

О.А. МАЦКАЙЛОВА
(Волгоград)

**ПРИНЦИП НЕПРЕРЫВНОСТИ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ
ФАКТОР В ПОДГОТОВКЕ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО
СПЕЦИАЛИСТА**

Показано, что профессиональное образование XXI в. в качестве приоритетов развития определяет достижение стандартов международного уровня; переход от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентностной основе, обеспечивающему освоение ключевых и профессиональных компетенций, которые позволяют быстро реагировать на изменения рынка труда; непрерывность профессионального образования в течение всей жизни человека..



Ключевые слова: *среднее профессиональное образование, закон «Об образовании в РФ», модернизация, бизнес-сообщество, независимая система оценки качества образования, социальное партнерство.*

Среднее профессиональное образование (СПО) становится в нашей стране все более востребованным в связи со стабилизацией социально-экономического развития. Вхождение России в Болонский процесс обусловило необходимость развития потенциала и опыта системы СПО для обеспечения практикоориентированности и формирования компетентности специалистов. Педагоги-практики и ученые анализируют богатый опыт, работают над инновационными разработками в этой сфере. Оптимизация усилий возможна лишь при выделении специфики современной социальной жизни и производственных отношений, которые все более характеризуются гуманитарной направленностью на развитие способности человека самостоятельно решать жизненные и профессиональные проблемы. В образовании, по мнению ряда исследователей гуманитаризации, происходит последовательная смена парадигм: от технократических взглядов через гуманистические воззрения педагоги переходят к гуманитарным представлениям о целях и механизмах обучения и воспитания [2, с. 4].

Профессиональное образование XXI в. в качестве приоритетов развития определяет достижение стандартов международного

уровня; переход от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентностной основе, обеспечивающему освоение ключевых и профессиональных компетенций, позволяющих быстро реагировать на изменения рынка труда; непрерывность профессионального образования в течение всей жизни.

Предпосылки гуманитаризации СПО создаются не только наличием целого спектра исследований, но и массовой практикой:

- динамичный рост производства и сферы обслуживания населения приводит к возрастанию потребности в специалистах среднего звена и готовых к взаимодействию с потребителем продукции и услуг, к решению проблем конкретного человека;

- стремление отдельных преподавателей и педагогических коллективов соответствовать тенденциям гуманитаризации отражается в разработке учебных программ, введении новых гуманитарно ориентированных учебных дисциплин;

- имеющийся инновационный опыт все чаще не только описывается, но и анализируется в теоретических исследованиях работников системы СПО. Существующая в образовании знаниевая парадигма не может вполне удовлетворить потребности в подготовке специалистов и обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда [2, с. 7].

Проблема профессиональной квалификации кадров и связанная с ней проблема качества образования находятся в центре внимания правительства России. В статье В.В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» отмечается, что система образования и воспитания должна отвечать вызовам нового времени. Оптимальной формой подготовки профессионалов, владеющих компетенциями, является «учебный труд на реальных рабочих местах, с лучшими профессионалами в качестве наставников» [4].

Повышение качества профессионального образования и уровня подготовки компетентных, творчески мыслящих, высококвалифицированных специалистов, соответствующих социальному заказу общества, является в настоящее время одной из актуальных проблем не только для России, но и для других стран ближнего и дальнего зарубежья.

Решение этой проблемы напрямую зависит от модернизации не только содержания, но и форм, методов системы профессионального образования, в том числе и среднего, оптими-

зации способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно же, переосмысления цели и результата подготовки современных специалистов.

Реализация принципа непрерывности в профессиональном образовании позволяет повысить эффективность подготовки специалистов, более рационально использовать имеющиеся ресурсы, минимизировать затраты на образование. Идея непрерывного образования личности принята в мире в качестве ключевой для большинства реализуемых или планируемых реформ образования. В равной степени она относится к образованию специалиста в любой области, т.к. как соответствует потребностям и закономерностям развития постиндустриального общества, когда непрерывное образование становится фактором общественной и трудовой жизни, обретает статус особого механизма общественного и культурного развития регионов.

Согласно закону «Об образовании в РФ», система образования создает условия для непрерывного образования человека на протяжении всей жизни посредством реализации преемственных основных и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющегося образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования последующих уровней [7].

Развитие рабочих кадров является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно ускоряет устаревание профессиональных знаний и навыков.

Ключевым условием успешности реформирования системы подготовки рабочих кадров и формирования квалификации является модернизация управления профессиональным образованием [1, с. 1].

Задачи модернизации.

– Выстроить новую систему отношений между работодателями и государством в части управления профессиональным образованием, обеспечив переход от формулы «участия» представителей бизнес-сообщества в управлении к делегированию им ряда важных полномочий и ответственности;

– создать координационные органы нового типа, основанные на широком социальном

партнерстве (общественно-профессиональные объединения; координационные советы по профессиональному образованию – региональные, межрегиональные, отраслевые);

– разработать и внедрить гибкую модель финансирования профессиональных образовательных программ с учетом приоритетных для региона профилей подготовки и ресурсоемкости программ;

– обеспечить методологические и организационно-методические условия для развития системы образовательных стандартов и программ;

– сформировать современную независимую систему оценки качества образования, способную обеспечивать все заинтересованные стороны достоверной информацией о том, как работают и отдельные образовательные организации, и система профессионального образования в целом;

– обеспечить ведущую роль объединений работодателей и профессиональных ассоциаций в процедурах присвоения квалификации и экспертизы образовательных программ.

Модернизация управления профессиональным образованием является системообразующей задачей стратегии, определяющей и обеспечивающей реализацию всех остальных направлений.

В настоящее время в профессиональном обучении используется ряд приемов и методов, позволяющих достигнуть высоких результатов в подготовке высококвалифицированных специалистов.

Социальное партнерство. Сегодня систему социального партнерства необходимо рассматривать достаточно широко, что обусловлено формированием и развитием мирового образовательного пространства, на которое влияют усиливающиеся процессы глобализации.

На региональном уровне необходимо создать советы, комитеты, которые будут заниматься изучением и прогнозированием рынка труда, разработкой программ, учебных материалов, экзаменационных квалификационных требований с привлечением заинтересованных субъектов социального партнерства [1, с. 4].

На локальном уровне партнерство будет осуществляться в условиях определенной автономии учебных заведений. В этом случае учебные заведения или их группы сотрудничают напрямую с предприятиями или их группой в области разработки содержания обуче-

ния по конкретным профессиональным квалификациям [3, с. 256].

Представители бизнеса и учебные заведения будут совместно разрабатывать корпоративные программы обучения работников. Компании предоставляют учебным заведениям современное оборудование для производственной практики студентов, принимают участие в организации и проведении образовательного процесса, а преподаватели учебных заведений имеют возможность получить практический опыт работы с новыми технологиями на предприятиях и в организациях (стажировки) [1, с. 9].

На организацию и развитие системы социального партнерства влияют такие факторы, как:

- несогласованность рыночных механизмов подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов;
- отсутствие анализа и прогноза спроса на подготовку, в том числе в разрезе профессий;
- дефицит информации о рынке профессиональных образовательных услуг;
- отсутствие льготной налоговой политики для образовательных учреждений, и предприятий;
- недостаток нормативной базы, регламентирующей сферу образовательных услуг;
- дефицит финансирования развития системы профессионального образования.

Анализ опыта установления системы партнерских отношений между образовательными учреждениями и внешней средой позволил выделить две формы сотрудничества – договорную и организационную.

Договорная форма включает в себя все виды взаимодействия на основе двухсторонних или многосторонних договоров, организованные через создание дополнительных органов – консультационных и прочих советов [1, с. 9].

Организационная форма сотрудничества является более высоким уровнем взаимодействия с социальными партнерами. Она предполагает создание организационных структур, наделяемых специальными полномочиями и действующих на основе уставных и других документов, утверждаемых в установленном порядке. Как правило, это так называемые советы (консультационный, профессиональный, попечительский и т.д.), включающие помимо образовательных учреждений органы управления образованием, по труду и занятости населения, работодателей, профсоюзы и т.д.

Оценить *эффективность* системы социального партнерства в сфере профессионального образования на региональном уровне можно по следующим показателям:

- 1) сформированность нормативных основ социального партнерства (регионального, муниципального, локального, индивидуального);
- 2) развитость государственно-общественных форм управления системой профессионального образования;
- 3) роль социального партнерства в оптимизации рынка труда;
- 4) степень реального участия социальных партнеров в совершенствовании содержания профессионального образования и материально-технической базы и осуществлении многоканального финансирования образовательных учреждений профессионального образования;
- 5) влияние отношений социального партнерства на качество профессионального образования [1, с. 23].

Кластерный подход. В настоящее время в инфраструктуре региональной системы профессионального образования Волгоградской области проблема подготовки кадров решается посредством создания отдельных образовательных кластеров по подготовке специалистов различного профиля.

Кластер выступает как организационная форма региональных научно-производственных систем, создаваемых на условиях партнерства образовательных учреждений, работодателей и органов исполнительной власти, совместного использования научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного потенциала, привлечения административных ресурсов в целях социально-экономического развития территорий. Кластерная политика характеризуется тем, что главное внимание уделяется укреплению сетей взаимосвязей между экономическими субъектами – участниками кластера [6, с. 48].

Концессионная модель кластерного подхода к подготовке специалистов, ориентированная на восстановление, расширение и укрепление связей с организациями, открывает колледжам, техникумам дополнительные возможности для опережающего развития:

- упрощается доступ к информации о рынке профессиональных услуг, что позволяет образовательной организации получать более точные данные о востребованности выпускников;

- обеспечивается учет требований работодателей к содержанию подготовки специалистов;

- упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;

- открываются более широкие возможности для организации практического обучения;

- расширяются возможности трудоустройства выпускников;

- работодатели знают о проблемах образовательных организаций и могут напрямую оказывать им различные виды помощи.

Новая кадровая политика – наставничество предполагает:

- установить четкое соответствие между результатами педагогической деятельности и вознаграждением за нее;

- обеспечить новые условия повышения квалификации: персонализированное финансирование, модульный подход, индивидуальные образовательные траектории, обмен кадрами с реальным сектором экономики – стажировки преподавателей на производстве, привлечение практиков к преподаванию;

- внедрить механизмы профессионально-педагогической поддержки ведущих специалистов и опытных мастеров профильных организаций, включенных в процесс реализации профессиональных образовательных программ, обеспечивающих подготовку кадров для приоритетных отраслей экономики;

- обеспечить условия для формирования кадрового резерва и системы наставничества;

- разработать эффективные механизмы поддержки молодых талантливых преподавателей, в том числе льготное кредитование, субсидии, «социальный пакет», перспективы карьерного роста.

Важными инструментами реализации кадровой политики станут формирование кадрового резерва и возрождение системы наставничества. В целях обеспечения устойчивого притока новых специалистов актуализируется задача развития инженерно-педагогических факультетов педагогических университетов, а также организационно-методическая поддержка технических вузов, готовых к реализации программ инженерно-педагогического образования [5, с. 22].

Эффективность решения системой профессионального образования задач подго-

товки кадров для развивающейся экономики определяется способностью ее собственного кадрового корпуса наращивать свои компетенции: осваивать современную технику, новые производственные и образовательные технологии, быть мобильными на рынке образовательных услуг. Новое качество профессионального образования обеспечивается новым качеством преподавания, новыми подходами к мотивации менеджмента и персонала образовательных организаций.

Новые подходы к привлечению студентов – педагогическая помощь в подготовке конкурентоспособного высококвалифицированного специалиста – включает задачи:

- обеспечить адресную поддержку обучающихся по востребованным профессиям и специальностям – педагогическое руководство, педагогическую поддержку, педагогическое сопровождение (определить гарантированный минимум профориентационных услуг для обучающихся и их семей в системе общего и профессионального образования независимо от места проживания; разработать и внедрить систему поддержки детей и подростков с техническими способностями, комплексный план мероприятий по повышению престижа рабочих профессий) [2, с. 194];

- ввести систему сопутствующих образовательных кредитов для обучающихся, в том числе для лиц, получающих второе образование по востребованным профессиям и специальностям;

- создать систему сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях общего и профессионального образования;

- обеспечить повышение доступности профессионального образования для людей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе с применением дистанционных технологий и индивидуальных программ и индивидуальных маршрутов развития.

Обновленная система подготовки рабочих кадров и формирования квалификации должна обеспечивать престижное, качественное практико-ориентированное образование и профессионально-личностное развитие. Существенное повышение требований к абитуриентам и студентам позволит перераспределить потоки обучающихся по разным уровням профессионального образо-

вания, диверсифицировать образовательные траектории с учетом индивидуальных особенностей молодежи, построить прозрачные схемы карьерного движения. Важно сформировать у молодых людей понимание того, что приход в рабочую профессию может стать первой ступенькой профессиональной лестницы, «входом» в социальный лифт. Это путь для тех, кто хочет знать бизнес-процесс на всех его этапах, проверить свои возможности на соответствие выбранной сфере деятельности.

Бизнес-инкубатор. Это структура, специализирующаяся на создании благоприятных условий для возникновения и эффективной деятельности малых инновационных фирм, реализующих оригинальные научно-технические идеи. Это достигается путем предоставления этим фирмам материальных, информационных, консультационных и других необходимых услуг. Главная задача бизнес-инкубаторов — помочь тем, кто открывает собственное дело, особенно на начальной стадии.

Эффективность проявляется в следующем:

- выявление и поддержка талантливой молодежи среди студентов техникумов и колледжей;
- активизация инновационной деятельности студентов и преподавателей;
- укрепление кадрового потенциала в инновационной сфере;
- содействие коммерциализации результатов учебной и учебно-производственной деятельности;
- совершенствование учебного процесса, повышение качества подготовки молодых специалистов за счет внедрения новых технологий в обучение.

Литература

1. Ломакина Т.Ю. Социальное партнерство как эффективная форма сотрудничества с работодателями // Федеральный справочник. Образование в России. М. : Президент, 2013.
2. Мацкайлова О.А. Гуманитаризация учебного процесса в системе среднего профессионального образования : моногр. / под ред. Н.М. Борытко. М. : АПК и ППРО, 2009.
3. Мацкайлова О.А. Гуманитаризация образования — рост творческой активности обучающихся // Продуктивное образование : от школьного проекта — к профессиональной карьере : материалы междунар. конф. Саратов, 2008. Вып. 11. С. 94–98.
4. Путин В.В. Строительство справедливости.

Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 12 февр.

5. Рязковская Г. Наставничество: забытое старое // Справочник по управлению персоналом. 2011. № 7.

6. Урасова Э.А., Межак А.К., Иванов Ю.В. Кластерная стратегия современной экономики // Проблемы современной экономики. 2011. №3.

7. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2012. 29 дек. (любое изд.)

* * *

1. Lomakina T.Yu. Sotsialnoe partnerstvo kak effektivnaya forma sotrudnichestva s rabotodatelayami // Federalnyiy spravochnik. Obrazovanie v Rossii. M. : Prezident, 2013.

2. Matskaylova O.A. Gumanitarizatsiya uchebno-go protsessa v sisteme srednego professionalnogo obrazovaniya : monogr. / pod red. N.M. Boryitko. M. : APK i PPRO, 2009.

3. Matskaylova O.A. Gumanitarizatsiya obrazovaniya — rost tvorcheskoy aktivnosti obuchayuschih-sya // Produktivnoe obrazovanie : ot shkolnogo proekta — k professionalnoy karere : materialyi mezhdunar. konf. Saratov, 2008. Vyip. 11. S. 94–98.

4. Putin V.V. Stroitelstvo spravedlivosti. Sotsialnaya politika dlya Rossii // Komsomolskaya pravda. 2012. 12fev.

5. Ryakovskaya G. Nastavnichestvo: zabyitoe staroe // Spravochnik po upravleniyu personalom. 2011. № 7.

6. Urasova E.A., Mezhak A.K., Ivanov Yu.V. Klaster'naya strategiya sovremennoy ekonomiki // Problemyi sovremennoy ekonomiki. 2011. № 3.

7. Federalnyiy zakon № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii». 2012. 29 dek. (luboe izd.)

Principle of continuity in professional education as the important factor in high qualified specialist training

There is shown that professional education of the XXI century as the priority of development determines the achievement of international standards; transition from disciplinary education to interdisciplinary module education based on the competence approach that provides key and professional competences mastering allowing quick response to labour market changes; continuity of professional education during the whole life of a person.

Key words: *secondary professional education, law "Education in Russia", modernization, business-community, independent system of education quality management, social partnership.*

(Статья поступила в редакцию 03.02.2014)