

РЕЦЕНЗИИ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ОТ ОБУЧЕНИЯ ДО ПРОГНОЗИРУЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

В. М. Пахорев,
Г. А. Белинский

Тема социального партнерства в профессиональном образовании ныне стала «проходной». Ее эксплуатируют все, кто пытается обосновать любую из многочисленных проблем подготовки кадров. Разумеется, тема эта актуальна и стоит такого внимания. Но уже заметно и другое: она исследуется поверхностно и очень слабо проникает в пласты практической жизни.

Подтверждением этого служат многочисленные, но мало содержательные публикации. В этот ряд встала и проведенная в конце декабря Министерством образования РФ научная конференция по социальному партнерству, которую открыл своим скромным по содержанию докладом первый заместитель министра А. Ф. Киселев. Не «вытянули» эту тему и приглашенные на конференцию работающие по зарубежным заказам эксперты, на которых сделали ставку ее организаторы.

А между тем в регионах России уже складывается богатейший опыт социального партнерства. Рынок труда не дает спать тем, кто стоит ногами на брэнной земле, а не перекладывает бумажки в высоких кабинетах. В Кемеровской, Тюменской, Свердловской, Белгородской, Ярославской областях, Хабаровском крае и в других регионах сложились реальные связи с работодателями на новой договорной основе, возникают государственно-общественные структуры управления профессиональным образованием, идут эксперименты по построению итогового финансирования учреждений профессионального образования с учетом трудоустройства их выпускников.

Опыт проведения подобных экспериментов, социологического анализа эффективности новых отношений «образовательное учреждение – работодатель», всех этапов социального партнерства (обучение – аттестация – трудоустройство – профессиональный рост) содержится в недавно изданной **монографии Е. В. Ткаченко, Е. Г. Сафоновой, Л. П. Паниной, О. А. Фищуковой «Социальное партнерство учреждений профессионального образования: теория, практика, механизмы реализации» (Екатеринбург, 2004. – 330 с.)**. В ней рассмотрены теоретические аспекты, диагностика, проектирование

и практическая организация социального партнерства в условиях крупного индустриального города (Нижний Тагил, Свердловской области). Объектами такого партнерства в монографии, которое уже имеет шестилетний опыт организации, являются Нижнетагильский государственный профессиональный колледж им. Н. А. Демидова, 37 предприятий и 19 учреждений НПО Свердловской области. На их базе впервые построена и реализована трехуровневая модель социального партнерства, где 1-й уровень – формирование и исполнение образовательного заказа, 2-й уровень – трудоустройство выпускников, где работодатель смотрит не только на привычное качество подготовки выпускников в рамках ГОСТа, но и оценивает его конкурентоспособность и те компетенции, которые определяются спецификой работодателя и могут выходить за пределы подготовки в рамках ГОСТов. Таким образом на этом этапе конкурентоспособность выпускника определяется не только его базовой подготовкой, но и его личностными и социальными качествами. 3-й уровень – адаптация молодого специалиста, его профессиональный и карьерный рост. В монографии показано, как работодатель обеспечивает партнерство, начиная с подготовки абитуриента на 1-м уровне и кончая финансированием обучения специалиста и обеспечением его профессионального и карьерного роста на 3-м уровне.

Представители индустрии и колледж совместно разрабатывают программы обучения, заводы предоставляют колледжу современное оборудование для производственной практики студентов, обучают преподавателей практическому опыту работы с новыми технологиями. Представители предприятий входят в советы учебных заведений. В партнерство включены местные органы государственной власти.

Весьма важными для выработки стратегии социального партнерства являются результаты опроса работодателей. Так, на вопрос, касающийся определения субъектов, дающих оценку качества подготовки выпускников учреждений профессионального образования, было дано несколько вариантов ответа: 77% опрошенных наибольшую ответственность возложили на «работодателя», 64% – отдали предпочтение традиционным экспертам – «государственной комиссии», 56% – оказали доверие «независимым экспертам», 30% – хотели бы видеть в качестве экспертов «комиссию из другого образовательного учреждения», лишь 10% эту функцию доверили бы «выпускающему образовательному учреждению» (с. 83).

За этими цифрами стоят глубокие процессы изменения общественного сознания, переосмысление основных критериев оценки работы учреждения профессионального образования. В условиях рыночной экономики, возрастающей конкуренции на рынке труда главным экспертом становится работодатель.

Однако авторы монографии не идут слепо за этими выводами, не уменьшают и не упраздняют в оценке качества роль самих образовательных

учреждений. Они ставят перед собой вопрос: «Насколько объективными являются его критерии оценок?». И, отвечая на него, делают вывод о том, что критерии оценки качества подготовки выпускников должны быть определены всеми субъектами социального партнерства. Образовательные учреждения должны не только нести ответственность за качество подготовки специалистов, но и уметь их защищать от необоснованных требований работодателя к уровню подготовки, иметь право на эту защиту. Работодатель, в свою очередь, должен иметь право на защиту своих интересов и быть готовым к ответственности за обеспечение условий труда, соответствующих необходимым требованиям.

Еще один принципиально важный вывод авторов монографии состоит в том, что они относят к функциям образовательного учреждения вопросы трудоустройства выпускников. Заметим, что признание этого потребует соответствующей корректировки Закона «Об образовании», где эта функция не просматривается.

В Нижнетагильском колледже им. Н. А. Демидова с этой целью на последнем году обучения читается факультативный курс «Технология трудоустройства». Цель курса: формирование у студентов экономически активного поведения; обучение навыкам принятия решения, умения планировать свою карьеру, поиска работы; обучение навыкам самопрезентации; формирование мотиваций к учебе и труду; формирование моделей профессионального поведения; создание информационной основы для экономически активного поведения.

В организационном плане такой подход подкрепляется системой трехсторонних договоров: «колледж – студент – предприятие», предусматривающих трудоустройство выпускников после обучения. В результате из 428 выпускников колледжа 2001/02 уч. г. 245 получили работу по договорам и заявкам предприятий (с. 159). При этом качество обучения оценивает сам работодатель. Ведь если уровень профессиональной подготовки соответствует требованиям работодателя, это облегчает трудоустройство выпускников и создает благоприятные условия для заключения трехсторонних договоров по подготовке специалистов с оплатой обучения работодателем. Уже сейчас 44% работодателей регионального рынка оплачивают подготовку специалистов в учреждениях профессионального образования Нижнего Тагила (с. 158).

По итогам глубокого анализа сложившегося опыта авторы монографии делают важный методологический вывод о том, что истинное и равноправное партнерство не может быть навязанным «сверху». Концепция партнерства означает свободу вступления в союз и выхода из него, добрую волю партнеров, четко обозначенные интересы и взаимную пользу. Безусловно, некоторые аспекты партнерства могут потребовать оформления в рамках нормативных актов, особенно в области финансирования, однако нормативная база должна быть разработана при активном участии всех заинтересованных сторон. По-

добный вывод, как нам представляется, адресован прежде всего Министерству образования РФ, которое вместе с Министерством труда и социального развития, ассоциациями работодателей России должно инициировать принятие соответствующих нормативных актов. Для эффективного сотрудничества целесообразно иметь сильную национальную структуру (совет/комитет), инициированную всеми социальными партнерами.

Внимательное прочтение монографии позволяет высказать и некоторые пожелания авторам, которые могут быть учтены при дальнейшем исследовании этой важной темы.

Например, остается незавершенным сформулированное в монографии положение о том, что в условиях модернизации производства возрастает потребность в привлечении выпускников учреждений среднего профессионального образования к труду по особо сложным рабочим профессиям, поскольку управление наукоемкими автоматизированными системами по выпуску сложной, высокоточной и дорогостоящей продукции становится основной профессиональной функцией рабочего. Более того, утверждается, что в перспективе в высокотехнологичных отраслях доля рабочих со средним профессиональным образованием превысит, скорее всего, 30% (с. 14). Подобный вывод, по нашему мнению, позволяет ставить вопрос об интеграции учреждений начального и среднего профессионального образования. Жаль, что эта проблема оказалась нераскрытой до конца.

Было бы полезным также более подробно раскрыть в монографии критерии и мотивы участия работодателей в дополнительном финансировании и укреплении учебно-материальной базы учреждений профессионального образования. Ведь такие действия не должны быть «милостью» работодателя, а нуждаются в деловом осмыслении взаимных интересов.

Несмотря на высказанные пожелания, монографию «Социальное партнерство учреждений профессионального образования: теория, практика, механизмы реализации», вышедшую под эгидой Института развития профессионального образования, Нижнетагильского профессионального колледжа и Академии профессионального образования, можно оценить как крупный вклад в педагогическую теорию и образовательную политику. Она опирается на реальный опыт Нижнетагильского колледжа им. Н. А. Демидова и этим выгодно отличается от многих абстрактных публикаций и изданий на подобную тему.

Социальное партнерство – ключевая и стратегическая проблема для всех уровней профессионального образования. Ее развитие требует коллективных усилий, сотрудничества ученых и практиков, смелых поисков и экспериментов. В предлагаемой читателям и специалистам монографии все эти компоненты присутствуют.