

2. Вишнякова С. М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С. М. Вишнякова. Москва: Изд-во НМЦ СПО, 1999. 538 с.

3. Дементьева О. М. Формирование социально-профессиональной мобильности студентов в учреждениях среднего профессионального образования: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук / О. М. Дементьева. Москва, 2009. 23 с.

4. Зверева Н. Подготовка выпускника к социальной и профессиональной мобильности / Н. Зверева, С. Шевченко, О. Каткова // Высшее образование в России. 2006. № 6. С. 89–93.

5. Игошев Б. М. Профессиональная мобильность учителя: организационно-педагогический аспект / Б. М. Игошев // Известия УрГУ. 2008. № 56. С. 34–40.

6. Кипина О. А. Профессиональная мобильность педагога / О. А. Кипина // Педагогическое образование и наука. 2009. № 1. С. 81–84.

7. Педагогика и логика: системы педагогических исследований / Г. П. Щедровицкий [и др.]. Москва, 1993. 219 с.

8. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. Москва: Смысл, 2001. 365 с.

УДК 377.032:316.44

М. А. Харлов

M. A. Kharlov

Социально-профессиональная мобильность студентов колледжа малого города

Social and occupational mobility of college students of a small town

Аннотация. Раскрывается понятие профессиональной мобильности. Показана системообразующая роль образования в развитии малых городов России. Продемонстрировано, что создание многоуровневых учебных заведений и многофункциональных центров прикладных квалификаций позволит быстро, гибко и эффективно реагировать на запросы работодателей и обеспечит профессиональную мобильность специалистов.

***Abstract.** The article reveals the concept of occupational mobility. It shows a self-educational role of education in the development of small towns in Russia, the establishment of multilevel educational institutions and multifunctional centers of applied skills lets us quickly, flexible and effectively response to requests of the employers and provides occupational mobility of specialists.*

***Ключевые слова:** профессиональная мобильность, человеческий капитал, колледж малого города, многофункциональный центр прикладных квалификаций.*

***Keywords:** occupational mobility, human resources, a college of a small town, multifunctional centers of applied skills.*

Конец XX в. был ознаменован кардинальными преобразованиями всех сфер российского общества. Среди важнейших изменений — ослабление государственного регулирования экономики, с одной стороны, и изменение ее структуры за счет увеличения сервисного сектора в экономике, в результате чего резко выросла занятость населения в сфере производства услуг и информации, — с другой [3].

Одной из главных проблем, сдерживающих развитие инновационной экономики России, является нарастающий дефицит рабочих и специалистов всех уровней квалификации. Так, по данным социологического опроса, проведенного в 2011 г. Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «Опора России» среди 6 тыс. корреспондентов из 40 субъектов РФ, дефицит квалифицированных рабочих вышел на первое место, обогнав коррупцию и административные барьеры. Ситуация осложняется тем, что при разработке крупных региональных и амбициозных национальных проектов программам по кадровому обеспечению не уделяется достаточного внимания. Решение проблемы «квалификационного отставания» населения России от потребностей растущей экономики предполагает, как повышение конкурентоспособности и практической ориентации интегрированных программ начального и среднего профессионального образования, так и создание в стране адекватной модели непрерывного профессионального образования.

Выход из создавшейся кризисной ситуации невозможен без решения проблемы трудовых ресурсов, требующей принципиально новых подходов. Экономике сегодня необходимы специалисты, обладающие высокой степенью профессиональной мобильности. В этой связи поиск форм, путей и способов подготовки профессиональных мобильных кадров становится

социально значимой проблемой. Под профессиональной мобильностью понимается способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности. Форма профессиональной мобильности – изменение трудовой позиции или роли работника, обусловленное переменой места работы или профессии: «Профессиональная мобильность – это перемещение индивида или профессиональной группы в социально-профессиональной структуре общества с изменением или без изменения социального статуса» [2, с. 298]. Это особенно значимо для молодежи, вступающей в трудовую жизнь в условиях сокращения рабочих мест. Не имеющие опыта практической работы молодые люди оказываются на рынке труда одной из наименее конкурентоспособных социальных групп.

Рыночные преобразования привели к разрушению устоявшихся систем функционирования отечественных малых территориальных образований.

Между тем Россия – урбанизированная страна со своей спецификой. Так, в городах страны проживает 70 % всего населения, но за исключением 2 мегаполисов (Москва, Санкт-Петербург), нескольких городов-миллионников (Екатеринбург, Нижний Новгород, Новосибирск и др.) и областных центров остальные 929 городов относятся к категории малых и средних с численностью до 100 тыс. человек. И именно в них проживает половина городского населения России [1]. Такой тип городов особенно характерен для Курганской области (например, Катайск, Далматово, Шумиха, Шадринск и др.).

В условиях промышленного спада, когда значительная часть градообразующих предприятий сокращают объемы производства, восстановление реального сектора экономики, развитие новых субъектов рынка является основным фактором социально-экономического развития малых городов.

Разработка новых научных подходов к определению принципов формирования социальной политики в малых городах становится насущной потребностью в современных социально-экономических условиях. В сложной экономической ситуации, в которой оказались малые города, необходимо формирование нового «человеческого измерения» новой управленческой программы их развития и развития человеческого капитала. Этому требованию отвечает стратегический ориентир на осмысление системообразующей роли образования и человеческих ресурсов как одних из приоритетных факторов экономического развития, которые определяют судьбу малого города в будущем.

Неконтролируемое в гуманитарном смысле развитие экономики малого города или, что еще хуже, ее стагнация приводит к конфликту с человеческим капиталом.

Главный показатель жизни человека – это, разумеется, заработок, материальное положение. Но можно говорить и о том, что критерием развития человеческого капитала становится качество жизни человека. Качество жизни включает, как известно, не только здоровье человека как первое измерение человеческого капитала, но и то, как он может это здоровье использовать, и его удовлетворенность жизнью. В этом проявляется второе важное измерение человеческого капитала, актуальное уже не только для общества, социума, но и для каждого отдельного индивида: уровень образованности и умение непрерывно саморазвиваться и самоактуализироваться. В этом измерении человеческого капитала системообразующую роль берет на себя система образования малого города [4].

Малые города имеют свои специфические социально-экономические условия, которые детерминируют рынок труда и рынок образовательных услуг. В таких городах, как правило располагается не более одного или двух учреждений профессионального образования, которые, в свою очередь, имеют историю и специфику профессиональной подготовки кадров.

Система профессионального образования малого города является одним из самых действенных социальных институтов для поддержки процессов профессиональной мобильности, социализации и индивидуализации личности.

Формирование личности выпускника колледжа малого города, способного к самостоятельной, основанной на потребностях рынка труда, эффективной деятельности в реальных условиях социума, сопряжено с рефлексивной работой сознания и системным анализом при выборе оптимальных решений и действий.

Рефлексивное управление учебно-познавательной деятельностью студентов колледжа малого города предполагает, прежде всего, переоценку социальных ориентиров, развитие социально-профессиональной мобильности.

В отечественной истории поспешность и необдуманность образовательных, экономических и политических реформ не раз приводили к негативным последствиям. Но запаздывание в деле реформирования, модернизации и развития образования, основанных на интеллектуальных ресурсах, демократических ценностях, мировом и отечественном опыте построения общества свободных самоорганизованных людей, также недопустимо [1].

В 2013 г., с вступлением в силу нового Закона «Об образовании в Российской Федерации», система среднего профессионального образования претерпела значительные изменения. Все образовательные организации системы СПО с отраслевого принципа подготовки кадров переведены на региональный. По новому Закону, упразднена система начального профессионального образования. Подготовка рабочих кадров передана в ведение техникумов и колледжей.

Новые цели, обусловленные регионализацией профессиональной подготовки кадров, определяют новую организацию деятельности колледжей в условиях малого города, новое управление их развитием. Оптимальным представляется преобразование колледжей малых городов в так называемые центры непрерывного профессионального образования, функционирующие как многопрофильные, многоуровневые, многофункциональные образовательные учреждения, как культурно-спортивно-образовательные центры.

В регионах создаются многоуровневые, многопрофильные учебные заведения для подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов, обеспечивающие потребности местных рынков труда.

В указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» была поставлена задача проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций.

Многофункциональный центр прикладных квалификаций — это организация или структурное подразделение организации, осуществляющие деятельность по реализации коротких интенсивных практико-ориентированных программ. Их развитие позволит охватить все возрастные группы населения от 15 лет, обеспечит гибкое и оперативное реагирование на обновление технологий.

Образовательные программы, реализуемые центром прикладных квалификаций, должны носить практико-ориентированный характер, обеспечивать освоение квалификации, востребованной на рынке труда. Отличительной особенностью центра является партнерство с работодателями: участие работодателей в органах управления центром, финансирование (софинансирование) его деятельности со стороны заказчиков образовательных услуг, обучение за счет юридических и физических лиц, независимая оценка и сертификация выпускников, обязательная профессионально-общественная аккредитация реализуемых образовательных программ.

Главными направлениями деятельности центра являются:

1. Создание необходимых условий для удовлетворения потребности в получении конкретной профессии соответствующего уровня квалификации.

2. Оказание образовательных услуг в соответствии с контрольными цифрами и на договорных условиях предприятиям, учреждениям, организациям, независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и места нахождения, по их заявкам.

3. Организация профессиональных консультаций и проведение профориентационной работы среди школьников и незанятого населения.

4. Оказание образовательных услуг на договорных условиях населению и безработным гражданам за счет собственных средств, а также за счет пособий по безработице.

5. Производство товаров и услуг по направлениям деятельности центра.

Особенностью центра является способность быстро, гибко, эффективно реагировать на новые образовательные запросы работодателей за счет использования модульных программ обучения. Состав модулей позволяет учитывать как «входной» уровень обучающихся, так и цель обучения. В процессе согласования с заказчиком в основную программу могут быть внесены изменения путем приращения новых модулей или изъятия субъективно устаревших модулей.

При совмещении профессиональных программ возможно одновременное присвоение двух и даже трех квалификаций.

С каждым годом возрастают требования к качеству трудовых ресурсов города. Наиболее конкурентоспособными и мобильными в условиях смешанной экономики становятся высококвалифицированные работники, у которых сформирована профессиональная мобильность, устойчивая мотивация на развитие личностного потенциала и высокопроизводительный труд. Однако система образования города, имеющая определенный потенциал, не реализует его в полной мере для подготовки высококвалифицированных специалистов.

Одной из важнейших причин снижения качества обучения и воспитания специалистов является существенное сокращение ассигнований на образование, а также уровень оплаты преподавателей учреждений системы СПО. К сожалению происходит и неуклонное старение кадров педагогов и мастеров производственного обучения вследствие массового ухода молодежи (прежде всего, по экономическим причинам).

Список литературы

1. Бор П. Ф. Моделирование и развитие учреждений непрерывного профессионального образования в условиях малого города Крайнего Севера: диссертация ... кандидата педагогических наук / П. Ф. Бор. Москва, 2005. 185 с.
2. Ковалева А. И. Профессиональная мобильность / А. И. Ковалева // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298–300.
3. Новиков В. В. Профессиональная мобильность выпускников технических вузов в России на рубеже XX–XXI веков: диссертация ... кандидата философских наук / В. В. Новиков. Москва, 2001. 183 с.
4. Харлов М. А. Системообразующая роль образования в развитии человеческого капитала малого города / М. А. Харлов // Актуальные вопросы модернизации российского образования: материалы 11-й Международной научно-практической конференции / науч. ред. И. А. Рудакова. Москва: Спутник+, 2012. С. 25–29.

УДК 378.032:316.44

О. В. Шатунова

O. V. Shatunova

Формирование социально-профессиональной мобильности в условиях педагогического вуза

The formation of social and occupational mobility in pedagogical university

Аннотация. Рассмотрены вопросы, связанные с современным пониманием феномена социально-профессиональной мобильности личности. Автором предлагаются формы организации учебного процесса в педагогическом вузе, способствующие формированию у студентов социально-профессиональной мобильности.

Abstract. This article concerns questions connected with the modern understanding of the phenomenon of social and occupational mobility of a person. The author has proposed forms of management of educational process in pedagogical institutes, contributing to the formation of the students social and occupational mobility.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, социальная мобильность, социально-профессиональная мобильность.

Keywords: occupational mobility, social mobility, social-occupational mobility.