

СТРАТЕГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ*

УДК
ББК

КОГО И КАК ГОТОВИТЬ, ИЛИ МОДЕРНИЗАЦИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Е. В. Ткаченко

Кто сегодня необходим работодателю, кого и как готовить – на 90% диктует работодатель. Государство как собственник определяет теперь только 10% подготовки. Социологические исследования показали (недавно вышла работа ИРПО с Союзом работодателей России «Социальное партнерство. Что ждет работодатель?» [1]), что работодателю на 95% необходимы рабочие кадры 4–6-го разрядов, имеющие обязательное среднее образование, способность к овладению смежными профессиями, обладающие гибкостью и динамичностью, владеющие компьютером, иногда иностранными языками и т. д. Таким образом, требования работодателя вышли далеко за пределы возможностей одного уровня образования (в данном случае – начального профессионального).

Вспомним в связи с этим, что еще в 1995 году Минобразования давало разрешение на реализацию среднего профессионального образования на базе начального, а иногда, как исключение, высшего на базе среднего профессионального образования (но, конечно, при условии жесткого контроля качества подготовки). Потому что уже тогда мы предвидели, что аттестацию и аккредитацию образовательных учреждений следует проводить не только по их типологии, как написано в Законе РФ «Об образовании», но и по программам подготовки в них. Конечно, при условии, что образовательные учреждения способны готовить кадры соответствующего качества.

Действительно, масштабные социологические исследования последних лет показали, что сегодня работодатель, хозяин предприятий, в 70 случаях из 100 на рабочие должности берет не выпускников учреждений профтехобразования, а выпускников колледжей и техникумов. На вопрос – почему? – работодатель отвечает, что эти выпускники более образованны, более обучаемы, более дисциплинированы, им можно доверить дорогое оборудование и т. д.

* Начало дискуссии в № 1 – 2005 г.

А как же рабочая подготовка? Ведь в училищах всегда гордились тем, что разница в производственной подготовке в УНПО и техникумах составляла 1200 ч! Но сегодня работодатель решил, что обучаемые и дисциплинированные кадры важнее, а рабочей профессии он «научит сам» или пригласит рабочих из-за рубежа. Это уже сложившаяся ситуация, в которой оказалась система НПО: работодателю на 95% надо 4–6-й разряд, а в УНПО России на 70% «штампуют» 3-й разряд, то есть низкое качество подготовки. И теперь вопрос вопросов – как выйти из этого тупика?

Как показали исследования, в том числе и проведенные общественной организацией «Деловая Россия» (с десятками работодателей более чем в тридцати городах России), работодатели отмечают низкий уровень квалификации ИПР в системе НПО России.

Действительно, только 88% преподавателей-предметников УНПО России имеют высшее образование (в СССР – 98%). А среди мастеров производственного обучения – этой ключевой фигуры при подготовке рабочих в системе НПО – лишь около 20% имеют высшее образование (общее высшее, а не специальное), почти 35% мастеров производственного обучения имеют тот же (или даже ниже) рабочий разряд, что и выпускники УНПО. В результате, как уже отмечалось, 70% выпускников системы НПО России имеют только третий, т. е. низкий рабочий разряд.

В складывающихся условиях все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и предприятиями, союзами работодателей, объединениями трудящихся, службами занятости, т. е. со всеми, кто становится не просто заказчиками «продукта» образовательного учреждения, но и источником его финансового благополучия.

Работодателя – если он только заказчик – абсолютно не интересует, как учили, как готовили и как воспитывали принимаемого на работу. Ему нужен готовый специалист, а надо добиться того, чтобы работодатель пришел в учреждение профессионального образования и работал в его структуре, чтобы оценки выпускника на выходе из образовательного учреждения и на входе в банк, фирму, предприятие были совмещенными, шли одновременно. Результат будет стратегически другим.

Примеры подобного взаимодействия в рамках социального партнерства уже есть. Так, в Нижнем Тагиле разработана модель трехуровневого социального партнерства, где рынок образовательных услуг реализован на базе Нижнетагильского государственного профессионального колледжа им. Н. А. Демидова [3]:

уровень 1 – образовательный заказ;

уровень 2 – трудоустройство выпускников;

уровень 3 – профессиональный и карьерный рост выпускника.

Первый уровень заключается в том, что работодатель принимает участие в разработке программ обучения, а иногда даже готовит абитуриента. Завершается этот уровень сдачей государственного экзамена, на котором оценива-

ются – с участием работодателя – знания, умения и навыки в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта.

На втором уровне оценки знаний в рамках ГОСа уже недостаточно. Выпускник, не владеющий профессиональными компетенциями, необходимыми заказчику (часто выходящими за рамки ГОСа ПО), не будет востребован работодателем. В данном случае речь идет об инвариантно-вариативной модели подготовки специалистов. Инвариант в рамках «ЗУНной» парадигмы является целью обучения и определяется ГОСом ПО, а в вариативе ЗУНЫ являются средством достижения новой цели, поставленной уже заказчиком (работодателем). В этом случае речь идет о формировании заданных работодателем компетенций и компетентностей выпускника. И здесь возможен компромисс: государство может финансировать инвариантную часть подготовки в рамках ГОСа ПО, а дополнительную подготовку будет оплачивать работодатель. Очень важно при этом, что конкурентоспособность выпускника определяется уже не только базовой подготовкой, но и его личными качествами. На личные качества работодатель обращает внимание все чаще.

Третий уровень – уровень профессионального и карьерного роста выпускника. Ушедший выпускник за 2–3 года работы оценивает недостатки и достоинства условий работы (как и его руководители), и далее идет рефлексивная связь с образовательными учреждениями. Отмечается, что необходимо делать (или изменить) на первом уровне социального партнерства – уровне образовательного заказа. Таким образом, сама модель социального партнерства становится не только технологической, но и содержательной, при этом реализуется связь всех трех уровней партнерства. Эти связи, как и типы конкурентоспособности, описаны в новой книге «Социальное партнерство учреждений профессионального образования» [3]. Представляется, что у этого подхода есть хорошая перспектива, хотя, возможно, эта модель может быть и не везде успешной. Однако она успешно реализована в 19 образовательных учреждениях и на 37 предприятиях Свердловской области. Таким образом, в новых подходах оценки качества подготовки, в новой организации содержания социального партнерства, в новом понимании привычных для нас понятий – наше будущее. Не успеем этого сделать – будут продолжать наступление иностранные рабочие.

Чем примечательна трехуровневая модель? На третьем уровне закладываются рефлексивные отношения. Отсюда возможно влияние на изменения форм организации и коррекции содержания подготовки на первом уровне, а недостатки, проявляющиеся на третьем уровне, могут быть учтены и исправлены при подготовке на первом. Этот вариант обратной связи может стать надежной основой для профессионального и карьерного роста выпускника.

При организации такой трехуровневой подготовки работодателю не надо отстраивать отдельную структуру отбора специалистов и структуру оценки качества. Заказчик сам принимает участие в подготовке специалиста, в его отборе для себя, его пестовании. В этом случае работают две парадигмы: пер-

вая – работодатель определяет, чему учить, а учреждения профессионального образования – как учить. И вторая – качество – это когда возвращается заказчик, а не продукция.

Что их объединяет и в чем разница? Объединяет то, что есть обязательный для всех ГОС ПО, инвариант, который принимается всеми. А разница определяется спецификой работодателя-партнера образовательного учреждения.

Отсюда важные направления работы: первое – ввести работодателя в образовательные учреждения. Не отдел кадров ищет заказчика, а наоборот. Нужна организация конкурентоспособной службы распределения выпускника образовательного учреждения, чтобы конкурировать с параллельными системами контроля и тестирования, проводимыми работодателем во все более широких масштабах вне образовательных учреждений.

Как же перевести сотрудничество образовательного учреждения с работодателем в устойчивые и эффективные формы? Нужны менеджеры нового типа, способные на разных этапах работать с субъектами социального партнерства и профессионально осуществлять такую работу. Насколько я знаю, в России пока такие кадры не готовят.

Второе – приходит время создавать образовательные учреждения нового типа – социально-образовательные комплексы (как правило, в сельских регионах) или учреждения непрерывного образования (в городах), где реализуется начальное, среднее (возможно, и высшее) профессиональное образование, но с сохранением всей вертикали многоуровневой подготовки. В такой вертикали качество подготовки рабочих повысится неизбежно.

Таким образом, все более востребованной становится интеграция начального и среднего профессионального образования: как по линии учебных планов и программ, так и по линии образовательных учреждений.

Третье важное направление – эксперимент по введению итогового финансирования. Его путь – оплачивать подготовку специалистов не по количеству выпускников и дипломов, а по другому результату: по количеству приступивших к работе по специальности [1; 2]. Это направление пока совершенно не проработано, но оно апробируется в экспериментальном порядке в рамках исследовательских проектов Института развития профессионального образования.

Литература

1. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Социальное партнерство: что ждет работодатель? Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования. – М., 2004. – 32 с.

2. Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. Новые принципы организации начального профессионального образования. Переход к открытой системе в условиях рынка труда. – М., 2004. – 32 с.

3. Ткаченко Е. В., Сафонова Е. Г., Панина Л. П., Фишукова О. Ф. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации. – Екатеринбург: Изд-во РАН, 2003. – 330 с.