует определённых качеств и свойств личности. В профессиях коммуникативной сферы, конечно же, должна преобладать гуманитарная составляющая организации и содержания образования. В профессиях, требующих высокой технологической точности и дисциплины, скорее всего наоборот. Но в том и в другом случае, к ведущим педагогическим нормам образовательного процесса должны дополняться противоположные. Так в образовательном процессе структура деятельности обучаемых занимает ведущее положение. Если стоит задача формирования высокой исполнительской дисциплины, например помощник машиниста электровоза, то ведущей деятельностью в образовательном процессе будет отработка навыков исполнения предписывающих документов. Вместе с тем, согласование по задачам социального или общегражданского характера требует организацию деятельности приобретения навыков выбора и вариативных решений. Таким образом, один вид деятельности должен дополнять другой. Для приведённого примера учащихся необходимо ставить в условия не только точного воспроизводства требований инструкций, но и ставить их в ситуацию выбора и принятия решений, например: какие могут быть причины не исполнения предписаний и т.д.

Суждения по разным проблемам профессионального образования в целом и начального профессионального образования в частности predeterminedены наличием системного противоречия: между потребностью регулирования профессионального образования относительно социально экономической действительности и не соответствием содержания условий, обеспечивающих этот процесс. Стратегия разрешения этого противоречия зачастую наполнена декларациями и не приведена к осуществлению конструктивных действий. Внедрение моделей согласованного взаимодействия и развития – один из возможных путей решения этих проблем.

*Ю.Н. Чумарин,  
г. Екатеринбург*

### **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЮЗА ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ИНДУСТРИИ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Союз строительной индустрии включает в себя 230 предприятий. Если профсоюзы работают для защиты рабочих, то деятельность нашей ассоциации заключается в защите директоров предприятий строительной индустрии. И мы практически уже знаем проблемы профессионального образования. А проблемы такие: организация сотрудничества и взаимодействия с высшим, начальным и средним профессиональным образованием.

Парадокс такой: с высшим образованием мы находим общий язык очень быстро. Все руководители наши заводов знают всех заведующих кафедрами, все деканов и многих преподавателей. Перечислю основные направления нашей работы с учреждениями высшего образования:

- организован целевой набор в ВУЗы;

- участвуем в пересмотре и корректировке образовательных программ, вплоть до написания учебников и пособий;
- проводим лекции для студентов 4-5 курсов;
- совместно с ВУЗами на заводах защищаются кандидатские и докторские диссертации;
- организована переподготовка руководителей высшего и среднего звена;
- способствуем выезду в заграницу лучших преподавателей на стажировки и выставки;
- в рамках УГТУ-УПИ организован строительный институт, одной из задач которого является подготовка рабочих со средним профессиональным образованием.

По начальному профессиональному образованию складывается впечатление, что вы варитесь в собственном соку. Вот несколько существенных на наш взгляд проблем.

На наших предприятиях главная проблема – «полукомпетентные» люди в отделе кадров, которые способны вести только учетную деятельность. Современный рынок труда требует от нас, чтобы на предприятиях создавались кадровые службы, в которых работали бы менеджеры по персоналу, а топ-менеджеры (топ - высший) входили бы в совет по управлению предприятием. Задача данной службы знать не только кого принимаешь на работу, но и владеть информацией о том какие специалисты необходимы нашим предприятиям сегодня, а какие уже не нужны и оперативно принимать решения о подготовке, переподготовке кадров. Но пока такого еще нет на наших предприятиях.

Наладить взаимодействие наших предприятий и учреждений начального профессионального образования удастся с большим трудом. Приведу пример: на сегодняшний день никто не готовит специалистов по пластиковым окнам, по строительным смесям, по производству строительных материалов. Приходя в учреждение НПО, мы чаще всего натываемся на стену непонимания. Учреждения НПО не хотят готовить специалистов для современного производства, даже за наши деньги. Образовательные учреждения НПО сегодня еще не готовы к кардинальным изменениям, к таким изменениям которые хотят видеть в них современные предприятия.

Поэтому мы считаем, что лучше было бы и для предприятий и для НПО закреплять конкретные училища хотя бы за крупными предприятиями. У образовательных учреждений появилась бы возможность открывать новые специальности, на наши деньги, проводит практические занятия на новом оборудовании и с новыми материалами.

Благодаря новым материалам и новому оборудованию появляется возможность строителю специалисту в день штукатурить не 10 м<sup>2</sup>, а до 200 м<sup>2</sup>. Таким образом, можно сделать вывод, что потребность в ручном, маломеханизированном труде скоро совсем отпадет, а возрастает потребность в современном специалисте, умеющим работать на современном оборудовании и с современными материалами.

Перечислю возможные направления нашей работы с учреждениями начального и среднего профессионального образования:

- прогнозирование и развитие специальностей в строительной отрасли;
- участие специалистов–практиков строительной отрасли в выпускных государственных экзаменах и на защитах дипломных проектов;
- закрепление за крупным строительным предприятием одного или нескольких учреждений НПО;
- создание рынка труда для выпускников учреждений НПО;
- создание школ для повышения квалификации рабочих строительных специальностей.