

Гладких Валентина Григорьевна

д-р пед. наук, профессор, преподаватель

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

г. Оренбург, Оренбургская область

Иштерякова Татьяна Ивановна

преподаватель

Университетский колледж

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

аспирант

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

г. Оренбург, Оренбургская область

DOI 10.21661/r-118713

ПАРТНЕРСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕДЖА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Аннотация: в данной статье рассматриваются способы взаимодействия колледжа и работодателей, приводятся примеры отечественного и зарубежного опыта. Проанализированы основные характеристики систем государственно-общественного управления образованием, целевой модели подготовки квалифицированных кадров и партнерства. По мнению авторов, для эффективного развития колледжа важно использовать различные модели интеграции образовательных организаций с рынком труда.

Ключевые слова: профессиональное образование, рынок труда, взаимодействие с работодателями, координационные советы, попечительские советы, партнерские консорциумы, дуальное обучение, дуальное образование, подготовка профессиональных кадров, социальное партнерство, государственно-частное партнерство.

Одна из ключевых проблем современного профессионального образования связывается с реализацией приоритетных принципов, обеспечивающих его эко-

номичность и целесообразность. Особый дефицит наметился в кадрах среднего звена, которые, как известно, заняты преимущественно в производственной сфере, обладающей возможностью экономического роста страны, уровня и качества жизни ее граждан. Именно поэтому тесное и плодотворное сотрудничество образовательных организаций и работодателей устанавливает вектор развития образования, учитывающего актуальные потребности в подготовке квалифицированных кадров с учетом отраслевой специфики.

Необходимость взаимодействия ссузов с производственным сектором заявлена в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. Законодательные акты последних лет наделили объединения работодателей правом участвовать в разработке государственной политики в области профессионального образования, согласовывать образовательные программы и их совместную реализацию в определенных аспектах [8]. Такая практика по существу не является инновационной, у нее есть исторические аналоги советского периода, когда многие годы реализовывалось взаимодействие подшефных или базовых предприятий в системе среднего профессионального образования. Базовым предприятием, как правило, являлась та организация, которая оказывала профессиональным учебным заведениям практическое содействие в организации трудовой подготовки учащихся и создающее для нее соответствующие условия [9, с. 62]. Сейчас происходит ретроспективный анализ этого опыта и поиск наиболее эффективных способов образовательной интеграции колледжа и рынка труда, представленного потребностями в конкретных специалистах, необходимых для успешного развития отраслей экономики региона.

Несмотря на очевидные преимущества такого подхода, имеются определенные затруднения. Система образования, несмотря на свою традиционность, достаточно изменилась за последние годы, появились новые технологии обучения, повсеместно внедрена компьютеризация и информатизация образования, изменились и обучаемые. Соответственно перед профессиональной школой сегодня встает вопрос о том, как вернуть и модернизировать тесные связи с рынком труда в современных условиях образования, каким способом обеспечить их

эффективное взаимодействие. Помимо того, необходимо учитывать быструю смену технологий производства. По существу, образовательный процесс колледжа должен учитывать эти особенности, чтобы обеспечить подготовку конкурентоспособных выпускников. Данная проблема получила свое отражение в определенных научно-педагогических изысканиях и публикациях, в частности: Ю.В. Степанова, А.Н. Лейбовича, С.А. Иванова, Г.В. Борисовой, С.В. Кривых, А.В. Кирпичниковой, И.В. Рытовой, Т.Ю. Ломакиной, М.Г. Сергеевой. На основе сравнительного анализа данных источников нами выявлены способы взаимодействия колледжа и работодателей (рис. 1).

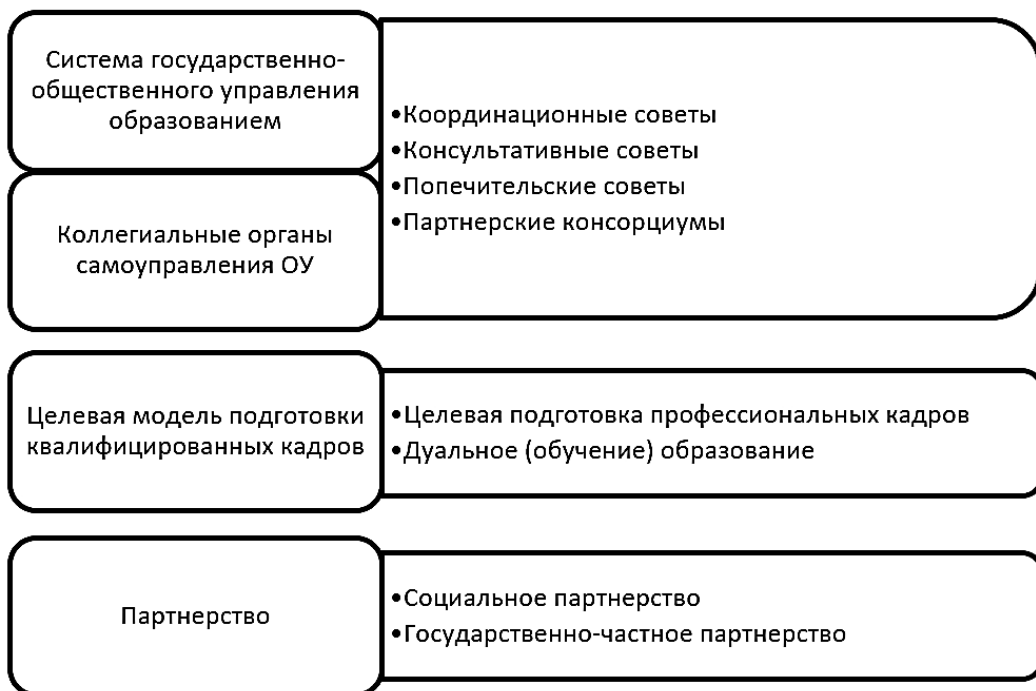


Рис. 1. Способы взаимодействия колледжа и работодателя

Государственно-общественное управление образованием сменило предшествующее государственное управление. В государственно-общественном выделяются две взаимодействующих составляющих: субъекты государственной и общественной природы. Очевидно, что развитие государственно-общественного управления необходимо для эффективного управления профессиональным образованием.

Свою эффективность подтвердили региональные советы по профессиональному образованию, сформированные на уровне субъекта РФ, к примеру,

Региональный Совет по кадровой политике (Самарская область), Областной координационный совет по профессиональной подготовке (Кемеровская область), Координационный комитет содействия занятости (Ленинградская область) и другие [4, с. 91]. Система государственно-общественного управления образованием выстраивается также на муниципальном и отраслевом уровнях. Отметим, в частности, вклад консультативных и попечительских советов. Основная задача муниципального консультативного совета состоит в координации деятельности учреждений профессионального образования, комитетов и отделов администрации муниципального образования, службы занятости, работодателей в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований регионального рынка труда.

Как известно, координационные, консультационные и попечительские советы создавались самими образовательными учреждениями во второй половине 90-х годов взамен старой практики шефства предприятий и организаций. Вышеуказанные советы образовывались как коллегиальный орган самоуправления, решающий в соответствии с законодательно-нормативной базой вопросы, регламентирующие деятельность профессионального образовательного учреждения. Попечительский совет как основная форма сотрудничества учебных заведений среднего профессионального образования с социальными партнерами рассматривается и характеризуется И.В. Рытовой [6]. Попечительский совет обеспечивает диалог и взаимодействие учреждений СПО и регионального рынка труда, разрабатывают стратегии развития образовательных учреждений, с учетом специфики региональной экономики и рынка труда.

В практику взаимодействия профессионального образования и рынка труда вошли также партнерские консорциумы. Известна точка зрения С.В. Кривых, А.В. Кирпичниковой, рассматривающих партнерские консорциумы наряду с попечительскими советами как механизм взаимодействия и координации совместной работы учреждения профессионального образования и социально-трудовой сферы. Исследователи отмечают, что отличием партнерских консорциумов от попечительских советов является их переменный состав

и временный характер работы [2]. Практика создания партнерских консорциумов имеет место также в решении единичных, временных задач.

Мировой опыт подготовки профессиональных кадров подчеркивает высокую эффективность дуалистической системы образования. Дуальное (от лат. *dualis* – двойственный) – это вид профессионального образования, при котором практическая подготовка осуществляется на рабочем месте, а теоретическая – в образовательной организации. Дуальное образование предполагает совместное финансирование программы подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями и региональными органами власти. Дуальное образование зародилось и впервые показало высокую эффективность в Германии, ее опыт заимствовали страны Европы, положительная динамика опыта дуального образования отмечена в Казахстане: в стране создана организация Управление методологии дуальной системы обучения, которая ведет и координирует работу в данном направлении.

В России обратили внимание на данный вид профессионального образования еще в 80-е годы, однако своего поэлементного воплощения он не нашел вплоть до настоящего времени. И только в последние годы (с декабря 2013 г.) началась подготовка к внедрению дуальной модели в систему среднего профессионального образования на основании документа «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы», предусматривающего внедрение практико-ориентированных моделей обучения [1]. Пилотные проекты уже стартовали в Калужской, Ульяновской и Ярославской областях, Пермском крае. На основе их анализа подготовлены рекомендации по изменению законодательства и совершенствованию системы управления профессиональным образованием. Агенство стратегических инициатив совместно с Министерством образования и науки РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ, Министерством промышленности и торговли РФ при методической поддержке федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития

образования» сформулировали методические рекомендации по реализации модели дуального обучения (образования) в субъектах РФ.

Много общего на наш взгляд система дуального образования имеет с целевым набором абитуриентов. Целевая контрактная подготовка профессиональных кадров – это модель взаимодействия производителей и потребителей образовательных услуг, финансируемая непосредственно будущим работодателем или государством. Ее идея состоит в том, что работодатели и ссузы совместно разрабатывают образовательные программы, нацеленные в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного предприятия. Замечено, что как дуальное образование, так и целевая подготовка профессиональных кадров используются для определенных отраслей: высокотехнологичного производства, сельского хозяйства, оборонного комплекса. Поскольку для них особо важным является практико-ориентированное обучение. Кроме того, дефицит высококвалифицированных трудовых кадров в данных отраслях наносит наиболее ощутимый ущерб экономической самостоятельности страны.

Способы взаимодействия профессиональных образовательных учреждений и рынка труда в современной образовательной политике наиболее активно уже реализованы в русле партнерства, которое рассматривается как совместная деятельность, основанная на равных правах и обязанностях и направленная на достижение общей цели. В научно-педагогической литературе социальное партнерство характеризуется по-разному: как система взаимоотношений между вузом и предприятиями, как технология, которая позволяет расти и работодателям, и работникам, и студентам, как действенное средство повышения качества профессионального образования, как особый тип мировоззрения, идеологической доктрины, строящейся на системе взаимовыгодного, конструктивного, долговременного взаимодействия социальных партнеров, основанного на общих интересах и потребностях социальных партнеров в сфере профессиональной подготовки, как одна из форм развития демократии в сфере образования. Нам близка точка зрения С.А. Иванова и Г.В. Борисовой, которые определяют социальное партнерство в профессиональном образовании как систему отно-

шений образовательных учреждений с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанную на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников этих отношений [5, с. 15]. Социальное партнерство является наиболее общим способом взаимодействия рынка труда и сферы образования. Оно может включать в себя уже описанные нами попечительские советы, дуальное образование. Помимо того, элементами социального партнерства могут выступать родительская общественность, учреждения культуры, общественные и государственные организации, органы управления образованием.

Производным от социального партнерства считается государственно-частное партнерство (ГЧП) в сфере образования, представляющее взаимодействие государственных образовательных учреждений и структур бизнеса на основе взаимных интересов для достижения общих целей. Также отметим, что такое партнерство представляет альянс между государством и бизнесом в целях реализации образовательных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений.

Государственно-частное партнерство (от английского термина «public-private partnership») давно практикуется во многих зарубежных государствах. В нашей стране сегодня разрабатываются механизмы реализации ГЧП и накапливается опыт его реализации. Отмечено, что и государство и бизнес стремятся к данному способу взаимодействия. Однако, по мнению А.Н. Лейбовича, реальных проектов государственно-частного партнерства, обладающих всеми присущими ему признаками, в сфере профессионального образования либо вообще нет, либо они существуют в порядке исключения, подтверждающего правило [3]. Причина, на наш взгляд, в недостатке опыта в нашей стране такого взаимодействия.

Вместе с тем исследование данной формы партнерства в нашей стране дало определенные результаты. К примеру, Степанов В.Ю. создал классификацию форм и инструментов ГЧП в сфере образовательных услуг [7]. Им выделе-

ны две его формы: институциональная и программно-проектная (контрактная), каждая обладает своим набором инструментария. Институциональная форма включает эндаумент-фонды (целевой фонд, предназначенный для использования в некоммерческих целях), институты общественного участия, совместные образовательные структуры, технопарки, центры трансферта технологий, ресурсные центры, центры коллективного пользования. Программно-проектная форма ГЧП включает такие инструменты, как стипендиальные программы, гранты, образовательные ваучеры, образовательные кредиты, стажировки студентов, концессии, долгосрочные аренды, инвестиционные контракты. Весь перечень инструментов ГЧП отражает определенный спектр его использования в профессиональном образовании. Кроме того, механизмы реализации ГЧП на федеральном, региональном и институциональном уровнях выделено как первое направление развития системы профессионального образования и обучения в России.

Мировой и зарождающийся отечественный опыт свидетельствует, что интеграция профессионального образования, рынка труда, государства и общественности – приоритетный способ укрепления экономического потенциала страны. Вместе с тем, невзирая на то, что накопленный ранее богатый опыт взаимоотношений образования и рынка труда в нашей стране, идет постоянный поиск новых моделей интеграций лучших практик развитых стран, в том числе на основе анализа. Поскольку система профессионального образования и обучения имеет разноплановый характер для ее эффективного развития важно использовать различные способы партнерства образовательных организаций с рынком труда.

Список литературы

1. «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы», утвержден Правительством РФ (распоряжение от 03.03.2015 №349-р) // Собрание законодательства РФ. – 16.03.2015. – №11. – Ст. 1629.

2. Кривых С.В. Кластерный подход в профессиональном образовании: монография / С.В. Кривых, А.В. Кирпичникова. – СПб.: ИНОВ, 2015. – 140 с.
3. Лейбович А.Н. Государственно-частное партнерство в системе профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akvobr.ru/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo.html
4. Ломакина Т.Ю. Инновационная деятельность в профессиональном образовании / Т.Ю. Ломакина, М.Г. Сергеева. – Курск, 2011. – 287 с.
5. Развитие социального партнерства и изучение рынка труда учреждениями профессионального образования: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. С.А. Иванова, Г.В. Борисовой. – СПб.: Полиграф-С, 2003.
6. Рытова И.В. Социальное партнерство как фактор адаптации выпускников среднего профессионального образования // Вестник РМАТ. – 2016. – №2.
7. Степанов Ю.В. Механизм взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013. – 28 с.
8. Федеральный закон от 01.12.2007 №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 государственного образования».
9. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х т. Т. 3 / Под ред. С.Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – 568 с.