

11. Шапошникова А. П. Научно-педагогические кадры высшей школы (проблемы повышения квалификации). Учеб.-метод. пособие. – М., 1987.

УДК 377+378  
ББК 4446+448

## **О ПРОБЛЕМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Е. В. Ткаченко**

Сегодняшний пленум проходит на фоне очень важных для нас событий. Предстоящего – на 5 июня назначено заседание Правительства с вопросом «О совершенствовании системы начального профессионального образования». И прошедшего – в прошлом году после 15-летнего перерыва состоялась Коллегия Министерства образования РФ, где заслушивался вопрос «О развитии профессионально-педагогического образования в стране». (Наш пленум – первый после прошедшей Коллегии). Эти два события могут стать для нас историческими. Почему была необходима коллегия? Это очевидно, ибо система начального профессионального образования задыхается из-за отсутствия качественно подготовленных кадров. С другой стороны, почему заседание Правительства? Стране не только грозит, но уже практически состоялась потеря высококвалифицированной рабочей силы. Рабочих высшей квалификации в России осталось 5%. (Для сравнения: в США – 43%, в Германии – 56%). В нашей стране на рынке труда по данным 2002 г. 90% вакансий приходится на рабочих, и только 10% – на специалистов высшего и среднего специального образования. Сегодня уже более 80% предприятий сменило форму собственности, стали негосударственными. Кто нужен новому работодателю и заказчику? Как правило, рабочие высоких разрядов (4–5), а не 2–3 разрядов, которых выпускает наша система начального профессионального образования. 80% работодателей предпочитают иметь рабочие кадры с наличием полного среднего образования. Работодатель испытывает потребность и в таких дополнительных навыках рабочих как владение компьютером, владение смежными профессиями, способность к перепрофилированию, гибкость в освоении высоких технологий, динамичность, иногда даже знание иностранного языка и т. д.

Кто может подготовить таких рабочих и специалистов? Как решать такие вопросы? Прежде всего, через кадровое обеспечение. Через подготовку профессионально-педагогических работников.

Каково же положение в этой области? Нашим университетом к Коллегии Министерства образования РФ был подготовлен большой статистический материал. Приведу лишь некоторые выдержки из него:

1) качество профессионально-педагогических кадров в системе НПО продолжает ухудшаться, продолжается отток преподавателей-предметников. Если в 1990 г. число преподавателей с высшим образованием в учреждениях НПО составляло 98%, то в 2002 г. – уже 89%.

2) С мастерами производственного обучения – а это ключевая фигура в системе НПО – положение еще хуже. На данный момент из числа этих специалистов высшее (неспециализированное) образование имеют 18–20%, среднее специальное – 40%, общее среднее – 30%. 30% мастеров производственного обучения имеют тот же рабочий разряд и даже ниже того (14%), который получает выпускник училищ.

Таким образом, имеется явное противоречие между требованиями современного работодателя к качеству подготовки рабочих и специалистов и неготовностью учреждений НПО обеспечить это качество. Прежде всего, из-за низкой квалификации инженерно-педагогических работников, отсутствия современной материально-технической базы и производственной практики.

Прежде чем говорить о том, что делать в создавшейся ситуации, остановимся на некоторых исходных позициях. Вузы, колледжи нашего УМО готовят для системы НПО кадровое обеспечение. Рассмотрим в каких условиях идут эти процессы, что происходит в системе НПО. Пожалуй, главной характеристикой системы НПО была и останется в ближайшие годы ее незащищенность. Причем незащищенность на всех уровнях. Незащищенность на законодательном уровне, на правительственном уровне, незащищенность в обществе, незащищенность даже в самом образовательном учреждении.

Конкретные примеры. Незащищенность **на законодательном уровне** состоит уже в том, что так и не принят закон о начальном профессиональном образовании. Он лежит в Думе с 1991 г. Но его некому было лоббировать. В доктрине образования России определено, что даже в детских садах у нас будут работать специалисты не со средним, а с высшим образованием. А о начальном профессиональном образовании при этом просто забыли.

**На уровне Правительства РФ** так и не утверждены положения, необходимые не только для развития, но и для функционирования системы НПО. К их числу относятся положения о новых видах и типах образовательных учреждений. Например, в стране фактически действуют сотни учреждений непрерывного профессионального образования, различные образовательные и социально-образовательные комплексы, а типового положения о них нет. Не повышена заработная плата работникам системы НПО, особенно мастерам производственного обучения, хотя это неоднократно обещалось. Не предоставлены налоговые льготы не только работодателям, спонсорам, но даже тем, кто инвестирует начальное профессиональное образование (хотя это общепринятая мировая практика).

**На уровне общества** мы допустили недопустимое: обсуждение вопроса о том, что в системе начального профессионального образования нет необходимости давать полное среднее образование. Сторонники этой идеи настаивают

на следующем: разве можно дать одновременно два стандарта более слабым учащимся в учреждениях НПО, если даже один стандарт полного среднего образования в школе многим дается с трудом?

Полное среднее образование в системе НПО было введено в начале 80-х гг. Это был радикальный шаг, в результате которого развитие системы НПО пошло в совершенно другом направлении. Этим шагом была обеспечена органическая взаимосвязь училища и школы, семьи и училища. Был обеспечен постепенный рост качества образования. Губить эти достижения категорически недопустимо. А если говорить о качестве аттестатов, дипломов и удостоверений, то надо начинать не с НПО. Ведь в это же время открыто такое количество коммерческих учебных заведений, в том числе высших, где часто дипломы о высшем образовании фактически продаются и покупаются. И это допустило наше общество, в этом и наша с вами вина. Конечно, говорить о слабых знаниях в системе НПО можно и нужно, но не следует этим отвлекать внимание от все возрастающей массовой штамповки дипломов о якобы высшем образовании, от все возрастающей коммерциализации образования, от процессов массового формирования полуинтеллигенции и полуспециалистов, что становится просто опасным для страны.

И, наконец, **на уровне образовательного учреждения**. Здесь незащищенность прежде всего в материальной необеспеченности многих детей. Шесть процентов из них в 2002 г. пошло в училища из-за недоедания. Часто и директор образовательного учреждения не виноват в том, что даже сироты не обеспечивались питанием (и такие были времена). С этим и сегодня дело обстоит достаточно плохо. Хотя тенденции улучшения ситуации и наблюдаются, руководство училищ и лицеев все еще избегает принимать детей-сирот и детей группы риска. С одной стороны понятно почему, но с другой – именно система НПО отличается тем, что она дает не только рабочую профессию, но и обеспечивает социальную защищенность своим детям. И в этом руководство училищ нуждается в постоянной поддержке, как и в том, что нельзя готовить рабочих «с голоса», на практически изношенном оборудовании, при отсутствии какой-либо практики и неотлаженных механизмах взаимодействия с заказчиками.

И, наконец, еще одно очень важное обстоятельство. В системе НПО учатся не только трудные, но уже и незнакомые нам подростки. Мы не знаем внутренний мир этих детей. В прошлом году в Институте развития профессионального образования завершен этап крупного социологического исследования, выполненного в рамках федеральной программы развития образования по заданию Министерства образования РФ, и посвященного изучению социального портрета учащихся и инженерно-педагогических работников системы НПО. Получены поразительные данные. Эти данные не имеют аналогов по репрезентативности, выборке, массовости. Исследованием охвачено 50 регионов страны от Владивостока до Белгорода, от Якутска до Нальчика и т. д. Опрос около 50 тыс. респондентов показал, что у нашей молодежи радикально изменились жизненные приоритеты, ценности и интересы. На первое место вышли мате-

риальная заинтересованность, высокая заработная плата, карьерный рост, высокая квалификация. Почему бы положительно не влиять на эти процессы, не помочь молодежи все это реализовать честным путем? В данном случае это является и педагогической задачей. Поэтому нельзя составлять планы воспитательной работы, не учитывая реалии сегодняшнего дня. Сегодня же повсеместно планы воспитательной работы все еще составляются по старому алгоритму: «как сказала партия», «правительство», министерство, потом руководство образования области, директор учреждения и т. д. Эти планы составлены не в русле ближайших жизненных интересов детей. Я не хочу сказать, что такие планы бесполезны. Однако пора научиться их строить так, чтобы была обеспечена взаимосвязь интересов личности и общества, личности и государства.

Исследование показало, что 32,1% юношей и девушек хотели бы родиться и жить за границей, 22,6% в этом не определились. То есть, около 55% не признают того, что происходит в нашей стране. Есть над чем задуматься. Среди ответов на вопрос «почему?» на первом месте – низкий уровень жизни (45,6%), на втором – низкая социальная и правовая защищенность (23,2%), далее трудности в самореализации и самое удивительное – низкий уровень культуры общества. Еще раз повторю, что это говорят учащиеся системы НПО, самые незащищенные слои нашей молодежи. Откуда им судить о низком уровне культуры общества? Очевидно, судят по телевидению и преподавателям, мастерам производственного обучения, которых видят ежедневно. Здесь тоже есть над чем задуматься. И все-таки, самый главный вывод, который можно сделать по результатам данного исследования, это вывод о том, что в Российской Федерации не осознается наличие в структуре профессиональной школы особого по своим социальным характеристикам уровня начального профессионального образования. Именно, особого, так как здесь обучаются маргинальные слои молодежи. Фактически в исследованиях Института развития профессионального образования (соруководители проекта И. П. Смирнов и Е. В. Ткаченко) показано мощное возрастание сословности, что проявляется уже не только как историческая традиция, но и как принцип нового общественного уклада страны. Это настораживает. Причем возрастание сословности обусловлено и резким имущественным расслоением населения современной России. Приведу конкретные цифры – родители 80% детей системы НПО являются рабочими, крестьянами или безработными. У половины учащихся – безотцовщина, у 80% детей доход в семье ниже 1000 р. в месяц на работающего. Дальнейшее замалчивание такой возрастающей сословности, во многом связанной с расширением нерегулируемого платного образования, может перевести эту проблему из социальной проблемы в политическую. Это может произойти уже через несколько лет, если в обществе не будут приняты необходимые меры. Данной проблеме необходимо придать не внутриведомственный, а открытый общественный характер. К сожалению, система начального профессионального образования отличается внутриведомственностью, о чем свидетельствует несоответствие структуры подготовки кадров потребностям рын-

ка труда. В частности, как показано в материалах И. П. Смирнова, не регулируется структура выпускаемых кадров, что оборачивается для молодежи безработицей, а для экономики замещением рабочих должностей специалистами со средним и высшим профессиональным образованием. Сегодня в службах занятости массовые масштабы приняла переподготовка инженеров и техников на рабочие места для того, чтобы присвоить им рабочие разряды. Это тенденция не может не настораживать.

Идущие в стране процессы, в том числе и модернизации образования, крайне противоречивы. Дело не только в том, как понимать модернизацию: как предмет или процесс. Дело в более глубоких причинах и противоречиях. Концепция развития НПО до 2010 г. называется «концепцией опережающего развития». Это государственная концепция. В. М. Филиппов тоже неоднократно подчеркивал, что сегодня приоритетами для него являются не высшее, а начальное профессиональное образование.

Поэтому, мы вместе должны добиться, чтобы в постановлении Правительства РФ от 5 июня 2003 г. в качестве приоритетного был пункт о подготовке кадров для системы НПО. О каком опережающем развитии можно говорить без подготовки кадров? Наш министр, который очень старается, делает это в постоянной борьбе с министерством экономики и министерством финансов. Но его сил абсолютно недостаточно и без поддержки губернаторов и общества система образования не сможет выйти из режима функционирования в режим развития. Не знаю, войдет ли в постановление пункт о мастере производственного обучения, ибо представители Министерства экономики и Министерства финансов категорически против. Если же этого не будет – заведомо можно считать, что предстоящее решение не будет иметь будущего. Если говорить о предстоящем решении, то его ключевой фигурой должен стать мастер производственного обучения, его заработная плата. (На сегодняшний день мастера, имеющие 13–14 разряд, получают заработную плату в размере 1400–1500 р., 8 разряда – от 950 р.). Повышение заработной платы обещалось на Коллегии Министерства образования РФ, которая прошла год назад. Кстати, повышение оплаты уже было, в том числе и в системе высшего образования, например, за ученую степень, но оно не проведено в системе НПО. И это при провозглашенном приоритете системы! Возьмем реальное госбюджетное финансирование, которое на самом деле стало больше и в системе НПО. Но, если посмотреть в удельном отношении, вложение в развитие высшего образования опять продолжает быть больше, чем в систему НПО, т. е. опять система приоритетов реализуется на словах.

Если не будут продуманы реальные формы защиты учащихся системы НПО, останется неподготовленным введение таких новаций, как единый государственный экзамен и ГИФО, не будет и защиты самых незащищенных детей. Пытаясь ввести ЕГЭ, говорят только о равенстве условий для поступления в вуз, но никто не отмечает другое – неравенство условий на выходе из школ России, неблагоприятное состояние многих школ и училищ страны. В результа-

те мы оставляем без фактической поддержки в продолжении образования незащищенных детей из отдаленных регионов, из неукомплектованных преподавателями и мастерами школ и училищ. В нынешних условиях они никогда и никакой ЕГЭ не выдержат. И если эта пока непроработанная форма будет внедрена повсеместно, то в будущем получение образования будет выстроено в основном для богатых за счет бедных.

Готовится процесс «оптимизации» образования. Работали серьезные комиссии, внесено много предложений, но в том числе и достаточно опасных. Почему? Потому что основная тенденция заключается в экономии средств на образовании. И это происходит сейчас, в условиях профицита бюджета, когда в стране имеются огромные средства (небывалый профицит для последнего десятилетия), а мы пытаемся экономить на образовании.

Продолжается взимание налогов с учебно-производственной деятельности учащихся. У детей, 33% родителей которых получают заработную плату до 500 р. в месяц, у которых даже 1000 р. считается хорошим заработком. На наш взгляд, это постановление, введенное в последние годы, должно быть отменено как безнравственное и антипедагогическое. Это постановление не Министерства образования РФ, оно инициировано Министерствами финансов и экономики.

Статус учителя в нашей стране планируется поднять с муниципального до регионального, а затем и федерального уровня. И это хорошо. Но почему статус инженерно-педагогических работников НПО, которые сегодня на федеральном уровне, планируется понизить до регионального и даже муниципального, т. е. в противоположном направлении? Где логика? О каком опережающем развитии мы говорим?

Очередной вопрос – материальная собственность системы НПО. Она уже передается в разные руки. Бессистемно, с судами и скандалами. А передача – если она целесообразна – должна быть продуманной и при этом должны быть обеспечены, прежде всего, интересы учащихся, интересы людей, обеспечена защита от коррупционеров. Кто просчитал последствия, если будет осуществлена непродуманная передача училищ и лицеев на финансирование из регионального и местного бюджетов? (Ведь подобные решения уже были: постановление Правительства, принятое в 1992 г. и отмененное в том же 1992 г., статья 30 закона о бюджете 1995 г., отмененная в декабре 1995 г., статья 103 закона о бюджете 2001 г., изъятая из проекта бюджета накануне его голосования в декабре 2001 г.). Теперь это хотят сделать в очередной раз – в 2005 г. Вот о чем необходимо все время говорить. Потому что без привлечения общественности нам эти проблемы не решить.

Если все это произойдет – т. е. будет продолжаться названное взимание налогов и пойдут обвальные, неподготовленные процессы передачи учреждений начального профессионального образования с федерального на региональный и местные бюджеты – то значительная часть училищ сократится руками

местной администрации (обучение учащихся в НПО в 3–5–10 раз дороже обучения школьника).

В результате на улице окажется дополнительная армия трудных подростков, да еще сложной судьбы. Чем голодные и незащищенные подростки будут заниматься на улице – ясно.

Таким образом, именно государство станет основным участником **системного формирования социального сиротства в нашей стране**. Оно же – и основным участником системной поставки подростков из системы НПО в систему учреждений МВД.

Но и в детских домах, и в МВД их придется кормить, но еще и охранять вместо того чтобы учить. В результате они останутся без профессии. Таким образом, вместо профессиональных работников, улица будет формировать профессиональных преступников.

И на ликвидацию последствий уйдет гораздо больше государственных средств, чем в случае оставления этих детей в учреждениях НПО.

И еще о социальном сиротстве. Спецификой нашей страны, где уже около 900 тысяч детей-сирот, является то, что 90% из них – дети-сироты при живых родителях, т. е. это дети из неблагополучных семей.

Отметим, что если в 1995 г. у нас в 676 детских домах и 300 школах-интернатах России было более 400 тыс. детей-сирот, то теперь – их уже вдвое больше.

И система НПО может быть либо поставщиком контингента в эту сферу, либо, напротив, даже «отсосом» из детских домов (не говоря уже о сложных и неблагополучных семьях). Ибо эта система может воспитывать и готовить рабочие кадры и специалистов. Дети из трудных семей рвутся в училища. Они хотят учиться, иметь квалификацию, быть самостоятельными, хорошо зарабатывать. Именно зарабатывать, а не вынужденно воровать. Нужно только поддерживать их в этом, а не вынимать честно заработанные копейки из карманов обездоленных.

Нельзя допустить, чтобы на расслоение общества работала и система образования и государство, что вполне возможно при недостаточно подготовленных решениях. Именно таких как обвальная передача учреждений НПО на региональные и местные бюджеты, взимание налогов с таких детей и т. д. Все это в конечном счете, как уже отмечалось, может и должно перевести обсуждаемую проблему из социальной в политическую. Что также недопустимо.

Не будем забывать, наконец, что из системы НПО вышли Юрий Гагарин и Сергей Королев, Людмила Зыкина и Виктор Черномырдин, Вячеслав Тихонов и Андрей Туполев и судьба многих (подобных им в молодости) зависит от нас и наших решений.

Какие еще сложности нам необходимо учитывать при организации преемственности и сотрудничества между системами НПО и профпедобразования? Во-первых, предстоящий демографический спад на фоне возрастающей активности молодежи в стремлении получить высшее образование. Если

в 1991 г. в вузах РФ учились 2,3 млн студентов, то в 2001 г. их стало более 5,1 млн! Обращаю ваше внимание и на другие очень важные цифры. В 2002 г. в учреждения НПО поступило 1,3 млн учащихся. Из них 20% из 9 классов и 15% после окончания 11 классов средней школы (во все 3840 училища и лицей России). Это очень значимые для системы НПО цифры. А теперь посмотрим, что нас ждет по отношению к выпускникам школы. В 2002 г. з 1,3 млн выпускников школы в вузы и их филиалы поступило более 1,1 млн человек. Неожиданно много. Мы упустили, что сверхактивно развивается негосударственный сектор образования. Напомню, что в Советском Союзе в 1990 г. было 900 вузов, в России в 1992 г. – 500. В 1996 г. уже 560 государственных и 200 негосударственных. В 2002 г. стало 633 государственных, 471 негосударственных вуза, соответственно 1284 и 719 филиалов и представительств этих вузов. Итого более 3100 аккредитованных учреждений высшего образования. При таком мощном их наращивании возможно уже на будущий год число мест в вузах, их филиалах и представительствах будет больше, чем выпускников школ. Думающие руководители вузов уже организовали работу не только с профильными 10 и 11-ми классами школ, но уже и с 9-ми классами. Тогда что остается системе НПО? Это очень серьезный вопрос, который просто не решить. Необходима постепенная, комплексная, серьезная и осмысленная работа, включающая новые формы профориентации и социального партнерства, работа, обеспечивающая проектирование и организацию мотивированной жизнедеятельности молодежи.

Если говорить о кадрах, то работа нашего УМО по ППО уже показала, что многое зависит и от нас с вами. Конечно, заработная плата не наш вопрос, но, с другой стороны, от нас зависит обеспечение творческой деятельности, мотивации, а значит и преданности системе работающих в ней людей. Еще раз повторю, что из системы НПО уходят преподаватели-предметники, выпускники университетов, технических, сельскохозяйственных, педагогических, но не инженерно-педагогических вузов. Напротив, если говорить о выпускниках инженерно-педагогических факультетов и наших профессионально-педагогических высших учебных заведений, то здесь наблюдается противоположная тенденция. В целом по стране в учреждениях НПО количество выпускников со специализированным профессионально-педагогическим образованием увеличилось за время действия УМО по ППО в 2–7 раз (в зависимости от региона). Но в среднем это важный и все время возрастающий показатель. Уже во многих образовательных учреждениях большинство инженерно-педагогических работников имеют специализированное инженерно-педагогическое и профессионально-педагогическое образование. Это большое достижение. Например, в Нижнем Тагиле, в крупном государственном профессиональном колледже им. Н. А. Демидова, руководимом кандидатом педагогических наук Л. П. Паниной, 100% мастеров производственного обучения имеют не просто высшее, а высшее инженерно-педагогическое образование или завершают его. Таким образом, пора говорить и о положительных тенденциях и об их реализации.



На коллегии Министерства образования РФ В. М. Филиппов спросил меня о подготовке инженеров-педагогов из мастеров. В своем выступлении я опирался на социологические исследования. 2/3 мастеров, работающих в системе НПО, хотят продолжить свое образование. Разве это не база для того, чтобы развивать такую работу? Инженеров-педагогов, педагогов профессионального обучения можно готовить из мастеров производственного обучения, имеющих среднее специальное образование, по сокращенным срокам обучения. Они закончили техникумы и колледжи. И можно за 3 года дать им высшее образование по уже апробированной схеме, обеспечивающей в рамках однопрофильной подготовки даже более высокие знания. В том числе по заочной форме обучения. Во-первых, это мощный стимул для саморазвития и самореализации специалиста. Во-вторых, он остается в своей же системе. В-третьих, у него другая мотивация, другое отношение и к учебе и к трудовой деятельности. При этом решается целый комплекс сопутствующих проблем. Это очень важное для нас направление развития.

Целесообразна и организация получения второго высшего (специального) образования. Ибо там, где сложился коллектив людей именно с инженерно-педагогическим и профессионально-педагогическим образованием – реализуется уже другое качество работы. Тому есть многочисленные примеры в десятках регионов страны. В подобных путях обеспечения нашей системы – реальные перспективы укрепления и развития НПО. При этом, самым важным является то, что мы из своей системы, из наших работников, которые не уходят из нее, которые обеспечивают ей нормальное развитие, готовим специалистов для этой же системы. Уже надоело, когда различные концепции, доктрины, постановления нам пишут люди, которые не знают нашу систему и никогда в ней не работали, тем более, что и выполнять их директивы приходится не им, а нам с вами.

Теперь о перспективах конструктивной работы именно в системе НПО. Остановимся на перспективах как в организационном, так и в научном плане, потому, что здесь сегодня собрался научный актив нашего УМО.

Напомню, что при нашем УМО по ППО, при нашем Российском университете активно работает диссертационный совет по защитах диссертаций по педагогическим наукам по специальностям 13.00.01, 13.00.02 и 13.00.08. В этом совете за 12 лет защищено более 200 кандидатских и докторских диссертаций. Причем большинство из них – «заказных», выполненных по нашим же планам научной работы. В диссертационном совете по педагогическим наукам при ИРПО в Москве состоялось около 200 защит в основном представителей системы НПО. Таким образом, подготовлен уже достаточно большой отряд специалистов высшей научной квалификации из нашей системы, идущих в нашу систему и выращенных в нашей системе. Это принципиально важный результат.

На пленумах УМО, на координационных совещаниях по научным исследованиям в нашей области образования такие работы не только планируются, но

и апробируются. А дальше эти исследования предлагаются к защите в диссертационных советах. В зале присутствует Олег Николаевич Арефьев, директор Белоярского колледжа. В апреле он блестяще защитил работу, связанную с образовательной миссией колледжа, учреждения нашей системы. Он исследовал и такие вопросы, как социальное партнерство. Важнейшее направление, о котором сегодня пока еще не говорилось. Но это тот пример, когда из кандидатской диссертации может и должно вырасти «заказное» докторское исследование. Потому что эта работа направлена на развитие нашей системы. В таких работах решаются научные вопросы государственной значимости. Подобные работы идут и в других регионах и у них всегда хорошее будущее.

Итак, если говорить о том, что делать, то я хотел бы еще раз подчеркнуть исходные позиции. Учреждения системы НПО сегодня работают с предприятиями разных форм собственности в условиях уже негосударственного, неотлаженного сектора экономики, в отсутствии базовых предприятий. Раньше было просто: училище в связке с базовым предприятием, и директору в этом плане было мало забот. А теперь училище работает с 50–100–150 заказчиками, а в училище всего-то выпускается 100–200 человек. Фактически речь идет о подготовке для работодателя 1–2 человек. То есть о выполнении штучного заказа в штучном производстве. Имидж образовательного учреждения определяется уже формулой: «Качество – это когда к тебе возвращается заказчик, а не продукция».

Одним из практических выходов из этого сложного положения, когда училищ, лицеев и колледжей не стало базовых предприятий, выступает разработка и реализация различных моделей социального партнерства. В этом направлении в ИРПО в Москве активные исследования ведутся под руководством И. П. Смирнова.

Вообще говоря, социальному партнерству и термину «социальное партнерство» посвящено уже очень много работ. Однако они проведены, как правило, в области экономических и социальных наук. Они не затрагивают педагогических аспектов социального партнерства, разработку научного аппарата, новых направлений исследований и т. д.

Один пример. В Нижнетагильском профессиональном колледже мы вместе с Е. Г. Сафоновой занимаемся проблемами управления социальным партнерством колледжа. Научной новизной исследования является разработка 3-х уровневой модели социального партнерства. Первый уровень – уровень образовательного заказа. Он заключается в том, что работодатель, заказчик осуществляет реализацию своих интересов в колледже (начиная с отбора абитуриентов до влияния на содержание программ подготовки и переподготовки), вплоть до оценки качества подготовки в рамках ГОСТов, как правило – в ГЭКах. То есть первый уровень партнерства завершается в рамках требований государственного стандарта, который определяет уровень знаний, умений и навыков. На этом уровне ЗУНы – цель работы. Второй уровень социального партнерства – это уже трудоустройство выпускников. При трудоустройстве вы-

пускников работодатель смотрит не только качество подготовки в рамках ГОС-Та. Он оценивает конкурентоспособность выпускника, его компетентность и компетенции. На втором уровне при таком подходе ЗУНы становятся не только целью, но и средством формирования компетентности и компетенций. А это новая постановка вопроса, за которой будущее. Фактически речь идет о создании модели инвариантно-вариативной подготовки. Инвариант – это то, что дается на первом уровне социального партнерства в рамках государственного стандарта, а вариатив определяет работодатель, вариатив зависит от специфики заказчика. Например, в сервисе ключевыми компетенциями в большей мере могут быть компетенции коммуникативные, а в машиностроении – специальные компетенции. Таким образом, на этом этапе конкурентоспособность выпускника определяется не только его базовой подготовкой, но и его личными качествами. Сама же модель социального партнерства становится не только технологической, но и содержательной.

Третий уровень – уровень адаптации выпускника и карьерного роста молодого специалиста. Это самый главный уровень как для человека, ибо это его личностный профессиональный рост, так и для работодателя. Ведь работодателя интересует прежде всего то, насколько пришедший к нему специалист будет способен реализовать интересы предприятия – в том числе в сочетании с его жизненными интересами. Трехуровневое социальное партнерство подразумевает реализацию именно этих стремлений учащихся и будущих выпускников и к высокой заработной плате и к высокой квалификации. Вот где закладываются перспективы профессиональной деятельности и карьерного роста.

Работодатель сегодня не хочет платить деньги за подготовку рабочих и специалистов. Это относится и к российскому союзу промышленников и предпринимателей (А. И. Вольский) и к российскому союзу товаропроизводителей (Н. И. Рыжков). Платит сегодня очень небольшая часть предприятий. Хотя в том же Нижнем Тагиле предприятия оплачивают до 44% подготовки кадров. Почему? Потому, что работа идет по всем 3 уровням социального партнерства, да еще с 1998 г.

В марте мы с И. П. Смирновым были в Ноябрьске и встречались в мэрии с работодателями города и округа. На конференции выступал генеральный директор ОАО «Сибнефть-Ноябрьскнефтегаз» М. Е. Ставский. Он сказал, что мечтает отказаться от лишних людей, готов отказаться от вахтового метода. Ему необходимы высококвалифицированные рабочие, имеющие в том числе и полное среднее образование. Я впервые услышал от работодателя такие слова: «Научитесь готовить рабочих скрупулезно, с привлечением психологов и социологов. Научитесь давать рабочим и высшее образование чтобы они ради него не меняли работу». Я впервые услышал от заказчика, что готовить рабочих необходимо с учетом их будущих жизненных планов и интересов. Хотелось бы видеть в этом зародыш новых моделей социального партнерства.

В связи с вышесказанным нам особенно важны те предложения по механизмам реализации социального партнерства, которые выдвигаются директором ИРПО И. П. Смирновым и, которые будут обсуждаться на заседании Президиума РАО 28 мая 2003 г. Его предложения следующие:

- переход к открытой системе образования, предполагающей широкое взаимодействие социумов, включенных в рыночные взаимодействия;
- переход к государственно-общественной модели управления, заключающейся в перераспределении функций в пользу заказчика;
- переход к новой парадигме взаимодействия социальных партнеров, когда работодатель определяет «чему учить», а образовательное учреждение – «как учить»;
- модель государственно-общественного управления состоит из трех основных звеньев: министерства образования, консорциума социальных партнеров и независимой службы оценки качества профессионального образования.

В этой модели Министерство образования выполняет нормативно-регулятивные функции без прямого управления образовательными учреждениями, как это принято сейчас. Это означает, что государство ограничивает свое участие только законодательными гарантиями общедоступности профобразования в рамках ГОСТА. Что касается содержания образования, т. е. разработки стандартов, критериев, методики аттестации выпускников, то это следует передать в ведение заказчиков кадров, так как именно это может стимулировать их интерес и инвестиции в подготовку кадров.

Консорциум социальных партнеров выполняет функции прогнозирования рынка труда, формирует проектные заказы, в т. ч. и бюджета на подготовку специалиста. Консорциумы могут иметь различные составы на федеральном и региональном уровнях и включать: ассоциации работодателей, профсоюзы, общественные организации, министерства, организации социального страхования, фонды развития и т. д. Такие консорциумы уже создаются и действуют в регионах. На уровне УНПО функции консорциумов могут выполнять попечительские советы (примеры – Москва, Белгородская область, Хабаровский край).

Независимые службы оценки качества создаются совместным решением консорциума социальных партнеров и Минтруда России. Они выполняют контрольно-аналитические функции по оценке качества реализации ГОСТов, качества реализации нормативов. Кстати, подобные структуры государственно-общественного управления уже создаются в ряде регионов страны.

Существующий сегодня механизм моноучредительства на федеральном, региональном и муниципальном уровнях несостоятелен. Необходимо переходить к соучредительству, многоканальному, многоуровневому финансированию. В число учредителей необходимо вводить всех потенциальных инвесторов: государство, регионы, муниципалитеты, работодателей. По мнению И. П. Смирнова, это потребует пересмотра ряда законодательных положений, в том числе частично – моратория на приватизацию.

Я, например, всегда был против приватизации существующих образовательных учреждений и делал все, чтобы остановить эти процессы еще в 1992–1996 гг. Но количество всевозможных негосударственных коммерческих образовательных учреждений все время растет. Есть и положительный опыт. Поэтому, возможно, пришло время когда целесообразен поиск, эксперимент (не как общий подход), чтобы изучить еще один канал для развития, а возможно и саморазвития учреждений НПО.

При учреждениях профессионального образования создаются попечительские советы. По разработкам ИРПО (М. В. Никитин) их следует наделить правом определения структуры и объемов подготовки кадров, утверждения консолидированного бюджета, совместно с органами управления – назначения руководителей образовательных учреждений.

И. П. Смирнов отмечает необходимость научного обоснования и апробирования механизма поитогового финансирования образовательных учреждений. Работодатель должен видеть, куда тратятся его деньги. За рубежом такой опыт принят, и он связан с личным ростом специалиста на предприятии. Для нас это – не только очередная перестройка организации работы, но и, что пока трудно предсказуемо, перестройка мышления.

Таким образом, в новых условиях необходимо проектировать и выстраивать новые отношения с производственной сферой. Как на договорной основе, в том числе в рамках социального партнерства, так и на основе необходимых нормативно-правовых положений как на федеральном, так и на региональном уровнях. При этом необходимо учитывать как интересы работника и заказчика, работодателя, так и общенациональные интересы.

И заключение. Поскольку здесь собралось научное сообщество, следует поставить вопрос об актуальности, сложности и новизне направлений данных исследований. Причем, как исследований затронутых мною процессов, идущих в постоянно меняющемся образовательном пространстве России, так и научного аппарата, без которого невозможно научное обеспечение этих процессов. Ведь такие понятия как социальное партнерство, открытое образование, соучредительство, самоорганизация пока не имеют научного обоснования, должного определения понятийного аппарата, научных формулировок дефиниций, которые были бы приемлемы для дальнейших исследований.

Это связано с отставанием науки от проблем, возникающих при формировании рыночных отношений, социального партнерства, механизмов и средств их реализации, научного обеспечения модернизации профессионального образования, которые открывают новые направления в педагогической науке, в педагогике профессионального образования.

Эти задачи – задачи организации научного сопровождения тех сложных процессов, которые идут сегодня в нашем обществе, в нашей системе образования и, прежде всего, в начальном, среднем и высшем профессионально-педагогическом образовании требуют своего решения уже в ближайшие годы.