

ФАКТОРЫ, СУЩЕСТВЕННО ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

Лищина Г.Н.

*НОУ ВПО НП Тульский институт экономики и информатики, г. Тула
Тула, Россия (300026, г. Тула, ул. Рязанская, 1) lgn2010@mail.ru*

На основе анализа социально-экономического развития региона определена необходимость проведения организационно-структурной модернизации системы профессионального образования Тульской области и выявлены факторы, влияющие на развитие системы, включая формирование адекватной требованиям рынка труда сети учреждений, их горизонтальную и вертикальную интеграцию, обновленную систему социального партнерства, сформированность интегративных связей на различных уровнях и др.

С помощью методов контент-анализа документов, SWOT-анализа деятельности учреждений, теоретического анализа литературных источников и опыта образовательной деятельности выявлены позитивные примеры (реструктуризации сети, поэтапного создания модели сетевого взаимодействия, опыта лучших образовательных практик учреждений и их успешного взаимодействия с социальными партнерами), подтверждающие влияние факторов на развитие региональной системы профессионального образования.

Системообразующим фактором, создающим условия для инновационного развития системы, выступает интегративность.

Рассмотренная совокупность факторов оказывает влияние не только на укрепление интегративных связей учреждений профобразования, но и на создание целостной (интегративной) системы профессионального образования, тесно взаимодействующей с производственными и научными структурами.

Ключевые слова: факторы, развитие, профессиональное образование, организационно-структурная модернизация, социальное партнерство, ресурсный центр, интеграция по горизонтали и вертикали, целостность (интегративность).

THE FACTORS ESSENTIALLY INFLUENCING DEVELOPMENT OF SYSTEM OF VOCATIONAL TRAINING OF REGION

Lishchina G.N.

*Tula institute of economy and computer science, Tula
Tula, Russia (300026, Tula, street Ryazan, 1) lgn2010@mail.ru*

The necessity for carrying out of organizational-structural modernization of vocational training system in Tula area is defined on the basis of the analysis of social and economic development of region. The factors influencing development of system, including formation adequate to requirements of a labor market, of a network of establishments, their horizontal and vertical integration, the updated system of social partnership, formation of integrityly communications are revealed at various levels.

By means of methods of the content-analysis of documents, the SWOT-analysis of activity of establishments, the theoretical analysis of references and experience of educational activity positive examples (re-structurings of a network, stage-by-stage creation of model of network interaction, experience of the best educational an expert of establishments and their successful interaction with social partners), confirming influence of factors on development of regional system of vocational training are revealed.

The backbone factor creating conditions for innovative development of system, acts integrityly.

The considered set of factors influences not only strengthening integrityly communications of establishments of professional formation, but also on creation complete (integrityly) the system of vocational training closely cooperating with industrial and scientific structures.

Keywords: factors, development, vocational training, organizational-structural modernization, social partnership, the resource center, integration across and verticals, integrity (integrity).

Анализ социально-экономических позиций региона обусловил необходимость проведения организационно-структурной модернизации, направленной на развитие региональной системы профессионального образования с учетом следующих факторов:

- 1) формирование оптимальной сети в системе профессионального образования, отвечающей интересам регионального рынка труда;
- 2) сетевое взаимодействие учреждений профессионального образования и созданных ресурсных центров, включая системную интеграцию по горизонтали и вертикали;
- 3) обновленная система социального партнерства, предусматривающая восстановление разрушенных связей с работодателями;
- 4) сформированность интегративных связей учреждений профессионального образования на различных уровнях;
- 5) технологическая модернизация системы профессионального образования;
- 6) целостность (интегративность) системы профессионального образования, включая основные направления ее модернизации.

Рассмотрим указанные факторы более подробно на примере первых трех.

Формирование оптимальной сети системы профессионального образования, отвечающей интересам регионального рынка труда, предусматривает поэтапную реструктуризацию учреждений. Контент-анализ документов показывал, что успешно реализована областная целевая «Программа по реструктуризации и оптимизации сети учреждений начального и среднего профессионального образования Тульской области на 2006–2008 гг.».

В результате проведения организационных мероприятий реорганизовано 20 учреждений начального и среднего профессионального образования, произошли изменения структурного характера: поменялся статус профессиональных училищ на профессиональные лицеи, сократилось количество учреждений начального профессионального образования, появились многоуровневые учреждения, реализующие программы начального и среднего профессионального образования.

Вместе с тем, эти изменения оказали латентное влияние на ситуацию с кадровым обеспечением отдельных отраслей в малых городах региона.

Во-первых, созданные многоуровневые учреждения готовят кадры для «сквозных» видов сервисной деятельности (жилищно-коммунальная сфера, бытовое обслуживание, финансово-экономический сервис и др.).

Во-вторых, с точки зрения значимости среднего профессионального образования как образовательного института именно такие учебные заведения «...выполняют функции

образовательно-методических и культурно-просветительных центров, объединяющих вокруг себя другие учебные заведения (школы, лицеи, профессиональные училища), выступают как многофункциональные образовательные учреждения, реализующие, помимо программ среднего профессионального образования, программы начального профессионального образования, широкий спектр программ дополнительного образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка кадров, оказание содействия органам службы занятости населения в виде организации курсов, семинаров, индивидуальной подготовки и др.), осуществляющие профориентацию школьников, методическую, научно-методическую, научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую работу, а также производственную деятельность по профилям подготовки специалистов» [1, С.17].

Для эффективного использования имеющихся ресурсов образовательных учреждений и достижения нового качества следующим стратегическим фактором развития системы профессионального образования является укрепление сетевого взаимодействия.

Традиционно сетевое взаимодействие учреждений предполагает изменение структуры подчинения, организационно-правовых форм, системную интеграцию учреждений, осуществляемую по горизонтали и вертикали. Горизонтальная интеграция означает укрупнение образовательных учреждений одного уровня, вертикальная интеграция связана с распространением сетевого взаимодействия учреждений разного уровня и подчиненности на региональном и межрегиональном уровнях.

Модель сетевого взаимодействия учреждений, созданная на кафедре профессионального образования (Института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области) под руководством диссертанта, начала формироваться поэтапно с 2006 года:

1 этап – развитие сетевой организации повышения квалификации педагогических и управленческих кадров через проведение региональных педагогических мастерских, совместную деятельность с базовыми образовательными учреждениями, создание сетевой Школы управления;

2 этап – укрепление многоступенчатого взаимодействия кафедры и учреждений общего среднего, начального и среднего профессионального образования; творческое сотрудничество кафедры с Центром изучения проблем профессионального образования (г. Москва), с факультетом начального и среднего профессионального образования Липецкого института развития образования через системное участие сотрудников

кафедры в научно-практических конференциях, проблемных семинарах, совместной проектной деятельности;

3 этап – совместное планирование образовательной деятельности по принципу сетевой модели (кафедра – базовое учреждение НПО – базовое учреждение СПО – общеобразовательная школа, победитель конкурса «Лучшая школа» в рамках приоритетного национального проекта «Образование»).

В результате созданная региональная сетевая модель повышения квалификации специалистов «профессиональной школы» включает несколько локальных сетей по кластерному принципу, что способствует формированию интегративных связей учреждений профессионального образования на различных уровнях.

Следующей важной вехой в развитии региональной системы профессионального образования стало создание на конкурсной основе ресурсных центров в учреждениях начального и среднего профессионального образования. По инициативе департамента образования в Институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области (приказ от 13 января 2009 г. № 2 – ОД) была создана экспертная группа, возглавляемая диссертантом.

Экспертиза материалов, представленных государственными образовательными учреждениями начального и среднего профессионального образования Тульской области, показала, что каждое образовательное учреждение является опорно-методическим центром по своему профилю подготовки.

Проведенный SWOT-анализ деятельности образовательных учреждений выявил внешние и внутренние позитивные факторы для создания и развития ресурсных центров на их базе.

Все образовательные учреждения, участвующие в конкурсе, располагают компьютерными классами, оснащенными современными программными продуктами, что дает возможность обучающимся ориентироваться в постоянно изменяющихся производственных технологиях. Закупаемое учебно-лабораторное и учебно-производственное оборудование соответствует целям деятельности ресурсного центра.

В результате публичной защиты проектов первоначально были выбраны три лучших учебных заведения, на базе которых началось создание ресурсных центров. В первую очередь, учитывались потребность региона в данных специалистах, возможность материальной базы учебных заведений, интеллектуальный ресурс, наличие программы развития, партнерских связей с предприятиями и организациями.

К 2010 году в области создано восемь ресурсных центров по ключевым направлениям, необходимым для развития инновационной экономики региона: металлообрабатывающего, строительного и транспортного профилей.

Следующим элементом сетевого взаимодействия стало развитие «Лучших образовательных практик» в региональной системе профессионального образования, о чем свидетельствуют взаимодействия с базовыми площадками кафедры; созданными ресурсными центрами; ведущими учебными заведениями в регионе по подготовке квалифицированных кадров и активно сотрудничающими с кафедрой профессионального образования.

В новых социальных условиях, когда экономике региона необходимы профессионалы, а на ряде производств образовался острый дефицит рабочих кадров и специалистов среднего звена, встает проблема восстановления разрушенных связей с работодателями, что предусматривает создание в регионе обновленной системы социального партнерства.

Концепция социального партнерства, основанная на постулате «процесс подготовки квалифицированных кадров невозможен в отрыве от реального производства», подробно и обоснованно раскрывается в работах В.А. Михеева, И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко, Н.К. Чапаева, В.Н. Якимец и др.; об институте «базовых предприятий» заявляют исследователи А.Т. Глазунов, В.Ю. Выборнов, М.В. Никитин и др. [3,4,5,7,9,10].

Рассматривая профессиональное образование как процесс, основанный на интегративном взаимодействии образования, науки и производства [8], мы понимаем, что социальное партнерство по своей сути стимулирует существенные направления для деятельности учреждений и укрепления системы профессионального образования по ряду позиций.

Во-первых, раннее включение обучающихся в реальные производственные процессы позволяет формировать у них ключевые (т.е. деятельностные и коммуникативные) компетенции, проявляющиеся в умении работать в коллективе, команде, бригаде; умении планировать рабочее время; проявлять требовательность к себе и качеству своей работы. На основе деятельностных и коммуникативных компетенций формируются профессиональные компетенции выпускников, необходимые для осуществления профессиональной деятельности и делового общения.

Во-вторых, организация мониторинговых исследований (мониторинг качества профессиональной подготовки, мониторинг профессиональной адаптации выпускников учреждений профобразования), что предусматривает формирование предложений по количественным и качественным показателям госзаказа на подготовку кадров, проведение

оценки структуры госзаказа для мониторинга и прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах; проведение совместных маркетинговых исследований при непосредственном сотрудничестве с центром занятости населения; исследование конкурентоспособности образовательных учреждений.

В-третьих, сертификация квалификационных характеристик выпускников с участием социальных партнеров, что определяет формирование системы независимой оценки и сертификаций квалификаций выпускников и работников на основе профессиональных стандартов.

По мнению одних исследователей, в ходе проектирования системы социального партнерства необходимо учитывать, что российский работодатель является представителем негосударственной формы собственности, целью его предпринимательской деятельности становится извлечение прибыли, его сложно «замотивировать» на нецелевое инвестирование. «...Работники российских предпринимательских структур и педагогические работники профессиональных государственных образовательных учреждений, как правило, принадлежат к различным социально-профессиональным группам, с различающимися мотивациями, представлениями о профессиональной карьере, системами ценностей» [6, С.48].

Вместе с тем, другие исследователи считают, что в процессе социального партнерства появляются дополнительные возможности как для предприятий, так и профессиональных образовательных учреждений. Отпадает необходимость инвестиций в специально создаваемые на предприятиях центры подготовки и переподготовки кадров, акцент перемещается на совместное использование ресурсной базы предприятия и учебного заведения. Это предусматривает подготовку кадров в профессиональных образовательных учреждениях, переподготовку и стажировку педагогических работников на базе предприятий. Предоставляются иные возможности для организации практики обучающихся, осуществляется стажировка мастеров производственного обучения на ведущих предприятиях, имеющих современное оборудование. Упрощается процедура корректировки основных профессиональных образовательных программ. [2, С. 4].

Теоретический анализ литературных источников и опыт образовательной деятельности показывает, что заключение договоров предприятий и учебных заведений применяется повсеместно, однако, в последнее время тематика их расширилась. Традиционным предметом соглашений являются организация производственного обучения и практика учащихся, стажировка и повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, переподготовка и обучение работников предприятий. В дополнение к перечисленным формам сотрудничества добавились новые:

совместное участие в конкурсах, ярмарках, выставках; оказание предприятиям информационных услуг; выполнение работ по договорам; проведение научных исследований.

Такие формы сотрудничества присущи большинству учреждений начального и среднего профессионального образования Тульской области, что подтверждают результаты ежегодно проводимого нами мониторинга и материалы экспертизы по созданию ресурсных центров.

Так, в *Донском политехническом техникуме* сформирована система совместной деятельности с работодателями, являющимися активными участниками образовательного процесса: участие в работе выпускных экзаменационных комиссий, предоставление мест для производственной практики, организацию в техникуме выставки выпускаемой продукции, участие в оборудовании мастерских, обеспечение материалами и инструментами, представительство работодателей в Совете техникума, сопровождение мероприятий и конкурсов профессионального мастерства.

Для организации образовательного процесса созданы необходимые условия при непосредственном участии работодателей:

- организована мастерская «Сборщик обуви»;
- выделено 11 тонн отходов металла для отработки способов сварки (ООО «Стройтехника»);
- оказана помощь в ремонте и наладке станочного парка, специалистами ООО «Электромашзавод» проводятся мастер-классы для учащихся и мастеров производственного обучения по профессии станочник;
- предоставлено оборудование в виде модели дизельного двигателя, деталей и узлов грузовых автомобилей (ЗАО «Авторемзавод»);
- выделен автобус «ЛАЗ» для изготовления моделей деталей и узлов, используемых в процессе обучения водителей категории «Д» (ОАО «Автоколонна № 1411»);
- передан в безвозмездное пользование сварочный трансформатор ТС-500 (ОАО «КМЗ»);
- поставлены промышленные швейные машины (ООО «Инфокристалл»);
- освоены площади и недвижимое имущество бывшей войсковой части № 71298 в г. Донском, переданные техникуму по договору безвозмездного пользования в 2005 г.;
- произведены капитальные ремонтные работы на сумму более 6,5 млн. рублей.

В *профессиональном лицее № 11г. Тулы* разработана программа социального партнерства, построенная на распределении ответственности, долей участия и рисков, содержащая региональные, социальные и коммерческие аспекты, решаемые в условиях

ограниченности ресурсов. Программа направлена на повышение качества профессионального обучения с учетом требований и условий региона, на совместное планирование направлений взаимодействия в подготовке рабочих кадров. Объем договоров на подготовку, трудоустройство, переподготовку кадров, прохождение производственной практики составляет не менее 70 %. Представители лицея активно взаимодействуют в составе комитетов по транспорту и экспедированию, профессиональному образованию Тульской Торгово-промышленной палаты.

В профессиональном лицее № 18 г. Новомосковска организовано социальное партнерство с двумя ведущими предприятиями: ОАО «Новомосковскхимстрой» и фирмой «Кнауф». В лицее работает квалифицированный педагогический коллектив, в состав которого входят и представители работодателей. Фирмами «KNAUF» и «Центрэнергомонтаж» организовано обучение учащихся современным технологиям по сухой отделке помещений с использованием комплектных систем фирмы «KNAUF», что способствует результативной подготовке учащихся лицея для всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства.

Более 10 лет *профессиональный лицей № 25 г. Тулы* сотрудничает с городской службой занятости населения. В результате, заключены договоры с 17 районными службами занятости на обучение безработных граждан; в целом подготовлено 1100 специалистов по 14 профессиям, включая подготовку кадров по договорам с предприятиями и по индивидуальным договорам.

Учреждением накоплен многолетний опыт сотрудничества с рядом ведущих предприятий регионального и федерального уровня: ОАО «Тульский патронный завод», ОАО «Тульский комбайновый завод», ФГУП «Сплав», «Конструкторское бюро приборостроения», ТПП ФГУП «ГНПП Базальт», ОАО «Тулачермет», ООО «ИТО – ТулаМаш». Работодатели предоставляют места для производственного обучения, принимают участие в организации и проведении итоговой государственной аттестации выпускников.

Сформированный учреждениями опыт может учитываться и успешно приумножаться в сетевом взаимодействии через создание координационных советов по ключевым кластерам. Помимо Координационного совета по профессиональному образованию, прогнозированию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов (организованного в Тульской области в 2006 году), целесообразно создание специализированных кластерных советов, в которых руководители профильных предприятий и профильных образовательных учреждений непосредственно занимаются совместным решением задач развития образования для конкретного кластера.

В таком качестве социальное партнерство становится естественной формой существования для системы профессионального образования, для предприятий и организаций региона, для укрепления интегративных связей учреждений профессионального образования, создания целостной (интегративной) системы профессионального образования, тесно взаимодействующей с производственными и научными структурами.

Вместе с тем, системообразующим фактором, создающим условия для инновационного развития системы профессионального образования региона, обеспечивающим взаимодействие образовательной и научно-практической деятельности, доступность качественного профобразования в условиях новых требований работодателей, выступает интегративность. Именно это основное свойство системы, базовая ее характеристика обеспечивает целесообразность взаимодействия сложившейся системы профессионального образования с региональным рынком труда в условиях необходимой активизации социального партнерства.

Список литературы

-
1. Анисимов П.Ф. Регионализация среднего профессионального образования (вопросы теории и практики). – М.: Высшая школа, 2002. – 268 с.
 2. Довчко Ф.Е., Щелкун Н.И. Государственно-общественная модель управления системой начального профессионального образования (на примере Хабаровского края). – Хабаровск: Изд. центр краевого НМЦ НПО, 2003. – 34 с.
 3. Никитин М.В. Модернизация управления развитием образовательных организаций: Монография. – М.: Издательский центр АПО, 2001. – 221 с.
 4. Никитин М.В. Социальные партнеры как соучредители // Новые исследования. Педагогическая наука практике // Профессиональное образование. – 2004. – № 2. – С. 3–7.
 5. Оборин М.В. Социальное партнерство учреждений среднего профессионального образования с промышленными предприятиями в подготовке специалистов: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Тольятти, 2007. – 26 с.
 6. Практика социального партнерства регионов России: материалы всерос. конф. / А.Т. Глазунов, В.Ю. Выборнов, В.Г. Казаков и др.; Институт развития проф. образования.– Москва, 2003. – 49 с.
 7. Реформы образования и конкурентоспособность специалиста: материалы Интернет-конференции // Профессиональное образование. Столица. – 2010. – № 8. – С. 3–17.

8. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В. Социальное партнерство: что ждет работодатель: материалы Всерос. конф. социальных партнеров.– М., 2003. – 30 с.
9. Смирнов И.П., Поляков В.А., Ткаченко Е.В. Новые принципы организации начального профессионального образования. Переход к открытой системе в условиях рынка труда. – М., 2004. – 32 с.
10. Федеральный закон № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

Рецензенты:

Заславская О.В., д.п.н., профессор, зав. кафедрой, ГОУ ДПО ТО Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области, г. Тула.

Орлихина Н.Е., д.п.н., начальник инспекции, Инспекция Тульской области по надзору и контролю в сфере образования, г. Тула.