

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ПУТЬ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Медведева М.Б.

Abstract. Development and improvement of educational methods for control and management are one of the main issues regarding modernization of the Russian education system today. All interested parties should submit requirements for the evaluation of professional education's quality, participate in the educational process and control it. One of the key points of developing an all-Russian system of quality assessment in education is to take into account students and employer's opinions.
Keywords: the monitoring system of quality of education, social partnership, integrative interaction

Подготовка специалиста-профессионала высокого класса, получившего реальный опыт работы на производстве, в социальной сфере, конкурентоспособного и востребованного экономикой нашей страны, является сегодня одной из важнейших задач российской системы профессионального образования. В настоящее время повсеместно отмечается повышение спроса на профессиональное образование и обучение, который сопровождается определенным ростом предложения на рынке соответствующих образовательных услуг.

Целенаправленное и системное решение проблем качества образования может стать надежным стабилизирующим фактором, условием ускорения общественно-го развития. Как показывает мировой опыт, уровень образованности населения имеет решающее значение для успешности реформ, но реформ действительно направленных на повышение качества образования, в которых участвуют все заинтересованные стороны. Поскольку корневое понятие „образование“ распространяется и на „образование“ как результат (образованность), и на „образование“ как образовательный процесс, позволяющий получить необходимый результат, то и понятие „качество образования“ относится и к результату, и к процессу и поэтому в качестве заинтересованных сторон выступают: государство (органы управления образованием); образовательное учреждение; обучающиеся (студенты); предприятия, учреждения (работодатели). И все заинтересованные стороны должны предъявлять требования к оценке качества профессионального образования, участвовать в образовательном процессе и осуществлять контроль.

В образовательных учреждениях используют систему оценки качества образования как совокупность организационных и функциональных структур, использующих концептуально-методологическую базу оценки образовательных достижений и учитывающих индивидуальные и личностные качества обучаемых и педагогов при выявлении факторов, влияющих на образовательные результаты (Жолован, 2010). Однако, при разработке общероссийской системы оценки качества профессионального образования одним из ключевых моментов при оценке качества необходимо учитывать и мнения студентов (обучаемых) и работодателей. Следовательно, оценка качества образования, кроме всего прочего, должна включать в себя: оценку необходимости включения нужных дисциплин в вариативную часть цикла при формировании учебного плана (производственники); выбор дисциплин студентами в курсах по выбору (студенты); проверка уровня подготовки специалиста (и студенты и производственники).

Государство, в лице учебно-методических объединений, разрабатывает стандарты, образовательное учреждение, в лице деканатов, учебно-методических управлений разрабатывают учебные планы, преподаватели разрабатывают рабочие программы и с сентября начинается учебный процесс. На каком этапе оставшиеся два заинтересованных лица (студент и работодатель) принимают участие в оценке качества образования? Студенту небезразлично, чему он научится, а работодателю – кого он с удовольствием возьмёт на своё предприятие?

Представляется, что этап разработки учебных планов – как раз тот период, когда можно формировать дисциплины вариативной части цикла, изучение которых на 100% понадобится студенту на производстве. Не случайно Государственный образовательный стандарт первого поколения при формировании дисциплин регионального компонента предусматривал 15% от всего объёма времени, Государственный образовательный стандарт второго поколения – 30%, а федеральный государственный образовательный стандарт третьего (последнего) поколения предусматривает уже 50% объёма времени на вариативную часть. Вариативная часть – это так называемое поле свободы, на котором образовательное учреждение может формировать свои дисциплины на основе актуальных проблем развития региона и работодателей. Таким образом, работодатель, имеющий точное представление о проблемах регионального рынка труда, может участвовать в оценке качества образования через создание систем ресурсных центров как функциональной модели непрерывного профессионального образования на основе развития социального партнерства, либо функциональное моделирование управления существующими ресурсными центрами профессионального образования, либо формирование региональной модели профессионального образования в условиях государственно-частного партнерства и т.д.

Взаимодействие конкретного образовательного учреждения с работодателями должно осуществляться на основании договоров, в основу которых положены следующие формы: работодатели формулируют требования к выпускникам, на-

правляют работников предприятия для преподавания в образовательном учреждении, проводят мастер классы, в т.ч. целевые по новым технологиям, выявляют проблемные области деятельности на основе которых образовательное учреждение формирует тематику курсовых и дипломных работ, осуществляют руководство курсовым и дипломным проектированием, рецензируют методические пособия, принимают участие в научно-практических конференциях, рефлексивных семинарах, круглых столах, выделяют места практики студентам, составляют отзывы, характеристики с места практики на студентов, принимают участие в открытой защите отчетов по практике, принимают участие в работе аттестационной комиссии, принимают участие в сертификации профессиональных квалификаций, принимают на стажировку мастеров профессионального обучения, преподавателей специальных дисциплин, организуют трудоустройство выпускников. В свою очередь образовательное учреждение выявляет наличие тарифно-квалификационной характеристики на профессию у работодателя, организует дополнительное профессиональное обучение, повышение квалификации специалистов предприятий, ведет мониторинг карьеры выпускников.

Вместе с тем, в каждом направлении (специальности) подготовки, в отдельном блоке (цикле) дисциплин есть „курс по выбору студента“ (из нескольких предлагаемых либо внесенный потребностями работодателей или актуальными проблемами региона), т.е. этим самым студент уже участвует в оценке качества образования.

Еще одним вариантом функциональной модели социального партнерства является система взаимодействий с учреждениями разных уровней профессионального образования, которая может найти воплощение в создании совместных пилотных проектов, проведении аттестационных мероприятий, в обобщении опыта, в семинарах, конференциях, олимпиадах, в конкурсах профессионального мастерства, в региональных или профильных методических объединениях, в совместном формировании методического обеспечения, в преемственности дипломных проектов, в Днях открытых дверей и экскурсиях.

Критериями оценки качества образования на основе интегративного взаимодействия образовательного учреждения с работодателями и учреждениями всех уровней профессионального образования являются: трудоустройство выпускников учреждения профессионального образования; количество долгосрочных договоров о сотрудничестве; наличие дополнительных источников финансирования и альтернативных путей компенсации затрат на содержание учреждения профессионального образования; скординированность деятельности бизнес-структур, исследовательских проектов и образовательных программ (Каймакова, 2008).

Как показывают результаты опроса работодателей в системе интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников, которая разработана в рамках выполнения государственного контракта на выполнение работ для государственных нужд (государственный заказчик – Министерство образования

и науки Российской Федерации), несмотря на то, что работодатели сегодня удовлетворены объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получают в образовательном учреждении, гораздо меньше они довольны специальными знаниями молодых специалистов, которые зачастую оторваны от реалий современного бизнеса и производства (Андреева, 2011). Стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов – персонал все равно приходится переподготавливать на местах, преобразовывать теоретические представления в практические навыки и технологии. Обучение, повышение квалификации вчерашних выпускников и сотрудников вообще ощущается сегодня работодателями как стратегически важная задача; многие компании говорят о наличии у них масштабных программ в этой области. Прообразованию требуется работа на заказ и его должен формировать реальный сектор экономики с участием госорганов.

Между тем, в ближайшие годы почти треть работающих должны уйти на пенсию по возрасту, и если положение радикально не изменится, то к 2015 году промышленное производство останется без квалифицированных специалистов. По оценке, сейчас всего 9-10% рабочих имеют высшую квалификацию, тогда как в 1989 года их доля достигала 56%. Крайне актуальной становится проблема притока молодежи на производство и её трудоустройство, а среди зарегистрированных безработных доля молодежи в возрасте 16-29 лет составляет около 40 %. Сохраняются серьезные диспропорции между структурой вакансий и структурой профессий, которые получают выпускники. По данным службы занятости, сегодня 90 % вакансий – это запрос на рабочие профессии (Андреева, 2011).

Приступить к разрешению этой проблемы можно через выстраивание системы социального партнерства „образовательное учреждение – работодатель – студент – органы исполнительной власти“ в пространстве региона, формирующего у студенческой молодежи знания, навыки и умения конкурентоспособного специалиста, а также ценности, потребности и способности самореализации личности. Реализация данной системы будет не полной без активного участия предприятий и их самостоятельной роли в образовательном процессе.

России необходимо развивать формы совместной конкретной профориентационной работы образовательных учреждений и работодателей – предприятий и организаций всех форм собственности. Организация производственного обучения и производственной практики на штатных рабочих местах, куда после окончания техникума или училища придет дипломированный выпускник, является важным условием для его активного вхождения в трудовой процесс. Все большую актуальность приобретает создание условий для закрепления выпускников учреждений профессионального образования на производстве через установление приемлемой оплаты труда, гарантii социального пакета, возможностей дальнейшего карьерного роста (Жолован, 2010). Таким образом, нельзя не отметить, что на рост популярности рабочих

профессий во многом влияет деятельность работодателей по развитию систем начального и среднего профобразования.

Система профессионального образования должна стать по-настоящему привлекательной для молодежи, поскольку именно она является реальной ступенькой жизненного успеха.

ЛИТЕРАТУРА

Андреева, Ирэна (2011). Как закаляется бизнес. *Деловой Кузбасс*, №4, 27-29

Ростовцев Альберт Николаевич (2004). *Теоретические основы развития информационной культуры и информационно-коммуникационной компетентности будущих учителей технологии*. // *Новые технологии подготовки специалистов в современных социально-экономических условиях: Материалы 2-ой Региональной межвузовской научно-практической методической конференции*. Новокузнецк: Кузбасская государственная педагогическая академия.

Жолован, Степан (2010). Эффективность форм профориентационной работы как фактор повышения качества профессионального образования // *Проблемы системной модернизации экономики России: социально-политический, финансово-экономический и экологический аспекты*. СПб.: Институт бизнеса и права.

Каймакова, Мария (2008) *Анализ использования человеческих ресурсов*. Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет.

THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP AS A WAY OF IMPROVING THE QUALITY OF PROFESSIONAL EDUCATION

M. Medvedeva
Novokuznetsk Mining and Transport College
Novokuznetsk, Russia,
e-mail: mdvmb@yandex.ru