

образовательному учреждению производственно-технологическую информацию, научно-техническую документацию, с целью приведения содержания образования в соответствии с требованиями отрасли.

- в совершенствовании материально - технической базы ОУ.

Анализируя деятельность образовательного учреждения по развитию социального партнерства, приходим к выводу, что развитие социального партнерства является приоритетным, позволяющим развиваться образовательному учреждению.

Одним из показателей деятельности образовательного учреждения является трудоустройство выпускников. За последние три года трудоустроено по профессиям:

- продавец, контролер-кассир – 90%;
 - повар-кондитер – 85%;
 - официант-бармен – 100%;
 - изготовитель хлебобулочных изделий – 100%.
- 23% выпускников продолжают обучение в НТТЭТ и вузах города, из них 12% совмещают обучение с производственной деятельностью.

Положительная динамика уровня трудоустройства характеризует качество профессиональной подготовки и адаптации выпускников в обществе.

Анализ востребованности образовательных услуг НТТПКУ показывает, что спрос на образовательные услуги стабилен на протяжении последних лет.

Профессии сферы торговли и общественного питания востребованы выпускниками школ города Нижнего Тагила и Пригородного района.

2003-2004	2004-2005	2005-2006
Всего было подано заявлений 257	Всего было подано заявлений 249	Всего было подано заявлений 214
Зачислено 223	Зачислено 216	Зачислено 189

Взаимодействие науки и практики в условиях модернизации профессионального образования

***С.К. Бояршинов, А.Г. Казанцев,
г. Екатеринбург***

ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ «СОГЛАСИЕ» ИЛИ «PER ASPERA AD ASTRА»

Помните бородатый анекдот о человеке, который долго и истово просил у Господа Бога помочь ему выиграть в лотерею и, наконец, услышал небесный глас: «Ты хоть билет-то купи!»

Так ли уже редко приходится встречать подобные сюжеты в повседневной жизни? Идет ли речь о конкретной личности, надеющейся на «Чудо». Или о коллективе, прямо-таки замершем в ожидании момента, когда тяжелые времена

минуют, придет барин и все рассудит, или «наши вернутся». Парадоксально, но именно в таком полусонном состоянии пребывали многие учебные заведения в критические для России 1990-е гг.

Как ответить на вопрос: «Почему наш Центр не только выжил в тех сложных социально-экономических условия, но и бурно развивался?» Не хочется впадать в нравоучительную писанину. Пусть читатель сам поищет ответы в истории нашего учебного заведения, в истории проб, ошибок и успехов...

А было так. Начинали мы в 1977 году как среднее профессионально-техническое училище № 12, открытое с целью подготовки квалифицированных рабочих для базового предприятия – Уральского электромеханического завода (УЭМЗ - знаменитый военный «333»). С этой задачей училище успешно справлялось и справляется до сих пор. Наши выпускники работают и на УЭМЗ, и на многих промышленных предприятиях города, являются опытными специалистами и мастерами своего дела. Они постоянно готовы обновлять свою квалификацию, овладевать новыми видами профессиональной деятельности, мобильны и конкурентноспособны на рынке труда. Все это было заложено еще в годы учебы в ПУ.

«Вчерашний» день СПТУ-12 был вполне стабильным. Училище готовило рабочих по специальностям: токарь-оператор станков с ЧПУ, фрезеровщик-оператор станков с ЧПУ, слесарь механосборочных работ, слесарь-ремонтник, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, с ежегодным выпуском до 250 человек. В 1984 году при училище создан первый в Союзе учебно-производственный цех, ежегодный выпуск продукции которого для УЭМЗ доходил до 1,5 млн. рублей. Это была настоящая база для становления рабочего-профессионала. В 1985 г. на базе учебного заведения была проведена Всесоюзная конференция, в работе которой принял участие председатель Совета министров СССР Н.И. Рыжков. В 1989 г. одним из первых в стране СПТУ вступило в эксперимент по техническим лицам, став в 1990 г. Высшим профессиональным училищем № 1.

Но с конца 1980-х гг. изменилась и сама государственная образовательная политика, и система профтехобразования пережила затяжной кризис. Иногда казалось, что государству больше не нужны квалифицированные рабочие руки. У нас начались проблемы с финансированием, будущим трудоустройством выпускников (УЭМЗ вступил в разрушительный период конверсии), материальная база быстро старела.

Нам есть чем гордиться в том «вчера». Но пришло «сегодня». «Великая» перестройка и последующие тяжелые для страны 1990-е годы. Пожалуй, один из немногих институтов государства - образование - устояло. Устояло отчасти за счет своей традиционной консервативности. Получается консервативное начало в образовании – хорошо? Не знаем, но в нашем случае...

Итак, 1989 год. К администрации СПТУ-12 обратилась творческая группа под руководством молодого ученого Е.Петровой. Предложена идея двухгодичного технического лица на базе НИИХИММАШа в рамках программы «Кадры» для имеющих технические склонности детей. Идея нашла поддержку, Министерство образования РСФСР утвердило индивидуальный учебный план.

Эксперимент начался. Но дальше произошел распространенный российский казус – специалисты из Москвы решили развить идею в утопию «высшего рабочего образования». На места пошли планы четырехгодичного обучения повышенного уровня и по стране покатился процесс массового движения технических лицеев - высших профессиональных училищ (ВПУ) на базе профтехучилищ. Время показало – для большинства ОУ идея оказалась нереальной и нежизненной, хотя, надо признать, ряд учебных заведений получили хороший стимул к творческому развитию. Но таких оказалось по России немного. Главная причина, по нашему мнению, в стереотипах ПТУ как у самих преподавателей училищ, так и в обществе в целом. Да и реорганизация вузов, в сотрудничестве с которыми шел эксперимент по ВПУ, серьезно подорвала идею.

А нам под этим соусом через несколько лет плодотворной работы «закрыли» эксперимент двухгодичного ТЛ.

В таком состоянии мы вошли в 1993, переломный для учебного заведения, год. Идея ВПУ трещала по швам. После двух наборов учеников, «клонувших на лицейский крючок», вновь упал уровень подготовки потенциальных абитуриентов. Да и педколлектив мало изменился, зачастую проявляя неготовность к реализации «повышенного уровня образования». А конверсия на головном заводе все больше ставила нас в тупиковую ситуацию с выпускниками.

Выход был найден в изменении профиля учебного заведения, а, главное, в переориентации на совершенно иных потребителей образовательных услуг ОУ. Завод был потеснен, а позже и вытеснен самими учащимися и их родителями. Именно на них, на их образовательные потребности мы стали ориентироваться. С 1992 года по просьбе администрации района и родителей пос. Калиновка при учебном заведении начали действовать школьные классы, в 1993 г. на баланс принят от завода детский комбинат. Пришло время менять статус. С ноября 1993 г. начал жить Образовательный центр-комплекс «Детский сад – школа - технических лицей» (ОЦК).

Но на этот раз решено было учесть лицейские ошибки и серьезно взяться за создание внутренних условий, обеспечивающих процесс развития ОУ. Легко сказать: надо развиваться. Но как это сделать? Спросите любого человека, развивается ли он. Сможет ли ответить толково?

Может быть, есть и другие пути, но наш лежал через это. Задачей номер один определили формирования ядра новаторов-единомышленников и новаторской управленческой команды. Почему?

По нашему мнению коллектив начинает непосредственно работать на динамичное развитие учебного заведения при наличии следующих условий:

- наличие управленческой команды с Программой развития ОУ, либо с концептуальными набросками. Хотя это даже не важно в начале преобразований, гораздо значимее представляется идейная убежденность команды, ее единство и здоровый авантюризм.
- умение команды управленцев создать мотив, стимул к движению, к развитию. В том числе личный пример управленческой команды в решении сложных педагогических проблем (например, выход на аттестацию).

- открытость учебного заведения, т.е. организация обмена опытом, идеями с другими ОУ разных профилей, с различными объединениями педагогов и т.п.

- наличие в коллективе здорового ядра, разделяющего и поддерживающего идеи управленческой команды.

- работа управленческой команды в режиме постоянного поиска нового. Новизна – необходимое условие поддержания творческого начала коллектива.

Именно создание таких условий стало задачей номер один управленческой команды ОЦК.

1994 год – открытие при поддержке Департамента образования Лаборатории новых технологий образования (ЛНТО) с задачами формирования ядра новаторов и внедрения новых для коллектива педагогических идей и технологий. Работа началась с трех «К» – трех концепций (модное в те времена словечко).

1. Концепция психологизации образовательного процесса.
2. Концепция компьютеризации.
3. Концепция деятельностного подхода в образовании.

Именно эти три «К» легли в основу «Программы-1994» развития ОЦК. Она носила характер концептуального документа долговременной направленности по основным целям и задачам. В программе закладывались основы развития нового типа учебного заведения, формулировались основные стратегические цели и ближайшие задачи, а именно.

1. Превращение ОЦК в инновационное, творческое учебное заведение, гибко реагирующее на изменения в обществе.

2. Создание условий для воспитания духовной личности.

Тактическими задачами коллектива в 1994 г. были намечены две: во-первых, организация интегрированного (комплексного) воздействия на ребенка, и, во-вторых, организация повышения квалификации педагогов для реализации программы развития ОЦК, мотивирование их к творческой работе. Обе задачи делились на направления прямого и косвенного воздействия, как на учеников, так и на педагогов. Уже тогда мы постарались отказаться от привычных стереотипов «формирования», встав на путь «создания условий».

В 1994-1995 годах наши разработки по программе были представлены на Конкурс инновационных проектов, проводившийся совместно Министерством образования РФ и Международным Фондом «Культурная инициатива» в рамках программы «Обновление гуманитарного образования в России». Итог – звание Лауреата и гранты 2 и 3 категории.

Программа 1994 года стала основой определенного «целевого единства» коллектива. Стержнем работы ОУ с тех пор является гуманистическая направленность, педагогика сотрудничества.

В начале 1990-х годов руководством Центра началась проработка еще одной перспективной идеи – военизированного образования по типу суворовского училища или кадетского корпуса.

Создавая лицей милиции, мы учли конъюнктуру рынка образовательных услуг. В стране сложилась серьезная потребность в учебных заведениях такого рода. Можно говорить об исторических традициях, но к этому вела и

экономическая нестабильность, в результате чего силовые структуры (за исключением, пожалуй, армии) стали на какое-то время самым стабильным работодателем.

С точки зрения психологии подросткового возраста инициация удовлетворяла именно те ведущие потребности, которые свойственны данному возрасту, а именно потребность чувствовать себя взрослым, не выглядеть слабым и зависимым. К сожалению, общество по мере своего движения к цивилизованности все менее учитывает естественные психологические потребности людей, особенно детей.

Учебные заведения подобные лицею милиции как раз создают условия для прохождения мальчиками своеобразной инициации, т.е. атрибутивного оформления процесса их взросления.

Этому способствует и учебная программа специальных дисциплин, в том числе освоение оружия, и требования к дисциплине с постепенным формированием навыков самодисциплины, и ношение формы.

Создание лицея милиции в качестве структурного подразделения ОЦК в первую очередь предполагало использование всего потенциала центра в целях организации учебного процесса (совместное расписание, единый преподавательский коллектив по общеобразовательным дисциплинам, общая материальная база и т.п.). Не менее важным, по нашему мнению, было соблюдение принципа «открытости» лицея (в отличие от суворовских училищ и других подобных учебных заведений, являющихся учебными заведениями «закрытого», интернатского типа). Будущий милиционер должен научиться жить и работать среди «гражданских лиц».

С 1995 г. в коллектив Центра начался прилив людей с совершенно другими традициями и стереотипами - аттестованных сотрудников лицея. И новая проблема: как совместить в одном учебном заведении два зачастую противоположных начала - гуманистическое и военизированное. Позиция руководства изначально была четкой: ведущей силой в центре должно быть педагогическое начало. Из таблицы 2 видно, сколько «прошло» через лицей милиционеров. Кто-то считал, что нашел способ «отсидеться» от трудных милицейских будней, другие так и не смогли стать педагогами. Были и карьеристы, и любители выпить.

Один бывший руководитель в погонах после ряда попыток все вокруг выстроить по военному образцу в сердцах кинул: «Командовать учителями – все равно, что пасти стадо кошек». Согласимся, оговорившись, что трудно командовать именно творческими педагогами.

Работа с подколлективом. Для преодоления своеобразного творческого «застоя» у педагогов руководство ОЦК приняло меры для повышения мотивации педагогов к профессиональному росту. Так, если в 1994 г. только 7 педагогов повысили свой уровень на курсовой подготовке, то в 1995 – уже 44, в 1996 – 45. Кроме Екатеринбурга педагоги выезжали в Москву, Саратов, Кемерово и другие города. Большую роль в этом процессе сыграла аттестация педагогов, максимально использованная администрацией в качестве мотивирующего стимула. За два года 100% педагогического коллектива были охвачено

повышением квалификации вне ОЦК. В последующие годы процесс вошел в плановое русло. В 1997 г. прошли курсы повышения квалификации 20 педагогов, в 1998 г. – 12, в 1999 г. – 17.

Кроме внешней курсовой подготовки, участия в конференциях и семинарах, в систему повышения квалификации вошли ежегодные августовские конференции и внутренние педчтения, два-три раза в год проходят общие психолого-педагогические семинары, ежемесячно – школы педмастерства. В последние годы стали традиционными дни педагогического опыта.

Все эти годы шла серьезная работа по сохранению единства управленческой команды. Шутка ли сказать, сегодня в ЦО более 20 управленцев. Сколько раз звучали из уст директора слова в ходе оперативок и координационных совещаний: «Надо выйти из этого кабинета, «дуя в одну дуду». Спорить и ругаться будем здесь».

А каким сложным был сам процесс сплочения управленческой команды? Сколько споров, дискуссий, трудных объяснений и даже расставаний с отдельными руководителями.

В ЦО всегда широко применялись методы морального, а когда удавалось, и материального стимулирования профессионального роста педагогов. Так, в 1995-1996 годах по итогам двух конкурсов «Учитель года» его победительница – Г.В.Кутырева получила памятную медаль и доплату в размере 50% от должностного оклада. Несколько лет подряд действовала система премирования за достижения в научно-методической и экспериментальной работе.

Можно было бы считать это нонсенсом, но за весь период этих перемен в вышестоящие органы не поступило ни одной жалобы от педагогов Центра. И самоанализ, и все внешние проверки фиксировали благоприятный психологический климат в коллективе и доверие педагогов руководству. Хотя было бы наивным полагать, что весь большой педколлектив Центра – это коллектив единомышленников. Конечно, разногласия были, есть и будут. Но, как гласит лозунг в кабинете одного из замов «Не надо бороться против, надо бороться за».

О микроклимате в коллективе говорить и тот факт, что в период, когда задолженность по зарплате доходила до 6-8 месяцев, педагоги работали и даже шутили.

Это было даже в кризисном 1999 году, когда Центр оказался на грани раздела. Солидная комиссия Министерства вынесла вердикт: «Реорганизовать ОЦК в два самостоятельных учреждения: «ДОУ-школа» и лицей милиции с прекращением образовательной деятельности по программам начального профессионального образования в п. Калиновка и на Химмаше и передачей школы на Химмаше администрации Чкаловского района, «ДОУ-школа» п. Калиновка – администрации Кировского района, лицея милиции – ГУВД Свердловской области».

Еще раньше – 5 марта 1998 г. появился на свет Приказ Министерства образования области «О подготовке к реорганизации Образовательного центра «Детский сад-школа-технический лицей». Прямо сознаемся: приказ остался на бумаге. Отчасти в этом заслуга настырной управленческой команды, отчасти надо

отдать должное руководству Министерства, согласившемуся с доводами «экспериментаторов» и сохранившим уникальное и «неудобное» учебное заведение.

Итогом стал в 2000 году Центр образования «Согласие».

В том, что наше учебное заведение выжило, продолжает работать и развиваться заслуга многих замечательных людей.

Это мастера и преподаватели, стоявшие у истоков учебного заведения: Васнин А.Д., Гурьева В.Г., Ионова В.И., Кутырев В.А., Кутырева Г.В., Лескин А.Д., Леушина З.И., Патрикеев Ю.Н., Коршунова Е.В.

Это новаторы, во многом благодаря которым «состоялся» Центр: Хайрулина Н.П., Дюпина С.А., Голешов А.И., Шмакова Е.В., Перепечасва Е.В. и другие.

Это сотрудники лица милиции, сумевшие принять и сохранить традиции ОУ: Кибиров А.В., Ионин С.В., Лагуткин Р.Б., Масленников М.И., Кучеров А.В., Ведерникова Е.В.

Наконец, это новое поколение педагогов, пришедших в разгар перемен и выросшие за эти годы в настоящих профессионалов: Новоселова О.М., Барабанова Т.А., Быкова Н.Н., Жакупова Ж.А., Салаватуллина М.К., Бодрова Н.В.

Без ложной скромности авторы не принимают и свою роль в событиях и фактах, изложенных выше.

*Г.Д.Бухарова,
г. Екатеринбург*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ ВУЗА В КОНТЕКСТЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Центральной идеей образования признана идея непрерывного развития человека как субъекта деятельности. При этом подчеркивается, что понимание развития как непрерывного процесса необходимо соединить с принципом развивающего обучения, с ориентацией образовательной деятельности не только на познание мира, но и на его преобразование. Этим обусловлен переход от информационного к продуктивному, развивающему обучению, открытой системе образования, прежде всего, профессионального.

Существенным сдвигом в общественном сознании является переориентация образования на новые базовые ценности: с обеспечения потребностей промышленного производства и экономики в рабочей силе определенного качества – на обеспечение потребностей самого человека в получении образовательных услуг определенного качества.

Общеввропейская тенденция «учеба через всю жизнь» сформулирована и принята к руководству в странах с развитой рыночной экономикой. Поскольку наша страна также вступила на этот путь, опыт рыночных стран необходимо анализировать и использовать. Такие ключевые идеи принципа «учеба через всю жизнь», как базовые умения для всех, больше инвестиций в человеческие ресурсы, ценность образования, переосмысление подходов к воспитанию