

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 377.007
ББК 44.46

НАЧАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Н. Л. Антонова

Переход к рыночной экономике, как правило, сопровождается ростом деловой активности коммерческих структур, развитием малого и среднего бизнеса, интенсификацией частной инициативы. Сегодня можно говорить о возрастании кадровых потребностей предприятий в специалистах рабочих профессий, появляются новые профессии, возрастают требования к квалификации выпускников.

Процессы, происходящие в социально-экономической сфере, требуют активизации деятельности всех образовательных структур, в том числе и системы начального профессионального образования, ориентации на образовательные потребности и интересы граждан с учетом меняющихся потребностей рынка труда.

Начнем с того, что и по сей день наблюдается негативное отношение к системе начального профессионального образования (НПО) со стороны выпускников школ и их семей, ибо долгое время учащийся ПТУ отождествлялся с хулиганом, врагом общественного и личного спокойствия. Он являл собой угрозу безопасности; априори его считали девиантом. «В ПТУ пойдешь», – пугали родители и учителя, что звучало из их уст практически как «пойдешь в колонию». Между тем, немало выпускников школ прошло через систему профтехобразования. Одни из них продолжили образование в вузах, другие стали производственниками, изобретателями-рационализаторами, третьи – органично влились в ряды рабочего класса. И, пожалуй, вряд ли кто-то из них испытал серьезные комплексы как выпускник ПТУ.

В условиях формирования российского общества, развала промышленности, спада производства, логично было бы предположить, что система НПО «тихо уйдет в небытие». Однако она не только выжила, она стала достойно заявлять о себе. Опираясь, в основном на внутренние ресурсы – преподавателей, мастеров, директоров; на традиции, которых накоплено немало, система НПО в целом сохранила свой потенциал.

Востребованы ли сегодня выпускники НПО на рынке труда? На наш взгляд, миф о невостребованности – всего лишь миф. Однако, для обеспечения эффективного функционирования системы НПО, нужно, прежде всего, определить: по каким специальностям вести подготовку?

Развитие образовательных услуг в учреждениях НПО, затруднено отсутствием средне- и долгосрочных социально-экономических прогнозов подготовки кадров специалистов с учетом одновременно, как региональных, так и отраслевых потребностей. С другой стороны, имеет место противоречие, касающееся расхождения образовательных потребностей выпускников школ и потребностей рынка труда. Предприятия различных форм собственности испытывают дефицит в профессиональных кадрах, увеличивается доля рабочих вакансий в сфере машиностроения, металлургии, строительства. Востребованность таких рабочих специальностей, как станочник, слесарь, каменщик, значительно превышает реальное желание конкретного выпускника связать свою дальнейшую профессиональную деятельность и карьеру в этой области. Что касается таких специальностей как бухгалтер, автомеханик, секретарь-референт, то здесь ситуация обратная: высокий спрос на них порождает проблемы с трудоустройством.

Работодатели предъявляют все больше требований к претендентам на вакансии: теперь никому не нужен просто продавец, необходимы знания по маркетингу, менеджменту, основам бухгалтерского учета и многое другое. Отсюда, важна корректировка учебных планов и программ. Учреждения НПО должны стать более гибкими, ориентирясь на социальный заказ.

Какого специалиста должны выпускать сегодня учреждения НПО? Встает вопрос о качестве образования. Что принять за критерии качества образования в данном случае? Эффективность выполнения тех или иных профессиональных функций, потребность в постоянном обновлении знаний (самообра-

зование), профессиональная компетентность, высокое мастерство? Проблема качества образования сегодня активно обсуждается многими учеными и исследователями, управленческим звеном и рядовыми педагогами системы образования. Мы не будем останавливаться на этих вопросах, это тема отдельного разговора. Нам важно понять: какую приоритетную цель следует поставить перед системой НПО? Возможно, это формирование новой модели выпускника – гибкого, адаптивного, любознательного, профессионально грамотного, способного успешно реализовать себя как в профессиональной сфере, так и в других: семейной, досуговой, политической и пр.

Поставив подобную задачу, реализация которой требует немало сил и времени, особо подчеркнем роль профессионально-педагогических кадров системы НПО в ее осуществлении.

В проекте программы приоритетного развития НПО на 2002–2006 гг., заявленном в конце прошлого года на заседании Совета по начальному профессиональному образованию Минобразования РФ, кадровому потенциалу уделяется особое внимание: обеспечение кадрами педагогов учреждений начального профессионального образования, формирование условий для их профессионализма, повышение статуса работников начального профессионального образования усиление их государственной и общественной поддержки [2, с. 24].

Согласно проекту предполагается проведение мониторинга кадровой обеспеченности образовательных учреждений НПО и повышения квалификации кадров для НПО. Полученные данные позволят сформировать социальный заказ на подготовку профессионально-педагогических кадров для системы начального профессионального образования.

Специфика этой социально-профессиональной группы состоит в органическом соединении двух составляющих: педагогического мастерства и производственной подготовки, особенность деятельности заключается в компетентности как педагогической, так и производственно-профессиональной, ибо, с одной стороны, задача заключается в умении использовать различные педагогические приемы и технологии, и, с другой стороны, требуется рабочее мастерство для обучения учащихся операциям и приемам конкретной специальности. Отсюда характер и содержание профессионально-педагогической

деятельности предполагает единство профессионального и педагогического труда.

Трудно оценить лидерство той или другой составляющей, и, наверное, это совершенно не нужно, скорее важным выступает функциональная направленность, обучение и воспитание, формирование и развитие личности, передача умений, навыков конкретных видов профессиональной деятельности.

Сегодня система НПО испытывает кадровые трудности, растет число вакансий мастеров производственного обучения и преподавателей. Демографический состав профессионально-педагогических работников отличается следующими характеристиками. Большую часть (72%) профессионально-педагогических работников в Свердловской области составляют женщины, средний возраст – около 42 лет. Из всех работающих в систем НПО высшее образование имеют более половины – 55%, в том числе профессионально-педагогическое – около 15%, среднее специальное – 38%. Среди руководящего состава, администрации (директора, заместители, старшие мастера) $\frac{3}{4}$ педагогов имеют высшее образование, в том числе профессионально-педагогическое – каждый четвертый. Мастера производственного обучения, имеющие высшее образование, составляют 25%, из них профессионально-педагогическое – около 30%. Преподавателей по общественным, общеобразовательным и общетехническим дисциплинам с высшим образованием – порядка 86%, из них профессионально-педагогическое образование у каждого четвертого.

Таким образом, профессионально-педагогическое образование является основным «поставщиком» кадров для системы НПО. Уникальность профессионально-педагогического образования заключается в том, что его выпускники ориентированы как на педагогическую деятельность, так и на производственную. Именно интеграция этих составляющих позволяет, во-первых, быть конкурентоспособным на рынке труда самому выпускнику, во-вторых, успешно транслировать инженерные и производственно-профессиональные навыки и умения учащимся системы НПО.

Однако, практика показывает, что учащиеся начального профессионального образования испытывают трудности в освоении технологического процесса как целостного, во взаимосвязи отдельных технологических операций. Причина этого кроется в уровне квалификации мастеров производствен-

ного обучения и преподавателей спецдисциплин. Отсюда, представляется интересной идея Г. М. Романцева, предлагающего в целях повышения уровня профессионализма выпускников профессионально-педагогического образования увеличить нормативный срок обучения на один год. «...накоплен огромный позитивный опыт по оптимизации и интеграции профессионально-образовательных программ, содержания курсов и дисциплин, учебного времени на полноценную реализацию целей ППО все равно не хватает, несмотря на перегруженность наших учебных планов» [3, с. 24].

Еще один путь решения поставленной проблемы видится в создании условий для совершенствования профессионального мастерства преподавателей и мастеров, реализации задач непрерывного образования, а именно: совершенствование методических служб, улучшение информационного обеспечения с использованием компьютерных технологий, создание филиалов курсов повышения квалификации в отдаленных регионах, использование международного опыта, стажировки мастеров на предприятиях.

Ориентация НПО на повышение качества подготовки специалистов, реализуется через создание и функционирование системы социального партнерства – взаимодействие учреждений начального профессионального образования и предприятий различных форм собственности. Основные механизмы подобного партнерства, разработанные Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, заключаются в следующем:

- развитие попечительства;
- развитие договорных отношений между учащимися, образовательными учреждениями и предприятиями-работодателями по различным направлениям взаимодействия;
- развитие целевой контрактной подготовки, способствующей удовлетворению потребностей предприятий различных форм собственности в востребованных ими специалистах; повышение качества производственного обучения и производственной практики учащихся учреждений начального профессионального образования на предприятиях различных форм собственности;
- привлечение инвестиций в начальное профессиональное образование, позволяющих развивать материально-техническую базу образовательных учреждений [1, с. 20].

Интересна идея развития социального партнерства, пути реализации данной концепции отвечают перспективам развития системы НПО. Добавим, что в социальный диалог следует подключать профсоюзы и службы занятости, которые аккумулируют заявки социальных партнеров. Кроме того, встает вопрос о роли профессионально-педагогического образования в данном контексте, о его возможностях и способностях. Коль скоро, кадровый потенциал НПО должен обеспечиваться из системы профессионально-педагогического образования, то стоит поставить как один из механизмов реализации идеи социального партнерства – взаимодействие учреждений НПО с системой профессионально-педагогического образования, заключение договоров и контрактов на подготовку специалистов, востребуемых системой НПО, т. е. расширить само понятие социального партнерства. Следует говорить о создании условий для профессионально-коммуникационной деятельности системы НПО и профессионально-педагогического образования, взаимодействие которых позволит снизить кризисные явления, будет способствовать формированию единого информационно-коммуникативного пространства.

Еще одна проблема, которая заслуживает особого внимания – текучесть кадров. Ежегодно около 13% специалистов системы НПО из нее уходят. Вопрос социальной защиты работников системы образования обсуждается на всех уровнях, но так и остается открытым, и влечет за собой ряд других вопросов: как привлечь молодых выпускников в систему НПО, каким образом повысить престиж и привлекательность этого вида деятельности? Старение кадрового потенциала требует активных мероприятий для привлечения молодежи, инновационных идей в систему НПО.

Эта проблема актуализируется в условиях прогнозируемого на основе демографических показателей востребованности выпускниками общеобразовательных школ услуг НПО, а именно:

- наблюдается сокращение общей численности выпускников общеобразовательной школы, наиболее остро – с 2005 года, с 2008 года – более чем на 40%;
- уменьшается доля выпускников общеобразовательной школы, поступающих в учреждения НПО с 34,5% – в 1998 году, до 20,5% – в 2001 году;

• снижается доля обучающихся в учреждениях НПО по отношению к количеству обучающихся в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. В 2001 году соотношение по Свердловской области составило 59000:91000:131000 (в 1998 году – 60000:72000:91000) [4, с. 40].

Представленные данные демонстрируют кризисные явления в системе НПО, преодоление которых зависит от многих факторов, и, в том числе, от деятельности самих учреждений НПО в сфере сохранения контингента учащихся. Можно обозначить некоторые из них:

- формирование групп учащихся на целевой контрактной основе с привлечением работодателей;
- расширение спектра платных образовательных услуг для всех категорий граждан, желающих повысить свою квалификацию, получить рабочую профессию;
- интеграция служб занятости и учреждений НПО по вопросу подготовки и переподготовки незанятого населения;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов для малого и среднего бизнеса, фермеров, обслуживающего персонала в сфере туризма и гостиничного сервиса.

В целом, деятельность учреждений НПО должна быть направлена на создание условий для реализации разнообразных потребностей и интересов как населения, так и рынка труда с учетом перспектив социально-экономического развития территорий.

Педагогическое образование – система уникальная, именно она воспроизводит кадровые ресурсы для своих нужд и потребностей. Эту особенность нужно использовать и для подготовки специалистов в системы НПО. Мы имеем в виду, как вариант решения кадровых проблем, целевую контрактную подготовку выпускников учреждений НПО в высших учебных заведениях и профессионально-педагогических колледжах.

Мы затронули лишь некоторые кадровые проблемы системы НПО. Немаловажную роль в решении этих проблем мы отводим системе профессионально-педагогического образования, отличающейся своей уникальностью, имеющей огромный потенциал, который на сегодняшний день не востребован в полной мере.

Литература

1. Информационно-аналитический отчет о деятельности Министерства общего и профессионального образования Свердловской области за периоды с 1991 по 2001 годы и обобщающих итогах 2001 года. – Екатеринбург, 2002.

2. Программа приоритетного развития НПО на 2002–2006 гг. (проект) // Профессионал. – 2002. – № 2.

3. Романцев Г. М. Теоретические и организационные проблемы развития профессионально-педагогического образования России // Образование и наука. – 2001. – № 6.

4. Состояние системы образования Свердловской области в 2001 году. Ежегодный доклад. – Екатеринбург, 2002.

УДК 378.13. (07)
ББК 74.262.6

**ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА К ПРОЕКТИРОВАНИЮ МОДУЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ: ОПЫТ И ОЦЕНКА
ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Н. В. Бородина

Специалисты в области профессионального образования, изучая и используя мировой опыт подготовки обучаемых к профессиональной деятельности, особое внимание в последнее десятилетие уделяют модульным технологиям обучения.

Модульные технологии обучения, успешно применяемые во многих странах мира, позволяют комплексно разрешить объективные противоречия между деятельностью учения и профессиональной деятельностью, между быстро меняющимися потребностями в образовании и жесткой фиксированностью содержания и структуры традиционных образовательных программ, между необходимостью ориентирования содержания обучения на личностные качества обучаемого и ограниченными возможностями традиционных программ обучения.