

ред самим собой. Одновременно меняется внутренняя природа личности, ее потребности и ценностные ориентации, обучающийся осознает себя личностью, способной к саморазвитию, самоорганизации и творческой продуктивной деятельности. Именно такой специалист востребован сегодня в практическом здравоохранении, необходим в условиях постоянно меняющейся социально-экономической среды, разных организационно-правовых форм оказания медицинской помощи и необходимости постоянного повышения качества и эффективности оказываемой медицинской помощи населению.

*Статья представлена к публикации
академиком Российской академии образования
Е. В. Ткаченко*

УДК 377.014.54
ББК 74.571.5

ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КОЛЛЕДЖА

**Е. Г. Сафонова,
А. Ю. Метелев,
Е. В. Коровко**

Ключевые слова: социальное партнерство, учреждения профессионального образования, рынок труда, социологические и маркетинговые исследования, образовательный заказ, трудоустройство выпускников, адаптация молодого специалиста.

Резюме: Рассматриваются вопросы ориентации подготовки специалистов в профессиональном колледже на текущие потребности рынка труда; создания действующей системы социального партнерства с целью формирования профессионально компетентной, социально-адаптированной конкурентоспособной личности выпускника. Заинтересованность социальных партнеров в конечном результате обучения обуславливает необходимость модернизации педагогической системы колледжа, изменений образовательно-процесса на всех его этапах и взаимоотношений его участников.

Проблема управления социальным партнерством колледжа является актуальной и востребованной как в педагогической науке, так и на практике. Потребность, во-первых, в теоретическом обосновании интересов работодателя и закрепление этих интересов в образовательной практике, и, во-вторых, в оказании практической помощи собственным выпускникам в успешном трудоустройстве по специальности и в дальнейшем закреплении на рабочем месте

обусловила активную исследовательскую деятельность по выстраиванию модели социального партнерства, по определению комплекса необходимых для этого условий и факторов.

В последнее время в педагогическом сообществе была озвучена достаточно неожиданная идея о том, что одним из следствий расширения возможностей для получения высшего образования может быть возрастание дефицита рабочих специальностей, что не способствует динамичному развитию экономики. Так, Я. Кузьминов отмечает, что именно среднее профессиональное образование сегодня должно выполнять миссию по подготовке достаточного резерва квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена [1].

Невнимание к процессам, происходящим в системе СПО, может отрицательно сказаться на темпах роста экономики, которая уже сейчас подает сигналы о нехватке квалифицированных специалистов среднего звена для производства, сферы услуг, управления, высоких технологий. Симптоматично высказывание по этому поводу, процитированное в статье Е. В. Ткаченко, о том, что надо давать высшее образование так, чтобы рабочий, повышая свою квалификацию и профессионализм, не менял работу [5]. Поэтому мы считаем, что теоретический поиск и апробация модели социального партнерства учреждения профессионального образования – не дань моде, а, в первую очередь, потребность и самого образовательного учреждения, и его коллектива, и учащихся, и общества в целом.

В данной статье мы очерчиваем общую логику этого поиска, подчиненную следующей цели – оптимизировать систему обучения в колледже, встроить ее в контекст существующих социальных отношений, прежде всего на рынке труда города и региона, и тем самым внести посильный вклад в модернизацию содержания и форм профессионального образования.

Актуальность данного направления исследований подтверждается тезисом о том, что, поскольку система профессионального образования является неотъемлемой частью экономики страны, необходимы принципиально иные цели и способы ее модернизации, ориентированные на потребности индустрии и рынка труда [3].

Организационно-педагогическое обеспечение социального партнерства колледжа представляет собой совокупность взаимосвязанных структурно-управленческих и содержательно-технологических компонентов социального партнерства, которые обуславливают достижение нового качества среднего профессионального образования. К их числу относятся:

- 1) мероприятия по корректировке содержания и организационных форм профессионального образовательного процесса;
- 2) рефлексия согласованной деятельности социальных партнеров;
- 3) сопряжение требований, предъявляемых работодателем, государством, колледжем и студентами к содержанию и уровню профессиональной подготовки;

- 4) учет динамики этих требований, в условиях развития рынка труда;
- 5) механизм взаимосвязи социологических и маркетинговых исследований, результаты которых позволяют корректировать образовательный процесс, совершенствовать систему социального партнерства на основе анализа интересов и жизненных ценностей субъектов социального партнерства;
- 6) механизм согласования действий социальных партнеров и управления развитием партнерства;
- 7) условия, обеспечивающие функционирование системы социального партнерства.

При проектировании модели организационно-педагогического обеспечения социального партнерства колледжа нами использовалась логика от определения целевого ориентира к способу достижения цели и от него – к результату совместной деятельности. При этом целевой ориентир должен быть социально значимым, концентрирующим интересы всех заинтересованных сторон и диагностируемым. В ходе опытно-поискового исследования, согласования интересов личности, общества и государства, сопряжения требований к содержанию профессиональной подготовки государства, работодателей, колледжа и самого обучающегося в качестве целевого ориентира была определена подготовка конкурентоспособного специалиста с определенным набором качеств.

Способ достижения цели со стороны образовательного учреждения может быть обеспечен единством трех взаимосвязанных компонентов: развитием системы социального партнерства, созданием системы обеспечивающих условий и корректировкой образовательного процесса.

В ходе эксперимента постепенно выстраивалась многоуровневая система социального партнерства. I уровень – формирование и исполнение образовательного заказа. II уровень – трудоустройство выпускников. III уровень – адаптация на рабочем месте и карьерный рост [6].

1. *Формирование и исполнение образовательного заказа* (схема 1а). Организационно-педагогическое обеспечение этого уровня состоит из организации совместной работы с социальными партнерами на всех стадиях образовательного процесса, от этапа профориентации и работы с абитуриентами до этапа государственной итоговой аттестации, где дается оценка качества его профессиональной подготовки исходя из требований Государственного образовательного стандарта к знаниям, умениям и навыкам. А это – первый уровень (основа оценки конкурентоспособности специалиста), определяемый Государственной аттестационной комиссией.

2. *Трудоустройство выпускников* (схема 1б).

На этом уровне качество образования оценивается через сформированность ключевых компетенций: профессиональных, специальных, коммуникативных, социальных и др. Их соотношение меняется с изменением социального

заказа и с учетом особенности социального партнера (работодателя). Так, например, в службе сервиса в большей мере востребованы коммуникативные компетенции, а в машиностроении – специальные. Таким образом, качество знаний – как один из основных критериев конкурентоспособности – включает в себя инвариантный и вариативный компоненты. Инвариант соответствует требованиям Государственных образовательных стандартов в части знаний, умений, навыков, а вариатив определяется спецификой работодателя, его требованиями. И в этой части – широкое поле сотрудничества образовательного учреждения с социальными партнерами, в том числе переход к системным рефлексивным отношениям субъектов партнерства.

3. Адаптация молодого специалиста и его карьерный рост (схема 1в).

Именно на этом уровне на основе принципа обратной связи отрабатывается то взаимодействие между социальными партнерами и образовательным учреждением, которое может реально повлиять на содержание образования и организационно-педагогическое обеспечение работы на первом и втором уровнях. Для изучения развития рефлексивных отношений на этом уровне было разработано 3 анкеты. Одна – для изучения проблем социального партнерства в субъект – субъектных взаимодействиях юридических лиц. Две другие – для того же изучения, но во взаимодействии физических лиц. Исследование проводилось как среди выпускников (молодых специалистов, работающих на предприятиях и в учреждениях от 1 до 5 лет), так и среди руководителей и ведущих специалистов – работодателей, которые давали конкретную оценку деятельности молодого специалиста, пришедшего к ним из колледжа.

В процессе апробации модели были откорректированы содержание и организационные формы образовательного процесса в колледже на основе сопряжения требований к профессиональной подготовке специалиста, предъявляемые государством, работодателями, колледжем, студентами.

С использованием базы данных, полученных в результате взаимосвязанных маркетинговых и социологических исследований, были разработаны требования (как компонент организационно-педагогического обеспечения социального партнерства в колледже) к минимуму содержания и уровню подготовки выпускника (по специальностям). При этом минимум знаний, умений и навыков по специальности определялся по формуле:

$$K_{\text{предл.}} = K_{\text{стандарт}} + K_{\text{доп.}},$$

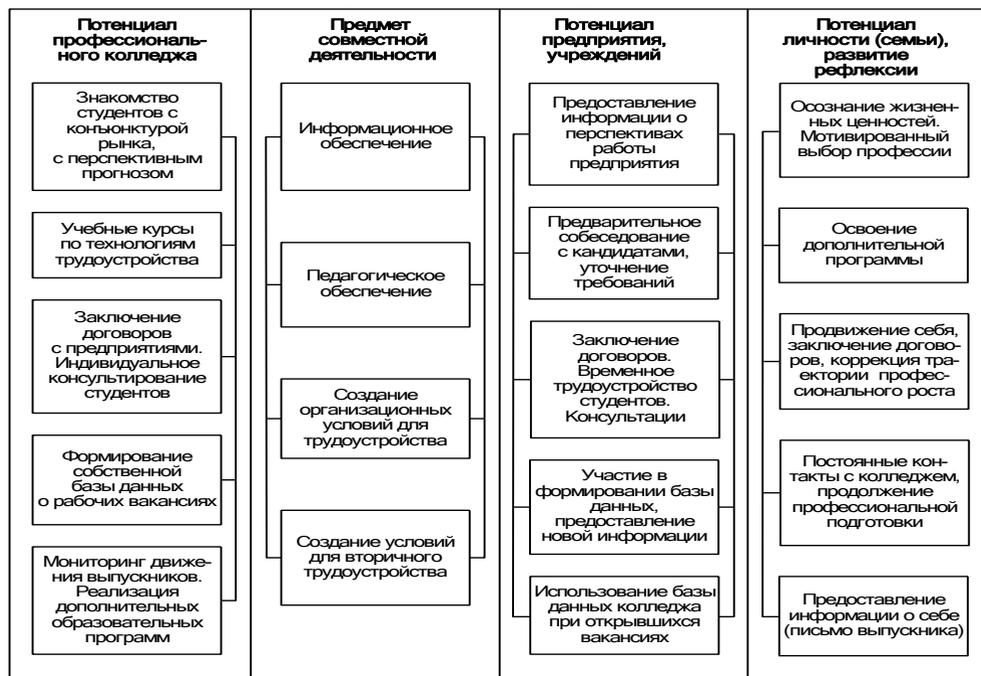
где: $K_{\text{предл.}}$ – предлагаемый колледжем на рынке труда уровень профессионального образования, $K_{\text{стандарт}}$ – уровень знаний, умений и навыков, определяемых Государственным образовательным стандартом СПО, а $K_{\text{доп.}}$ – знания, умения и навыки, превышающие требования ГОС.

Модель организационно-педагогического обеспечения социального партнерства профессионального колледжа

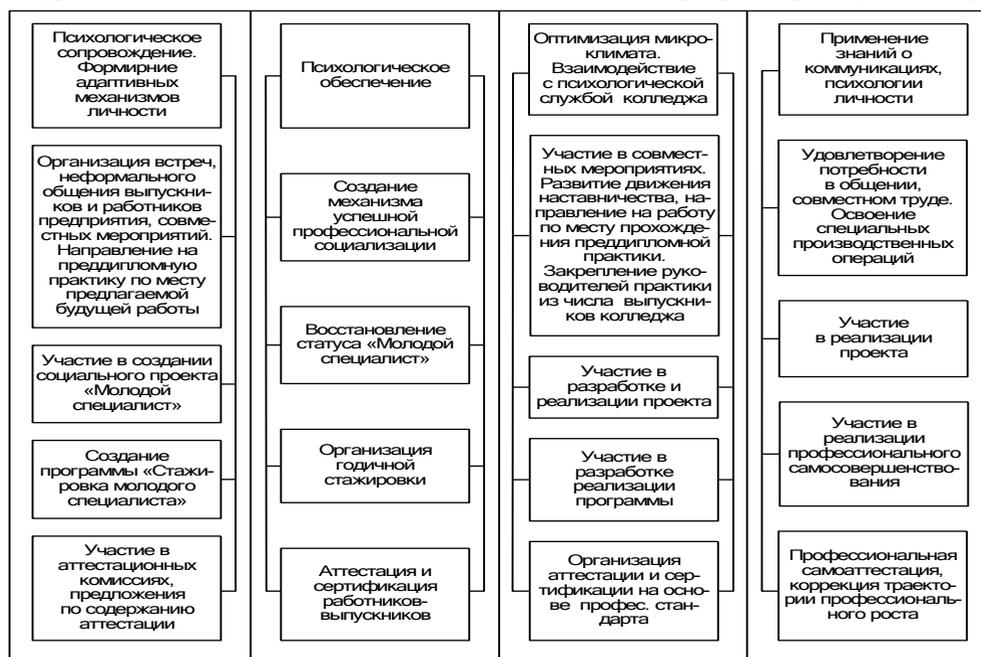
1 уровень – формирование и исполнение образовательного заказа (схема 1а)

Потенциал профессионального колледжа	Предмет совместной деятельности	Потенциал предприятия, учреждений	Потенциал личности (семьи), развитие рефлексии
Анализ спроса на образцы услуги. Профорientационная и рекламная деятельность	Профессиональная подготовка. Комплектование образовательного учреждения обучающимися	Информирование выпускников школ и родителей о предприятии, профессии, условиях работы, гарантиях. Целевое комплектование	Осознание жизненных ценностей. Мотивированный выбор профессии
Организация образовательного процесса. Учебно-методическое обеспечение	Теоретическая часть образовательной программы	Участие работников в образовательном процессе. Предоставление ГОСТов, технической документации	Мотивация к освоению ЗУН. Предложения к улучшению организации образов. процесса
Направление учащихся на практику, методическое сопровождение, программы, контроль, анализ результатов практической подготовки	Производственное обучение и производственная практика	Организация практики в соответствии с программой. Предоставление мастерских, лабораторий, оборудования для обучения	Самоанализ. Предложения по организации практики
Организация аттестационных испытаний на основе стандарта, требований работодателей	Аттестационные испытания обучающихся. Государственная итоговая аттестация	Участие в аттестационных комиссиях. Предложения по содержанию аттестации, содержанию образования	Самоаттестация. Предложения по самоаттестации. Построение траектории личного и проф. роста
Разработка заданий. Комплектование комиссий. Методическое и организационное обеспечение	Конкурсы профессионального мастерства	Разработка заданий. Участие в комиссиях. Ресурсная поддержка. Призы	Самооценка. Участие в конкурсах. Самоуважение и самоутверждение. Удовлетворение потребности в творчестве
Разработка учебной документации, спектра профессий на основе стандарта и требований работодателей	Содержание образования. Спектр профессий	Предложения по спектру профессий и востребованным компетенциям, включение в договор	Предложения по спектру профессий и востребованным компетенциям, по обновлению содержания образования
Создание условий для качественного образовательного процесса. Повышение квалификации педагогов	Ресурсы материально-технические, финансовые, кадровые	Предоставление ресурсов в соответствии с договором-заказом. Организация стажировки педагогов	Участие в финансировании
Попечительский совет с участием работодателей	Социальная поддержка обучающихся и педагогов	Пункты коллективного договора. Совместный профсоюз. Летний отдых учащихся. Стипендии и т. д.	Попечительский совет с участием родителей и студентов

2 уровень – трудоустройство выпускников (схема 1б)



3 уровень – адаптация молодого специалиста и его карьерный рост (схема 1в)



После окончания образовательного учреждения выпускник выходит на рынок труда и профессий. Его востребованность как специалиста находится в прямой зависимости от способности выполнять требования конкретного работодателя, те или иные производственные функции, поэтому дополнительный компонент содержания образования – это, в основном, требования работодателя.

Жесткая ориентация подготовки специалистов в профессиональном колледже на текущие потребности рынка труда не вполне оправдана. Само профессиональное образование может задавать «планку» потребностям рынка, формировать рыночный спрос на образовательные услуги и содержание образования. Ориентация на личность и ее жизненные ценности потребовали включения в Кдоп. еще и требований личности студента к знаниям и умениям (пропорционально возможностям колледжа). С учетом вышесказанного Кдоп. будет определяться квалификационными требованиями работодателей, дополнительными требованиями колледжа и личности.

Общая формула тогда примет вид:

Кпредл. = Кстандарт + Кдоп. раб. + Кдоп. кол. + К доп. лич.

Дополнительным компонентом образования определяется нарастание требований с целью обеспечения соответствия услуг образовательного учреждения ожиданиям социума. Соотнесение требований государственного стандарта и внешнего окружения с возможностями колледжа дает основания для изменений образовательного процесса в условиях социального партнерства.

Создание действующей системы социального партнерства с целью формирования профессионально компетентной, социально-адаптированной конкурентоспособной личности выпускника разрушает автономность профессионального колледжа в проектировании образовательного процесса.

Наша деятельность в избранном направлении подтвердила, что социальная роль партнеров динамична и вариативна; они могут быть заказчиками образовательных услуг, авторами требований, экспертами по выявлению соответствия знаний и умений студентов выдвигаемым требованиям, консультантами по нахождению оптимальных способов достижения образовательного результата, субъектами, непосредственно участвующими в образовательной деятельности.

Заинтересованность социальных партнеров в конечном результате обучения и воспитания обуславливает необходимость модернизации педагогической системы колледжа, изменений образовательного процесса на всех его этапах и взаимоотношений его участников.

Проведенная опытно-поисковая работа показала, что введение соответствующих изменений позволяет осуществлять подготовку личности, способную к конкуренции на рынке труда и к карьерному росту. Логика изменений образовательного процесса на основе социального партнерства, исходящая из инте-

гральных характеристик конкурентоспособной личности, позволила определить комплексные направления деятельности. Это:

- 1) формирование профессионального самоопределения личности;
- 2) обеспечение ее профессиональной специальной компетентности, адаптации и карьерного роста;
- 3) создание условий для приобретения коммуникативной культуры и способности к рефлексии.

В ходе исследования были рассмотрены каждое из этих направлений.

В процессе опытно-экспериментальной работы были определены два ведущих направления обеспечения профессиональной компетентности:

- *деятельностное* (знания, умения, навыки и способы осуществления профессиональной деятельности);
- *коммуникативное* (знания, умения, навыки и способы осуществления делового общения).

В ходе опытно-экспериментальной работы в профессиональном колледже были обеспечены организационно-педагогические условия формирования профессиональной компетентности выпускников в условиях социального партнерства.

Эксперимент подтвердил рабочую гипотезу, что возможности профессионального колледжа по формированию социальной компетентности ограничены. Однако системное и грамотное применение технологий личностно-ориентированного образования создает условия для приобретения личностью навыков эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой гибкости.

Выпускники, способные достаточно успешно решать коммуникативные задачи и обладающие высокими организаторскими коммуникативными качествами, сумеют конструктивно решать возникающие перед ними производственные проблемы, что, в конечном счете, и будет характеризовать их высокую степень профессионализма.

В сфере обучения социальное партнерство направлено не только на решение проблемы *чему учить, на чем учить, как учить*, но и на решение проблемы *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.

Таким образом, в ходе опытно-поискового исследования выявлен, апробирован и реализован необходимый комплекс взаимосвязанных компонентов организационно-педагогического обеспечения социального партнерства профессионального колледжа.

Формирование образовательного заказа профессионального колледжа должно отражать тенденции развития как общества в целом, так и регионального рынка в частности. Структура образовательных услуг и уровень профессиональной подготовки должны быть адекватны состоянию рынка труда и образовательным потребностям населения. Поэтому в данном контексте весьма актуально положение о том, что основным критерием эффективности социального партнерства служит реализация основной задачи учреждения профессионального образования – востребованность выпускника на рынке труда, а также востребованность самого образовательного учреждения, его способность расширять свой сектор рынка [4].

Содержание профессионального образования в условиях полисубъектности социального партнерства уже не может определяться только требованиями государственного образовательного стандарта, оно должно быть спроектировано на основе сопряжения требований, предъявляемых работодателем, государством, колледжем и студентами.

Требования к уровню и объему профессиональной подготовки специалистов со средним специальным образованием со стороны субъектов социального партнерства также динамичны, как и процессы, происходящие во внешней среде, поэтому составным компонентом организационно-педагогического обеспечения социального партнерства должен стать прогноз развития требований работодателя, государства, колледжа, студента.

Эффективность организационно-педагогического обеспечения социального партнерства повышается при условии, если мероприятия по коррективке содержания и организационных форм профессионального образовательного процесса будут основаны на рефлексии согласованной деятельности социальных партнеров, на установление активной обратной связи посредством системного мониторинга обучения студентов, трудоустройства и дальнейшего профессионального развития выпускников-работников.

Рефлексия деятельности социальных партнеров позволяет своевременно вносить необходимые изменения в содержание образования. При этом важно, что указанная рефлексия возможна на основе объективных критериев, позволяющих выстроить картину реальных результатов деятельности колледжа по установлению социального партнерства.

Таким образом, избранное направление исследовательского поиска находится в русле перехода к государственно-общественной модели управления профессиональным образованием, перераспределению этих функций в пользу работодателей, заказчиков кадров [3] и, в конечном счете, к большей открытости системы профессионального образования социуму, к ее динамичному развитию.

Литература

1. Кузьминов Я. Командирам необходимы войска. // Эксперт. 2003. № 26. С. 46.
2. Профессиональное образование в XXI веке. Материалы 2 международного конгресса по техническому и профессиональному образованию. Сеул, Республика Корея, 26–30 апреля 1999.
3. Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. Новые принципы организации начального профессионального образования. М., ООО «Аспект», 2004. 32 с.
4. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Социальное партнерство: что ждет работодатель? (Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования). М., ООО «Аспект», 2004. 32 с.
5. Ткаченко Е. В. О проблеме взаимодействия профессионально-педагогического и начального профессионального образования. // Образование и наука. 2003. № 3. С. 49.
6. Ткаченко Е. В., Панина Л. П., Сафонова Е. Г., Фищукова О. А. Социальное партнерство учреждений профессионального образования: теория, практика, механизмы реализации. Екатеринбург, Изд-во УрО РАН, 2003. 330 с.

*Статья представлена к публикации
академиком Российской академии образования
Е. В. Ткаченко*

УДК 377.014
ББК 74.564 (2)

ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ РАЗВИТИЕ НПО: ЛОЗУНГ ИЛИ ПРИОРИТЕТ?

И. П. Смирнов

Ключевые слова: профессиональное образование, социальное партнерство, рынок труда, рабочие кадры, работодатель.

Резюме: Рассматриваются проблемы вхождения современной российской профессиональной школы в экономику страны и в систему партнерских отношений с работодателями.

Правительство Российской Федерации утвердило Концепцию модернизации российского образования на период до 2010 года, в которой сформулирована задача «опережающего развития» начального профессионального образования.