

Результаты реализации проекта TACIS
«Развитие образовательных связей и инициатив
в области высшего и профессионального образования» — ДЕЛФИ

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА
И ПАРТНЕРСКИХ СВЯЗЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ,
ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ОБЪЕДИНЕНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ**

В.И. Байденко,
Джерри ван Зантворт,
Бианка Енеке

Доклад 4
апрель 2001

При содействии европейских экспертов
(проф. Ханса-Георга Хофманна, Вольфганга Рейтера)

Офис проекта ДЕЛФИ, Москва, апрель 2001.

Данный доклад подготовлен при финансовой поддержке проекта ДЕЛФИ.
Мнения, содержащиеся в докладе, принадлежат исполнителям контракта
и не являются выражением официальной позиции Европейской комиссии

ЧТО ТАКОЕ ТАСИС

Тасис- это программа, разработанная Европейским Союзом для Новых Независимых Государств в целях содействия развитию гармоничных и прочных экономических и политических связей между Европейским Союзом и этими странами-партнерами.

Цель программы состоит в поддержке инициатив стран-партнеров по созданию обществ, основанных на политических свободах и экономическом процветании. Тасис добивается этого путем предоставления субсидий для оказания поддержки процессу перехода к рыночной экономике и демократическому обществу. В течение первых шести лет своей деятельности, т.е. с 1991 по 1997 гг., Тасис безвозмездно предоставил своим партнерам 2 млрд. 807 млн. ЭКЮ. Тасис предлагает ноу-хау, которым располагают государственные и частные организации самого широкого спектра, что позволяет сочетать западный опыт с профессиональными навыками и знаниями на местах.

Ноу-хау передается в форме оказания консультативного содействия в вопросах управления, направления групп экспертов, проведения экспертных исследований и профессиональной подготовки, путем создания правовой и нормативной базы, международных сетевых структур, пилотных (экспериментальных) проектов, а также путем установления партнерских отношений, содействия процессу породнения, создания новых и реорганизации действующих институтов.

Тасис выполняет также роль катализатора, поскольку открывает доступ к средствам других кредиторов благодаря проведению прединвестиционных исследований и технико-экономических обоснований.

Тасис содействует пониманию и должной оценке демократии и социально-экономической системы, ориентированной на рынок, путем поощрения связей и прочных отношений между организациями в странах-партнерах и их коллегами в Европейском Союзе.

Приоритетами Тасис являются: реорганизация государственных предприятий и развитие частного сектора, создание эффективной системы производства, переработки и распределения продуктов питания, развитие инфраструктур энергетики, транспорта и связи, обеспечение ядерной безопасности, охрана окружающей среды, обеспечение реформы системы государственного управления, социальной защиты и образования.

<http://europa.eu.int/comm/dg1a/tacis/index.htm>

Проект Тасис ДЕЛФИ

Проект Тасис ДЕЛФИ - Совместный проект Программы Европейского Союза Тасис и Министерства образования Российской Федерации. Управление проектом осуществляет Европейский Фонд Образования.

НАЗВАНИЕ

ДЕЛФИ - Развитие образовательных связей и инициатив в области высшего и профессионального образования.

КОМПОНЕНТЫ

Проект состоит из четырех компонентов:

- I. Укрепление развития и управление образованием
- II. Преподавание экономики, бизнеса и права
- III. Профессиональное образование
- IV. Развитие системы открытого и дистанционного обучения с целью распространения образования

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ

36 месяцев, начиная со 2 Декабря 1998

ДЕЛФИ во всемирной сети ИНТЕРНЕТ

Официальный Web-сервер проекта ДЕЛФИ находится по адресу: <http://www.delphi.ru>

Пилотные Регионы

Пять регионов на территории Российской Федерации были выбраны в качестве пилотных регионов проекта ДЕЛФИ. Эти регионы: Санкт-Петербург, Самарская область, Республика Коми, Екатеринбург, Новосибирск.

КОНСОРЦИУМ

Universita L. Vocconi-SDA (Италия)
ABU-Consult GmbH (Германия)
Fontys University (Нидерланды)
Scienter (Италия)

УДК 061
ББК 74.04

В.И. БАЙДЕНКО,
Дж. ван ЗАНТВОРТ,
БИАНКА ЕНЕКЕ

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСКИХ СВЯЗЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ. Доклад 4, апрель 2001. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. — 120 с.

ISBN 5-7563-0191-7

Важнейшим условием модернизации профессионального образования призвано стать социальное партнерство. Как феномен рыночного общества, социальный диалог и партнерские связи новые и пока еще недостаточно развитые институты современной России. Тем более интересным представляется положительный опыт их формирования, который приобретает в отдельных региональных образовательных системах (в том числе при конструктивном воздействии на этот процесс ряда проектов Tacis).

Почему социальный диалог необходим системам начального, среднего и высшего профессионального образования? Потому что социальный диалог и развиваемые в его русле партнерские связи образования и экономики могут стать (чем они и явились в нынешний Европе) средством обновления качества профессионального образования, его содержания, повышения его личностной, социальной и экономической эффективности. В логике развития партнерских связей складываются новые подходы к профессиональному ориентированию и консультированию обучающихся, управлению их карьерным ростом.

Социальный диалог способен содействовать организации новой внешней среды образовательных учреждений, распавшейся в результате проведенных преобразований.

Публикация рассчитана на работников органов управления образованием, деятелей профсоюзного движения, руководителей различных объединений и ассоциации работодателей, директоров учебных заведений, представителей общественности, интересующихся проблемами социально-образовательных реформ.

Рецензент: С.И. Григорьев, доктор социологических наук, профессор член-корреспондент Российской академии образования

Published April 2001.

Copyright © 2001 by Tacis services DG1A, European Commission.

Enquiries concerning reproduction should be sent to
the Tacis Information Office,
European Commission, Aarlenstraat 88 1/06 Rus d'Arlon, B-1040 Brussels

This report has been prepared by the DELPHI project. The findings, conclusions and interpretations expressed in this document are those of the contractor alone and should in no way be taken to reflect the policies or opinions of the European Commission.

© В.И. Байденко, Дж. ван Зантворт, Бианка Енеке, апрель 2001
© Оформление и издание,
Исследовательский центр проблем качества
подготовки специалистов, июнь 2001

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	VII
1. ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ И ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ ЭКОНОМИКИ В РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	1
1.1. Социальное партнерство и законодательная база образования	1
1.2. Трехуровневая структура социального диалога и партнерских связей в профессиональном образовании	2
1.3. Два подхода к формированию социального партнерства	3
2. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	8
3. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ, ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И КАРЬЕРНОГО РОСТА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	14
3.1. Определение понятий	14
3.2. Новые цели и задачи консультирования	16
3.3. Роль консультанта	30
4. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (по материалам проекта ДЕЛФИ)	34
4.1. Социальный диалог в системе начального профессионального образования	35
4.2. Педагогическая и психологическая поддержка, профессиональное ориентирование в профессиональных училищах и лицеях	38
4.3. Особенности социального диалога в среднем профессиональном образовании	43
4.4. Новые психологические технологии и профессиональное ориентирование в средних специальных учебных заведениях	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
БИБЛИОГРАФИЯ	54

ПРИЛОЖЕНИЯ	59
Приложение 1. Рекомендуемая структура изложения материала по теме «Консультирование и формирование сетевых структур»	60
Приложение 2. Памятка к договору о начальном профессиональном образовании. Промышленная и торговая палата Берлина.....	63
Приложение 3. Образец договора о прохождении практики (Нидерланды)	81
Приложение 4. Программа социального партнерства системы профессионального образования Свердловского областного агропромышленного училища и сферы промышленного сектора экономики Свердловской области.....	84
Приложение 5. Система социального партнерства в сфере профессионального образования Самарская область.....	110

**Валентин Иванович БАЙДЕНКО,
Джерри ван ЗАНТВОРТ,
Бианка ЕНЕКЕ**

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА
И ПАРТНЕРСКИХ СВЯЗЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ,
ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ**

Доклад 4
апрель 2001

Компьютерный набор и верстка:
Ответственные за выпуск:

*М.В. Королева
И.А. Теплова, Г.М. Дмитриенко*

Изд. лиц. ИД № 00159 от 14 октября 1999 г.

Подписано в печать 06.06.2001
Бумага офисная. Формат 60x84/16. Гарнитура Ариал.
Усл.печ.л. 7. Тираж 300 экз. Заказ № 337

Издательство: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов,
105318, Москва, Измайловское шоссе, 4.
тел. (095) 369-42-83, 369-78-03, fax: (095) 369-58-13
E-mail: rc@rc.iitp.ru

Отпечатано на ризографе фирмы «RISO KAGARU СОКР»

ВВЕДЕНИЕ

Социальный диалог и социальное партнерство в сфере профессионального образования — *явление принципиально новое в Российской Федерации*. Существовавшая ранее система идеологически-централизованного взаимодействия профессионально-технического и среднего специального образования¹ с «базовыми предприятиями», партийными, профсоюзными и комсомольскими организациями, общественными, республиканскими, российскими и региональными органами (финансовыми, правоохранительными и др.), общественными ассоциациями и объединениями и т.д. не может быть отнесена ни к социальному диалогу, ни к социальному партнерству. Подобное утверждение вовсе не означает некой ценностной позиции авторов: «опрокинутая» система взаимоотношений имела много сильных сторон, в немалой степени обеспечивших российскому профессиональному образованию международное признание. Однако это была реальность иного времени. Прежняя система взаимоотношений — *субординарная*, негибкая, система государственного «дирижирования» посредством идеологии, дисциплины, санкций, декретов, постановлений и т.д. Словом, необходимая и достаточная *среда взаимодействия* развивалась «сверху».

Социальное партнерство вообще и в профессиональном образовании в частности связано с упорядочением *координационного* взаимодействия систем в пределах их взаимной заинтересованности и в целях здоровья и целостности общенациональных, общегосударственных «социальных тканей». Социальное партнерство — это координация параллельных систем. Это — иной опыт, другие формы отношений, *когда запускается координационный механизм* — механизм «консенсусов» в совершенно новых условиях действительности. Это опыт межсистемного координирования, регулирования, управления при резком изменении роли государства, изменении типа взаимодействия образования с внешней средой. Социальный диалог и социальное партнерство в профессиональном образовании становятся механизмом саморазвития, самоорганизации и адаптации профессионального образования.

Итак, в рыночных условиях, на переходном к рыночной экономике этапе возникает проблема формирования новых социальных институтов, способных стать действенными факторами ускоренной и общесистемной модернизации начального, среднего и соответствующего им дополнительного профессионального образования.

Таковыми институтами призваны стать социальный диалог и социальное партнерство как *институты рыночного устройства страны*, где автоматизм совпадения, а тем более гармония интересов работодателя и работника, правительства и общества, учебного заведения и органов управления образованием возможны лишь как частный случай, ис-

¹ Авторы сознательно употребили прежние названия этих двух уровней профессионального образования, имевшие до 1992 года общегосударственное употребление.

ключение из правил. Но где, напротив, общим местом выступают различия интересов, и нередко носящих весьма разноречивую направленность.

Достижение компромисса и согласия — назначение социального диалога и социального партнерства.

Как справедливо заметил на Санкт-Петербургской научно-практической международной конференции «Проблемы социального партнерства в профессиональном образовании» В.А. Болотов: «Социальное партнерство— это тонкая материя. Ее надо выращивать».

Опыту формирования социального диалога и партнерских связей начального и среднего профессионального образования в пилотных учреждениях проекта ДЕЛФИ посвящен настоящий доклад.

Тема социального диалога и партнерских отношений рассматривается в широком контексте, как это и имеет место в процессе развертывания проекта, — вместе с анализом проблем развития форм педагогической и психологической поддержки обучающихся, освоения современных методов и профессионального ориентирования и управления карьерой. Понятно, что без создания организационных и информационных сетей в системах начального и среднего профессионального образования и окружающих их внешних сред нельзя говорить об общесистемном характере реформирования профессионального образования. Возможные пути решения этих вопросов обсуждены на двух семинарах: в г. Москве (эксперт – Дж. ван Зантворт) и г. Самаре (эксперт Бианка Енеке).

Участники проекта ДЕЛФИ стремились в своей экспериментальной деятельности обеспечить преемственность с результатами ряда проектов Tasis, в том числе «Реформирование системы профессионального образования в Северо-западном регионе России», «Управление образованием», «Национальная обсерватория профессионального образования в России» и др. В работе пилотных регионов и образовательных учреждений нашли свое применение материалы научно-практических конференций «Рынок труда и профессиональное образование» (26–27 ноября, 1997 г.), организаторами которой выступили Академия профессионального образования, Федерация независимых профсоюзов России, Российский союз промышленников и предпринимателей, Российский учебный центр Министерства труда и социального развития, ассоциации учреждений начального профессионального образования.

Определенный резонанс в части реформирования культуры социального партнерства в профессиональном образовании имели весьма представительные и конструктивные Международные конференции, проведенные в Москве 10–12 декабря 1998 г. (организаторы: Европейский фонд обучения, Минобрнауки России, Национальная обсерватория профессионального образования и др.), и Санкт-Петербурге 5-6 марта 1999 г. (проведена при поддержке Минобрнауки России, Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ, Европейского фонда обучения и др.).

В ходе проекта ДЕЛФИ проведен ряд семинаров: «Развитие социального диалога в сферах образования и труда Республики Коми (сентябрь 2000 г.), «Социальный диалог в сфере профессионального образования и труда Свердловской области (ноябрь 2000 г.) и др.

Значительный интерес со стороны участников проекта был проявлен к Итоговому отчету Подгруппы В Консультативного форума фонда «Роль социальных партнеров в развитии профессиональной подготовки кадров на предприятиях в странах с рыночной экономикой» (авторы Павел Жиеоржика и Жан-Мари Луттрингер).

С первых месяцев реализации проекта ДЕЛФИ был создан *Комитет (комиссия) по социальному диалогу в сфере образования, возглавляемый представителем Министерства образования Российской Федерации*. В его состав вошли *работники центральных аппаратов Минобразования России, Минтруда России, Минэкономразвития России, профсоюзов, Российского союза промышленников и предпринимателей, студенческих ассоциаций*.

В сентябре 2000 г. опубликован Стратегический план социального диалога, разработанный в рамках проекта ДЕЛФИ под руководством профессора Н.-Г. Хофманна.

Таким образом, европейские и российские менеджеры, эксперты, руководители и педагогические коллективы учебных заведений стремились достичь синергетического эффекта всех известных им результатов проектов и собственной деятельности в рамках проекта ДЕЛФИ.

Во всяком случае они выдвигали эту задачу перед собой как одну из стратегических. Подобное наращивание результатов, без сомнения, увеличивает кумулятивный потенциал саморазвития всех проектов, делает позитивные инновации необратимыми в той мере, в какой они выступают аутентичным российским ответом на российские проблемы.

Авторы выражают благодарность проф. Н.-Г. Хофманну (Германия), д-ру В. Рейтеру (Германия), проф. Зуеву В.М., проф. Квасницкому В.Н., проф. Михееву В.А., начальнику Управления начального профессионального образования Минобразования России Бутко Е.Я., начальнику Управления среднего профессионального образования Минобразования России Анисимову П.Ф., руководителю Департамента образования Администрации Самарской области проф. Когану Е.Я., директору Центра профессионального образования Самарской области проф. Посталюк Н.Ю., начальнику Управления начального профессионального образования Администрации Новосибирской области Боргено Я.Я., региональным менеджерам проекта ДЕЛФИ проф. Богушу А.И. (г. Санкт-Петербург), проф. Залевскому В.А. (Республика Коми), проф. Малярову А.Н. (Самарская область), Музыченко Е.А. (Новосибирская область), Соловьевой С.С. (Свердловская область), ректору Уральского государственного университета проф. Третьякову Е.В., ректору Сыктывкарского государственного университета проф. Задорожному В.Н., эксперту проекта ДЕЛФИ от Российского Союза промышленников и предпринимателей Чуприкову Б.Ф., руководителю Национальной обсерватории профессионального образования Олейниковой О.Н., представителям федеральных и региональных органов управления в сфере труда, занятости, ассоциаций и объединений работодателей, профсоюзов, малого, среднего и большого бизнеса, директорам пилотных учебных заведений и педагогическим коллективам за их компетентное методологическое и организационное содействие в реализации целей и задач компонента 3 проекта ДЕЛФИ.

1. ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ¹ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ И ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ ЭКОНОМИКИ В РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Социальное партнерство и законодательная база образования

О новизне категории «социальное партнерство» в системе профессионального образования в Российской Федерации и недооценки его как фактора развития образовательной системы в новых условиях говорит тот факт, что в текстах двух законов, относящихся к образовательной сфере³, отсутствует термин «социальное партнерство». Не употребляется это понятие и в Федеральной программе развития образования, утвержденной Федеральным законом от 10 апреля 2000 г. №51–ФЗ, хотя в ней предусматривается «усиление взаимосвязей системы образования и рынка труда» [38], а также, разработка механизмов заинтересованности предприятий в развитии начального профессионального образования» [38].

В правительственном документе «Модернизация образования» намечается «... обеспечить открытость системы образования разнообразным воздействиям со стороны общества, государства и экономики при сохранении ее внутренней целостности и поддержании высоких академических стандартов» [21, 8], создать систему попечительских советов, «... поддержки профессиональных сообществ в сфере образования, их привлечение к решению вопросов образовательной тактики и стратегии на федеральном и региональном уровнях» [21, 12].

Наиболее полное выражение целей и задач образования, касающихся темы настоящего доклада, встречается в Национальной доктрине образования [16].

В ней предусматривается:

- «привлечение работодателей и других заказчиков, специалистов к социальному партнерству и организации профессионального образования с целью удовлетворения потребностей рынка труда»;

¹ Исторические предпосылки становления партнерских отношений в дореволюционной России и советская система коллективно-договорных отношений изложены в первом отечественном учебнике «Основы социального партнерства», написанном одним из экспертов ДЕЛФИ, проф. Михеевым В.А. [13].

Обзор состояния социального партнерства России, в том числе в ретроспективном плане, содержится в материалах Международной научно-практической конференции, подготовленных национальной обсерваторией профессионального образования (10–12 декабря 1998 г.), а также в сборнике «Проблемы социального партнерства в профессиональном образовании», освещающем работу Международной научно-практической конференции в Санкт-Петербурге (5–6 октября 1999 г.).

³ Авторы имеют в виду федеральный Закон от 13 января 1996 г. №12-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «Об образовании» и федеральный Закон от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

- «развитие системы профессиональной ориентации населения, реализующей меры по содействию в выборе профессии, направлений и форм образования, трудовой мотивации, становлению профессиональной карьеры»;
- «... обучение основным принципам построения профессиональной карьеры и навыкам поведения на рынке труда»;
- «индивидуализацию образовательного процесса...» [16].

В Докладе 4 термины «социальное партнерство» и «социальный диалог» употребляются в тех смыслах, в каких они трактуются в Стратегическом плане социального диалога [43]. «Социальное партнерство» предполагает национальные или институциональные организации, представляющие интересы сферы труда и управления (работников и работодателей). «Социальный диалог» определяется как «совокупность переговоров, действий, механизмов и договоренностей между социальными партнерами в целях разрешения интересующих проблем и вопросов [43].

Авторы согласны с толкованием социального партнерства в сфере профессионального образования, данным голландским экспертом Института прикладных социальных наук. Хансом Морелем: «В общих чертах «партнерство» можно определить как разнообразные формы сотрудничества, в которых предпринимательская деятельность, рабочая сила, правительство и сфера образования общими силами создают форму и содержание профессиональной подготовки и обучения» [14].

Экономические мотивы выступают ведущими при формировании социального партнерства. Партнерство требует, – говорит Х. Морель, – институциональной инфраструктуры, в которой организации являются, по крайней мере, относительно независимыми. В идеале можно отметить, что создание партнерства возможно на разных уровнях: макро–, мезо– и микро-уровнях» [14].

1.2. Трехуровневая система социального диалога и партнерских связей в профессиональном образовании

В системах начального и среднего профессионального образования строительство социального диалога и партнерских отношений осуществляется на разных уровнях.

Институциональная структура на макроуровне представлена Правительством, соответствующими федеральными министерствами и ведомствами, общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей, (см., например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000–2001 годы).

Однако, очевидным является тот факт, что на макроуровне основные идеи, охватывающие область социального диалога и партнерских связей в сфере профессионального образования, проявлены пока слабо, выражены не четко, безсистемно. Можно, пожалуй, констатировать, что социальное партнерство в образовательной системе на общенациональном уровне *только начинает попадать в поле зрения общероссийских структур.*

Пока не сформирован необходимый Консультативный орган, включающий в себя представителей разных слоев общества для выработки образовательной политики, интегрированной с экономической и социальной политикой, призванный стимулировать ответственное отношение к системе профессионального образования и ее реформированию,

улучшение качества образования, укрепление связи образования и рынка труда, интенсификацию сотрудничества учебных заведений и предприятий.

Вполне естественно, что отсутствие прозрачных законов⁴ в области социального диалога и партнерства, общероссийских протоколов и контрактов создает ситуацию неопределенности для регионального и институционального уровней.

Структуры мезоуровня – профсоюзы отрасли, различные объединения руководителей учебных заведений, ассоциации работодателей и обучающихся, региональные органы управления и общественные объединения и наполнение федеральных договоренностей конкретным содержанием, конкретными актами взаимозаинтересованного сотрудничества пока еще довольно пассивны в части развития культуры социального диалога в профессиональном образовании. Разработка перечней профессий и специальностей, государственных образовательных стандартов, прогнозирование новых профилей подготовки, модернизация образовательных технологий, – все это, как правило, является прерогативой Министерства образования Российской Федерации, определенной части академического и научного сообщества.

По мнению авторов, сфера профессионального образования продолжает оставаться устойчиво замкнутой на себя, ревностно охраняя свое право на исключительную компетентность формировать и реализовывать образовательную политику.

Система профессионального образования находилась по преимуществу в «каскадном» режиме модернизации, когда управленческие и реформаторские «токи» протекали в основном в одном направлении «сверху–вниз». Социальный диалог и партнерство требуют для своего интенсивного становления признания прав множества суверенных агентов профессионального образования, активного реформаторского движения «снизу–вверх».

Микроуровень немыслим без фактической и сбалансированной децентрализации управления образованием и автономности учебных заведений, уравновешенных соответствующими процедурами и формами прозрачной подотчетности.

Реализация проекта ДЕЛФИ (компоненты 1 и 3) выявила, что весьма восприимчивыми к идеям социального диалога и партнерских связей в начальном и среднем профессиональном образовании являются регионы и образовательные учреждения.

1.3. Два подхода к формированию социального партнерства

Социальное партнерство, как особая практика социально-трудовых отношений, в системе профессионального образования развивается в условиях рыночной организации общества. При этом в переходный период возможны два подхода формирования партнерских связей учебного заведения и предприятия, образования и экономики.

Первый – восстановительный подход, когда в условиях разрушенных традиционных механизмов взаимодействия, возникает тенденция к реанимированию прежних форм взаимоотношений на основе добровольности и весьма часто в виде неформализованного и неинституционализированного диалога. В этом, наиболее близко примыкающим к

⁴ О состоянии правовой базы социального партнерства См. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.

традиции, подходе появляются очевидно новые элементы: образовательные учреждения выступают наиболее активным элементом социального партнерства; наблюдается психологическая переориентация руководителей учебных заведений с позиции «просителей» на готовность к равнозаинтересованному сотрудничеству с малым, средним и большим бизнесом; укрепляется понимание ими роли рынка труда как «заказчика» образовательных услуг и действенности механизма конкуренции (пока еще слабого) на рынке образования; рождается творческое отношение к действующим государственным образовательным стандартам как динамичным гибким конструкциям, обладающим потенциалом вариативности, изменяемости, который надо научиться эффективно и корректно использовать; наконец, усиливается внимание ко всем составляющим дидактической модели образовательного процесса (см. Доклад 2), как факторам качества образования и последующей успешной профессиональной карьеры выпускников.

Второй – конструирование на политическом, экономическом, социально-психологическом, организационно-операциональном уровнях нового типа взаимодействия *именно как типа социального диалога и социального партнерства*.

Первый подход, реализуемый в пределах ограничивающих факторов реальности, пока является наиболее распространенным. Но есть убедительные примеры освоения второго подхода⁵. Иллюстрацией к сказанному может быть опыт Самарской области, предпринятого при энергичной поддержке руководителя Департамента образования Е. Когана и президента торгово-промышленной палаты Б. Ардалина. Вот как описывает эту ситуацию газета Самарские известия от 22 февраля 2000 г. (корреспондент Н. Чайковский) в заметке, посвященной встрече 18 февраля 2000 г. в Средневолжской торгово-промышленной палате самарских работодателей, работников служб занятости и образовательных учреждений:

«После долгого спада производства ... начался его подъем. На Самарском металлургическом заводе, на заводах «Сызрантяжмаш», строительном, например, где недавно отделы кадров были озабочены сокращением числа работающих, уже увеличивают их численность. Это хороший знак. Однако надо иметь в виду, что на этих и других предприятиях, создавая новое, рыночное конкурентоспособное производство, поднимают и планку требований к квалификации, профессиональным знаниям вновь принимаемых на работу. Соответственно, учитывая интересы и потребности рынка труда и губернской экономики, настоятельно необходимой становится реорганизация системы подготовки кадров.

Одна из проблем, как определил ее ... Е. Коган, в том, что экономика и технологии производства развиваются быстрее, чем меняются государственные образовательные профстандарты. Поэтому все эти давно установленные стандарты надо вместе с работодателями проанализировать и пересмотреть: устаревшие должны быть выведены из образовательного процесса.

В связи с этим ... возник интересный диспут. В ЦУМе «Самара», ... считают, что качество подготовки продавцов в базовом профессиональном училище №76 еще не отвечает требованиям рынка. Руководитель училища эту претензию не приняла. Она, напротив, заявила, что училище дает отличные теоретические знания своим выпускникам и спрос на них большой.

⁵ Формирование социального диалога и партнерских связей в рамках проекта Tacis «Реформирование профессионального образования и обучения в Северо-западном регионе России» отражено в издании «Социальное партнерство в профессиональном образовании» (по материалам мастерской «Сотрудничества с социальными партнерами» (1-3 марта, 1999 г.). В частности, заслуживают внимания Положение о консультативном Совете по профессиональному образованию в индустрии туризма Северо-западного региона России, утвержденное губернатором Санкт-Петербурга Яковлевым В.А., Положение о консультативном совете по профессиональному образованию при Администрации Новгородской области и др. материалы.

Кто прав? ... Если ЦУМ не устраивает качество подготовки специалистов, то не потому ..., что училище не может их хорошо подготовить, а потому, очевидно, что устарел стандарт, по которому оно их готовит, и его надо менять. И как тут же выяснилось, проверить уровень квалификации специалистов, а также качество того или иного образовательного стандарта совсем не сложно. Как раз для решения споров, подобных тем, какой возник между ЦУМом и училищем, постановлением губернатора создан областной центр сертификации персонала.

Другую интересную проблему выделил ведущий специалист отдела кадров и социальной работы Самарского филиала группы «Сибирский алюминий» (Самарский металлургический завод) Д. Холин. Специалисты, нанимающиеся на работу, отметил он, часто не готовы рассматривать свои знания и опыт как товар на рынке труда, не готовы вести переговоры с работодателем как партнеры с партнером и, что еще хуже, обнаружив в ходе собеседования недостаток знаний, не демонстрируют готовности к профессиональному самосовершенствованию. Для таких людей перспективы на рынке труда безусловно сужаются ... В процессе подготовки кадров больше внимания должно уделяться формированию личности с активным поведением, с готовностью и стремлением занять свое «место под солнцем».

... Был представлен европейский проект ДЕЛФИ (ТАСИС) по организации взаимодействия рынков труда и образования. А в заключение ... обсудили за «круглым столом» проект Закона Самарской области «Об участии организаций различных форм собственности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников квалифицированного труда и специалистов в учреждениях профессионального образования»...

Другой пример. Развитие социального партнерства учреждений начального профессионального образования Новосибирской области с работодателями и органами службы занятости стало повседневной заботой Управления начального профессионального образования Администрации Новосибирской области. При этом начальник Управления Боргено Я.Я. считает, что адаптация начального профессионального образования к новой экономической ситуации тесно связана с сохраняющейся отраслевой ориентацией, которая во многом определяется существующей материально-технической базой и структурой учреждений профобразования, сформулированной под определенный отраслевой заказ». «Это значит, – полагает Боргено Я.Я., – что система профессионального образования должна рассматриваться как двухфакторная структура, с одной стороны, ориентированная на рынок труда, как таковой, а с другой, – сохраняющая в себе элемент заказа различной модификации» [2, 12].

Партнерские связи с Департаментом федеральной государственной службы занятости населения имеют договорную основу, предусматривают обмен информацией о складывающемся спросе на рабочие профессии на рынке труда, перечне подготавливаемых профессий, эффективное использование образовательных учреждений для обучения безработных, содействие трудоустройству выпускников, совместное проведение ярмарок – презентаций учебных мест, пропаганду востребуемых профессий и специальностей, проведения круглых столов и т.п.

Управление по начальному профессиональному образованию отмечает несомненное возрождение деловых отношений между работодателями и учебными заведениями. Все в большей мере «в основе социально-педагогического партнерства (этот оригинальный термин употребляет Боргено Я.Я. – авторы) лежит заинтересованность всех субъектов рынка труда в получении конечного результата – новой рабочей силы с профессиональным образованием требуемого содержания и соответствующей квалификации» [2, 13].

Происходит процесс отказа от административных стратегий управления профессиональным образованием в пользу экономических и социально-педагогических, переход училищ и лицеев на работу «под заказ», расширение автономности образовательных учреждений и интенсификация их взаимодействия с предприятиями.

Предложения работодателей по обновлению образовательных стандартов и образовательных программ внимательно изучаются методическими организациями Управления. Вырабатываются компромиссные решения, отвечающие как запросам экономики и социальной сферы, так и удовлетворяющие целям и задачам образования, действующим нормативным требованиям.

Методисты, преподаватели осваивают методологию перевода квалификационных запросов работодателей на язык педагогически корректных образовательных программ и учебных планов (См. Доклад 1).

В Республике Коми складывается перспективная практика *расширения субъектов социального диалога и партнерских связей* в сфере профессионального образования: образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования, республиканские министерства и ведомства, высшие учебные заведения, промышленные компании, органы управления сферой труда и службы занятости.

Среди форм сотрудничества можно назвать такие как:

- изучение и анализ рынка труда в настоящее время и на перспективу;
- проведение профориентационной работы среди молодежи с целью подготовки по востребованным профессиям и специальностям;
- внедрение в образовательный процесс передовых технологий, ноу-хау, позволяющих осуществлять выпуск конкурентоспособной продукции;
- организация подготовки по актуальным профессиональным профилям с долевым финансированием;
- предоставление в пределах установленной деятельности учебных заведений возможности для совместного выпуска товарных изделий в цехах предприятий, как компонента практического обучения и трудового воспитания;
- развитие форм педагогического и психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса, наставничества, выделение из числа высококвалифицированных работников мастеров и инструкторов производственного обучения;
- участие в работе аттестационных комиссий, повышение значимости социальных партнеров в различного рода квалификационных испытаниях и аттестационных процедурах.

В Свердловской области ведется интенсивная работа по созданию адекватной правовой среды социального партнерства. В 1995 г. принят Областной закон о социальном партнерстве. В 2000 г. подписан Указ Губернатора «О развитии социального партнерства в Свердловской области», в котором, в частности, рекомендовано сторонам социального партнерства при заключении коллективных договоров и соглашений учитывать в них практическую организацию работодателями профессионального обучения рабочих кадров на производстве с обеспечением его финансирования за счет собственных средств».

Подготовлены проекты ряда законодательных нормативных документов:

- областного закона «О государственном образовательном законе Свердловской области»;
- постановления Правительства субъекта Российской Федерации «О развитии социального партнерства в сфере начального профессионального образования»;

- рекомендации по разработке примерного положения о попечительском совете учреждения начального профессионального образования»
- рекомендации по организации целевой контрактной подготовки специалистов в учреждениях начального профессионального образования;
- рекомендации по организации производственной практики учащихся учреждения начального профессионального образования;
- рекомендации по организации взаимодействия между учреждением начального профессионального образования и предприятием⁶.

Такова укрупненная картина формирования социального диалога и партнерских связей, как сложившаяся за последние несколько лет в системах начального и среднего профессионального образования соответствующих регионов, дополненная и обогащенная инициативами, предпринятыми в ходе реализации проекта ДЕЛФИ.

Выводы

Социальный диалог и партнерство становятся частью общественных отношений в профессиональном образовании. И, хотя отсутствует федеральный закон о социальном партнерстве, однако необходимость – не знает законов. Она пробивает себе дорогу пока еще стихийным формированием культуры социального партнерства в сфере профессионального образования. Практика социального диалога остается в значительной своей части слабо структурированной и неинституционализированной.

Но социальное партнерство в сфере профессионального образования всюду, где оно в той или иной мере состоялось, заявляет о себе как о факторе развития и реформирования региональных образовательных систем и учебных заведений. Реформаторский потенциал социального диалога и партнерских связей трудно переоценить. Он способен придать развитию профессионального образования характер эволюционно-ускоренной и устойчивой его модернизации.

⁶ Со всеми перечисленными действующими законодательными нормативными актами, проектами законов, положений и рекомендаций можно ознакомиться в материалах семинара «Социальный диалог в сфере профессионального образования и труда в Свердловской области» и получить их по электронной почте бесплатно.

2. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Укрупненный анализ российского опыта социального диалога в сферах образования и труда представлен в Стратегическом плане социального диалога, разработанном в рамках реализации Компонента I проекта ДЕЛФИ [43]. Авторы Стратегического плана констатировали широкомасштабный практический опыт формирования социального диалога между образованием и экономикой. «Однако, – говорится в этом исследовании, – процесс становления социального диалога происходит весьма *спонтанно* и является *слабо скоординированным* [43]. Сделан вывод о возрастании необходимости методологической поддержки и сопровождения этого процесса. Доклад 4 представляет собой описание живой, но относительно ограниченной задачами и целями проекта практики развития партнерских связей начального и среднего профессионального образования с экономикой и соответствует рекомендациям Консультативной группы по социальному диалогу, созданной в рамках проекта ДЕЛФИ (систематическая методологическая поддержка, обобщение и тиражирование результатов экспериментальной работы). Социальное партнерство в сфере профессионального образования складывается в Российской Федерации в специфических условиях переходного периода, в неблагоприятном контексте экономического кризиса и кардинальных структурных преобразований. Происходит дифференциация и поляризация социальных структур. Это сохраняет социальную базу для различных мировоззренческих установок в области социального диалога и социального партнерства: либеральных (предприниматели), социал-демократических (профсоюзы) и социалистических или квазисоциалистических (наемные рабочие). В силу этого в концептуально-методологических основаниях социального диалога заметны черты эклектики. Налицо множественность интересов, притом нередко совсем противоположных. Это обстоятельство, несомненно, ослабляет организационную институционализацию социального диалога и партнерства. Очевидным выступает факт незавершенности процесса оформления ведущих институтов социального диалога, способных эффективно выполнять роль его активных субъектов. Продолжает оставаться недостаточным уровень представленности социального партнерства в сфере начального и среднего профессионального образования. Движение друг к другу основных агентов социального диалога затруднено по многим причинам, в том числе не в последнюю очередь, замедленным переосмыслением своей новой роли со стороны профсоюзов. Профсоюзы нередко ограничивают свое взаимодействие на рынке труда, а проблемы профессионального образования пока не заняли надлежащего места в заключительных соглашениях и коллективных договорах. Впрочем, едва ли не повсеместно дает о себе знать недооценка коллективных договоров в самих образовательных учреждениях, а во многих из них отсутствуют профсоюзные организации.

Дает о себе знать невысокий уровень культуры ведения социального диалога: слабые знания у основных субъектов социального партнерства системных закономерностей профессионального образования, а также способов принять на себя ответственность.

Назначение социального партнерства в сфере профессионального образования состоит и в том, чтобы обеспечить и оптимизировать процесс его трансформации в переходный период. Нельзя не заметить, что в системах начального и среднего профессионального образования при всем громадном реформаторском прорыве, осуществленном за 8–10 последних лет, причудливым образом сочетается сохранение таких подходов, которые, будучи относительно конструктивными в прошлом, сегодня превращаются в тормоз для принципиальной переориентации систем на текущие и перспективные запросы рынка труда и экономики. Наиболее «чувствительной областью» освоения социального диалога и партнерства стало внебюджетное финансирование (Доклад 3). Но на очереди стоят и другие темы: разработка и обновление профессиональных профилей, в том числе прогнозируемых, то есть профессий и специальностей будущего; обновление образовательных стандартов; освоение реализации новых требований к выпускникам, включая овладение ими базовыми квалификациями (их по-разному называют: «надпрофессиональные», «ключевые», «метапрофессиональные» и т.п.); профессионализация функций информирования и консультирования обучающихся, управление их карьерой и т.д.

Методы вхождения профессионального образования в практику социального партнерства в новых социально-экономических реалиях как бы «нащупываются» путем проб и ошибок. То есть подтверждается справедливость тезиса, высказанного в Стратегическом плане социального диалога [43] о возросшей востребованности методологической поддержки и сопровождения этого процесса. Опыт одних регионов, отраслей и учебных заведений не становится в надлежащей мере достоянием других. Наблюдается явление *диффузной инновационности*, рассеянности позитивных инноваций в сфере социального диалога во времени и пространстве, которая сдерживает рост общесистемного инновационного потенциала.

Состояние начального и среднего профессионального образования охарактеризовано в Документе Правительства Российской Федерации «Модернизация образования следующим образом: в «... системах начального и среднего профессионального образования возобладали консервативные тенденции» [21, 9]. «Растет нехватка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих кадров. Усиление разрыва между традиционно высоким уровнем профессионального образования в области точных и естественных наук, смыкающихся с ним разделов инженерного образования с одной стороны, и качеством начального и среднего профессионального образования, оторванных как от общего и высшего профессионального образования, так и от потребностей рынка труда, – с другой. Это определяет низкую организационную и технологическую культуру массового производства» [21, 10–11].

Для судеб, темпов, направленности и моделей социального диалога и партнерских связей в профессиональном образовании далеко не второстепенное место принадлежит четкой и энергичной установке государства и общества на приоритетную роль профессионального образования в решении проблем занятости, оплаты труда и социальной защищенности.

В ходе реализации проекта ДЕЛФИ было замечено одно интересное обстоятельство: на региональном уровне в большей мере, а иногда и преимущественно предпринимаются компетентные инициативы по развитию социального диалога и партнерских свя-

зей именно в системе начального профессионального образования. Это может иметь следующие объяснения: во-первых, управление начальным профессиональным образованием обладает более выраженным региональным характером, чему, как полагают авторы, способствовали соответствующие решения Минобразования России, его структурных подразделений, администраций пилотных регионов, равно как и давние традиции «региональной привязки» профессионально-технических училищ; во-вторых, региональные предприятия, в которых наблюдается оживление производства, и развивающиеся секторы экономики и услуг прежде других ощутили дефицит в квалифицированных молодых рабочих кадрах; в-третьих, в региональных сообществах сохранился устойчивый (оправданный в нынешних условиях) взгляд на начальное профессиональное образование как на образование с сильно выраженной социально-педагогической функцией. Существует социально-психологическая и этическая установка властей и общественности регионов на известное милосердное отношение к контингенту профессиональных училищ.

Авторы с удовлетворением отмечают официальную (на уровне Минобразования России) позицию относительно роли социального диалога в системе начального профессионального образования «Для системы профессионального образования в целом,— отмечается в ежегодном Докладе Минобразования России «Состояние и основные тенденции развития системы образования в 2000 г.,— а для начального профессионального образования в особенности крайне важно *социальное партнерство, организация социального диалога между профессиональными училищами и лицеями, работодателями, профсоюзами и службами занятости.*

Развитие социального партнерства в области начального профессионального образования должно способствовать повышению качества подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования, которое напрямую зависит от состояния учебно-материальной базы. В связи с этим крайне важно участие социальных партнеров и, прежде всего, работодателей в оснащении учреждений начального профессионального образования современным оборудованием, сырьем и материалами».

Еще заметна «оглядка» на модель базового предприятия. Пока дает о себе знать все-таки зауженное представление о функциях и роли социального партнерства. Но если эти связи в новых условиях будут развиваться, то они непременно наполнятся новым содержанием, освоением технологий социального партнерства в его полифункциональном и многоплановом проявлении.

Что касается среднего профессионального образования, то, по-видимому, в условиях сохранения (хотя и в медленно преобразуемом варианте) отраслевого принципа управления этим уровнем образования следовало бы ускорить поиск специфических форм социального диалога и партнерских связей. Есть опасность, что средние специальные учебные заведения, как компоненты региональных образовательных систем, могут оказаться с менее значительным уровнем социального диалога, т.е. с ограниченными возможностями интеграции с местной экономической и социальной средой, целями и задачами ее развития. Это может привести к нарастанию противоречия между региональными потребностями и отраслевым (ведомственным) принципом управления. Возможно, что через механизм социального партнерства удастся оптимизировать сближение обоих уровней профессионального образования как подлинно преемственных (что будет соответствовать европейской традиции), где главным субъектом этой преемственности окажется именно личность.

В официальном выпуске Управления среднего профессионального образования Минобразования России «Среднее профессиональное образование на рубеже веков» подчеркивается усиление взаимодействия системы с региональными социально-экономическими структурами. «Развивается социальное партнерство между средними специальными учебными заведениями и предприятиями, учреждениями и другими организациями различных организационно-правовых форм. В 60% средних специальных учебных заведениях заключены договоры о социальном партнерстве с предприятиями-потребителями кадров, службами занятости.

Важным аспектом развития социального партнерства в системе образования является формирование попечительских советов образовательных учреждений. В целях методологического обеспечения создания и функционирования попечительских советов разработаны рекомендации по организации деятельности попечительского совета образовательного учреждения среднего профессионального образования».

В настоящее время возникает необходимость в укреплении и расширении организационных и структурных возможностей и готовности социальных партнеров для решения комплекса проблем, связанных с модернизацией профессионального образования.

Продолжает оставаться неразвитость социально-правовой среды для развития социального диалога и партнерских связей. Социальные партнеры, например, «отлучены» от участия в распределении бюджетов всех уровней для начального и среднего профессионального образования. Пока сохраняется и пассивная позиция работодателей по отношению к социальному диалогу. Это весьма непростая ситуация. Фактором российской действительности является смена организационных форм и форм собственности предприятий. К этому следует добавить еще, по крайней мере, три, ограничивающих развитие социального партнерства в сфере профессионального образования, фактора.

1. Большое разнообразие организационно-правовых форм предприятий, имеющего своим следствием различную мотивацию, готовность и возможности предпринимателей для освоения культуры социального диалога (государственные предприятия-монополисты; государственные предприятия-конкуренты; предприятия-банкиры; предприятия малого и среднего бизнеса; проданные или арендованные предприятия, управляемые трудовыми коллективами; многочисленные акционерные компании; предприятия с контрольным пакетом акций у иностранных инвесторов; предприятия, переданные в муниципальную собственность; новые компании, создаваемые российскими и/или иностранными инвесторами и т.д.). Это многообразие побуждает задать вопрос: на каких предприятиях наиболее целесообразно «отрабатывать» современную жизнеспособную российскую модель социального партнерства?

При этом авторы доклада расценивают социальный диалог как один из наиболее «прозрачных» трансляторов социального заказа образовательной системе.

Нередко наблюдается противоречие между высокими общегосударственными параметрами образовательных стандартов качества профессионального образования и невостребованностью такового со стороны реальных потребителей. В этих условиях постулирование доминирования рынка труда в формировании требований к начальному и среднему профессиональному образованию должно восприниматься весьма взвешенным образом. Профессиональное образование не может быть поставлено в зависимость от экономических интересов компаний. На это обстоятельство обращают внимание и авторитетные международные эксперты. Например, Кастро пишет: «Предполагается, что ра-

ботодатели знают свои потребности и заинтересованы в повышении производительности труда, снижении затрат и улучшении качества. Но имеются и исключения, которые не следует игнорировать. К ним, в частности, относится Восточная Европа, где велика доля малопродуктивных предприятий, защищенных от конкуренции своим положением и явно не стремятся к улучшению качества или освоению методов производства, стимулирующих рабочих. Спрос со стороны посредственных фирм ведет к тому, что учащимся прививают те же часто нежелательные навыки и то поведение, которые присущи и рабочим, – получается порочный замкнутый круг. Спрос, исходящий от предприятия, производящего низкосортную продукцию, найдет лишь таких рабочих, которые не стремятся к лучшему. Образование и подготовка суть инструменты изменения общества. Существует связь между снисходительным пренебрежением к спросу и приверженностью к раз и навсегда установленной практике» [6, 29–30].

2. Незавершенность процесса поиска оптимальных экономических схем начального и среднего профессионального образования. В начальном профессиональном образовании сегодня одновременно существуют четыре экономических схемы, представленные в Таблице 1 (по материалам доклада Министерства образования России «Состояние и основные тенденции развития системы образования в 2000 г.)

Таблица 1.

Экономические схемы начального профессионального образования

Схема собственность, финансирование	Собственность РФ	Собственность субъекта РФ	Финансирова- ние из бюджета РФ	Финансирова- ние из бюджетов субъектов РФ
I	69		69	
II	12			12
III		6		6
IV		12	2	

3. Выключенность социального диалога в сфере начального и среднего профессионального образования малого и среднего бизнеса в силу слабых экономических возможностей и нестратегической ориентации интересов, в основе которых лежат краткосрочные приоритеты.

Выводы

Социальный диалог и партнерские связи профессионального образования с экономикой приобретают масштабный характер, разнообразные формы, специфика которых зависит от профиля подготовки, особенностей региона и конкретной местности, организационно-правовых параметров предприятия и т.д. Период «покинутости» учебных заведений начального и среднего профессионального образования со стороны работодателей, кажется, можно

считать пройденным. Ширится осознание взаимной необходимости: профессиональное образование нуждается в предприятии как своем заказчике, способным сообщать новые качественные требования к выпускникам, повышать их соответствие текущим и перспективным потребностям; предприятия все в большей степени видят в профессиональном образовании источник новой (по качественным критериям) рабочей силы.

Учебные заведения «осваивают» непростую «формулу» востребованности. Предприниматели (наиболее продвинутые из них) берут на вооружение современную философию бизнеса, в центре которой находятся гуманитарные ресурсы.

И те, и другие осуществляют пока еще медленное движение к новой образовательной культуре: «учение в изменении; изменения через учения». Суть этого нового подхода хорошо выражена Эдгард Бильман (Министерство образования и науки в Германии) в приветственном слове 3 Форуму, проходившему в Берлине в январе–феврале 2001 г. «Синергия производства, услуг и информации требуют нового согласия по поводу взаимоотношений работы и учения».

Авторы не склонны идеализировать ситуацию в этой области России. Но направленность тенденции очевидна на всех уровнях управления профессиональным образованием.

Проявлением этой тенденции можно считать:

- усиление региональной ориентации профессиональных учебных заведений;
- освоение ими методов исследования рынков труда;
- обновление содержания образования;
- вовлечение работодателей в решение материально-технических, информационных, кадровых, социальных проблем образовательных учреждений;
- разработку образовательных программ «под заказ»;
- целевую подготовку кадров;
- появление новых форм профессионального консультирования обучающихся, их педагогической и психологической поддержки;
- привлечение работодателей к управлению учебными заведениями и проведению различных аттестационных процедур.

К сожалению, остается низкий «координационный ресурс» социального диалога и партнерства в сфере профессионального образования. Замедлен процесс институционализации и организационного оформления социального партнерства. Весьма ограничен круг его субъектов. Сказывается недостаточная подготовленность всех сторон к ведению социального диалога.

Но реальная практика, наблюдаемая в пилотных учебных заведениях, питает оптимизм авторов.

3. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ, ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И КАРЬЕРНОГО РОСТА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Обсуждая процесс формирования социального диалога и партнерских [46–76] отношений между образовательными учреждениями, органами управления и предприятиями⁷, следует рассмотреть и вопрос психологической и педагогической поддержки обучающихся, выбора ими профессионального пути и пути карьерного роста, который, на наш взгляд, является одной из центральных тем социального партнерства в сфере профессионального образования (ПО). В данном докладе вопрос консультирования рассматривается в следующем плане:

1. Определение понятий
2. Новые цели и задачи в процессе консультирования
3. Роль консультанта в процессе консультирования

3.1. Определение понятий

Осознавая факт, что нет однозначного определения ни термина «профессиональная ориентация», ни термина «карьера/карьерный рост», в целях разграничения диапазона обсуждаемых в данном докладе вопросов, представляется целесообразным предложить рабочие дефиниции терминов (все определения понятий, встречающиеся в 3 и 4 разделах Доклада 4, принадлежат авторам и представляют собой для удобства чтения своеобразный «распределенный» глоссарий).

Итак, в данном контексте термин «*профессиональная ориентация*» трактуется нами как совокупность педагогических и психологических мер и комплекса информации разного рода, направленных на принятие решения по приобретению обучающимся той или иной профессии (специальности), а также на выбор оптимального для достижения этой цели пути дальнейшего его профессионального образования. При этом под оптимальным путем профессионального образования мы понимаем сбалансированный учет как личных интересов и способностей обучающегося, его права на самореализацию, с одной стороны, так и экономическую и социальную целесообразность обучения (т.е. его перспектив-

⁷ Далее: формирование сетевых партнерских отношений

ность и стоимость), с другой. В этих целях в рамках профессиональной ориентации проводится ряд мер по установлению профессиональной пригодности обучающегося к той или иной профессии. Непременным признаком профессиональной ориентации в современном понимании является то обстоятельство, что она имеет значение общегосударственной задачи – и потому требует активного участия как непосредственных субъектов самого образовательного процесса (преподавателей-педагогов/инструкторов/мастеров и обучающихся), так и других социальных партнеров (работодателей, государственных органов власти, органов местного самоуправления, профсоюзов, представителей науки и т.д.).

Термин «карьера/карьерный рост» связан с термином «профессиональная ориентация», подчеркивая, однако, динамичность процесса выбора, приобретения и реализации определенной профессии и незаконченность этого процесса в смысле непрерывной профессионализации в течение всей активной жизни, включая возможность и необходимость постоянного повышения профессионального уровня вплоть до его перепрофилирования. Не случайно дополнительное профессиональное образование (причем на всех ступенях образовательного процесса) включает в себя два направления: повышение квалификации (т.е. адаптацию имеющихся знаний, навыков и опыта к новым требованиям) и перекавалификацию (т.е. приобретение новой профессиональной квалификации), учитывая тем самым смену парадигмы в восприятии профессионального образования.

В настоящем докладе понятие «карьера/карьерный рост» трактуется нами как *процесс самореализации человека в профессиональной жизни, предполагающий наличие оптимальных условий для проявления и систематического развития его знаний, навыков и личностных качеств, предоставляющий ему тем самым возможность закрепить за собой определенный социальный и профессиональный статус.*

Предложенное авторами доклада определение понятия «карьера/карьерный рост» позволяет применить его в более широком плане, чем в классической его трактовке, которая, во-первых, делает акцент на постепенном продвижении человека по «карьерной лестнице» в рамках какой-то организации (предполагая тем самым статус человека как наемного работника и исключая другие формы самореализации и профессионального роста как, например, самозанятость) и, во-вторых, традиционно применяется в отношении, так называемых, «престижных» и высоко квалифицированных профессий, требующих, как правило, наличия среднего или высшего профессионального образования (отрицая, таким образом, принципиальную возможность карьерного роста для менее квалифицированных профессий)⁸. Более широкое применение понятия «карьера/карьерный рост» предполагает постепенное изменение социального статуса определенных массовых профессий, требующих менее высокой квалификации⁹. Для достижения этой цели социальные партнеры в сфере ПО призваны вместе работать над совершенствованием социального климата в обществе.

При обсуждении вопросов управления профессиональной карьерой и карьерного роста *в условиях современной России* следует обратить внимание еще на один момент бесспорно переходного характера, но требующий, тем не менее, особого учета в процессе психологического и педагогического консультирования в учебных заведениях начального и среднего ПО. Речь идет о том, что само понятие «карьера» для многих россиян по-

⁸ Трактовка термина «карьера/карьерный рост» в таком более широком смысле соответствует и современной его интерпретации на Западе, где под профессиональной карьерой прежде всего понимается целенаправленное развитие и использование человеческих ресурсов как фактора производства.

⁹ Например, в Германии это прежде всего касается профессий в сфере услуг, которые традиционно не пользуются большим престижем (за исключением профессий, требующих высшего образования).

ка еще наделено неким отрицательным семантическим и психологическим оттенком. Карьера как удел нескромных людей, рвачей, подхалимов, карьеристов и т.п. довольно часто ассоциируется с наделением человека какими-либо привилегиями и льготами не благодаря его собственным способностям и результатам его работы, а благодаря личным отношениям и субъективным предпочтениям. Восприятие понятия «карьера/карьерный рост» в таком ключе обусловлено, во-первых, сформированной с детства психологической установкой (быть скромным, не хвастаться, не «высовываться», не привлекать «лишнего» внимания окружающих и т.д.), а во-вторых, реальным социальным и материальным положением людей в результате структурных преобразований общества – степенью их социальной защищенности. Ни для кого не секрет, что большой контингент обучающихся в учебных заведениях начального и среднего ПО по признаку принадлежности к тому или иному социальному слою является как раз мало обеспеченным. Такое частично отрицательное восприятие понятия «карьера» ставит перед консультантом задачу выработки убежденности обучающегося в его собственных способностях и знаниях. Не менее значимо и постепенное формирование положительного имиджа учебных заведений начального и среднего профессионального образования как в кругах общественности, так и среди работодателей. Обе задачи немисливо успешно решить без активного взаимодействия социальных партнеров.

Сказанное выше об определении понятий «профессиональная ориентация» и «карьера/карьерный рост» не отражает, однако еще одного нюанса консультирования, который требует обязательного учета в обсуждении данной тематики. Речь идет об *оказании общей психологической и педагогической поддержки* обучающимся по вопросам, не обязательно связанным с профессиональной ориентацией. В то время как в западных странах эта задача (так называемый, общий педагогический заказ) реализуется несколькими специалистами и службами¹⁰ при наличии развитой консультационной сети, в России же основная часть данной работы проводится преподавателями-педагогами и мастерами производственного обучения, отвечающими за консультирование по вопросам профориентации и карьерного роста в учебных заведениях. Возможно, что по мере дальнейшей дифференциации педагогических и психологических специальностей и появления новых профессий¹¹ в сфере консультирования произойдет смещение акцента преимущественно на вопросы профориентации и карьерного роста. Но поскольку учебные заведения начального и среднего профессионального образования в России пока еще несут, по сравнению с учебными заведениями такого рода на Западе, большую социальную ответственность¹² за своих воспитанников, эта специфика обязательно должна быть учтена при обсуждении вопросов консультирования.

3.2. Новые цели и задачи консультирования

Перед тем как более детально обсудить цели и задачи консультирования по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста, следует напомнить о том, что *консультирование* (причем отнюдь не только в области образования) как одно из основных направлений экономической деятельности в сфере услуг приобретает все большую значимость, о чем свидетельствуют многочисленные статистические данные, подтверждающие сверхпропорциональный рост этого сектора за предыдущие годы.

¹⁰ В Германии, например, существует так называемая консультационная служба по социальным и психологическим вопросам, заботящаяся о молодых людях с психологическими расстройствами или со сложной, неблагоприятной социальной средой.

¹¹ Например, специальности «социальный работник», «социальный педагог» и пр.

¹² На Западе эта социальная ответственность делится между социальными партнерами.

Такое развитие в первую очередь обусловлено тем, что современное *информационное общество* вместе с новейшими технологическими возможностями, являющимися основой для почти неограниченного доступа к информации, заодно и создает проблему информационной перегрузки пользователей этой информацией. В любой области объем получаемой информации умножается изо дня в день с такой скоростью, что проблемы эффективного управления информационным потоком, целенаправленного отбора нужной информации, оценки ее достоверности и актуальности, а также надежной защиты от злоупотребления информацией третьими лицами выступают на передний план. В информационном обществе именно эти критерии определяют конкурентоспособность и выживаемость не только предприятий и коммерческих организаций, но и идей и концепций. Информация становится ключевым фактором преимущества в конкурентной ситуации. Это как раз и является тем поприщем, на котором разрабатывается и предлагается огромный диапазон консультационных услуг – как в коммерческих, так и в некоммерческих секторах.

Сфера профессионального образования здесь не представляет исключения. Так, например, провозглашенные в Национальной доктрине образования равные шансы на получение образования для всех граждан, наряду с другими условиями предполагают и равный доступ к информации, а также консультирование по вопросам профориентации и карьерного роста на одинаково высоком профессиональном уровне с использованием при этом всего спектра информации, независимо от того, учится ли обучающийся сельском училище или же в элитном столичном колледже. Таким образом, качество получаемой информации и возможность доступа к ней выступают одной из существенных предпосылок для реализации требования о равных шансах на получение образования для всех. Изложенная выше специфика информационного общества выдвигает целый ряд квалификационных требований, предъявляемых к консультантам, в том числе и консультантам по вопросам психологической и педагогической поддержки, выбора профессиональной ориентации и карьерного роста. Об этом будет идти речь ниже.

В то же время в сегодняшних условиях глобальных экономических перемен само *консультирование* по данным вопросам *проходит процесс фундаментального переосмысления*, в результате чего оно приобретает дополнительные, отчасти новые функции. Что это за функции? Как они сказываются на роли и организационной структуре учебного заведения при консультировании обучающихся? Какие новые требования в отношении консультирования по вопросам профориентации и карьерного роста выдвинет будущее? Какую педагогическую и психологическую ответственность образовательное учреждение несет перед своими обучающимися? Эти и другие вопросы являются приоритетными не только с точки зрения определения современного профиля учебных заведений, но и с точки зрения формирования социального партнерства и сетевых структур в этой сфере, поскольку решение этих вопросов требует четкого разграничения ответственности и задач среди социальных партнеров¹³.

Инициированное сферой экономики *смещение акцентов образования* происходит, во-первых, от преимущественной передачи фактических знаний к усиленному развитию социальной и методической компетенций, и, во-вторых, от поэтапного (так называемого

¹³ Так, например, в Германии взаимодействие социальных партнеров по вопросам профессиональной ориентации, трудоустройства выпускников и их дальнейшего карьерного роста осуществляется на основе договоренностей и четко разграниченных друг от друга задач. В то время как учебные заведения ПО и служба занятости руководствуются в своей работе с обучающимися принципом «поддержка вместо отбора», знакомя обучающихся с широким спектром требуемых профессий и перспективных отраслей, работодатели в процессе своего участия в консультировании обучающихся проводят предварительный отбор будущих работников, пригодных для специфических нужд данного предприятия и тем самым рекрутируют свою будущую производственную элиту.

институционализированного) обучения к непрерывному (как институционализированному, так и неинституционализированному) обучению. Одновременно намечается тенденция к индивидуальному самоопределению обучающихся. Научить обучающихся стать уверенными в себя гражданами, знающими свои права и обязанности, в том числе и в отношении повышения своей квалификации – значит, внести непосредственный вклад в «выращивание» культуры социального партнерства. Ведь выпускники учебных заведений в той или иной мере являются социальными партнерами завтрашнего дня.

Поскольку *консультирование* по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста является одной из «*традиционных задач*» любого образовательного учреждения, то представляется целесообразным изложить более подробно те цели и задачи, которые консультирование по данным вопросам выполняет в процессе формирования социального диалога и сетевых структур. Разумеется, что основная цель консультирования по вопросам профориентации и карьерного роста – оказание обучающимся психологической и педагогической поддержки при выборе ими дальнейшего профессионального пути и тем самым внесение вклада в их самореализацию как личности – остается неизменно актуальной.

Требования, выдвигаемые к целям и содержанию консультирования по вопросам психологической и педагогической поддержки, выбора профессиональной ориентации и карьерного роста следует в первую очередь обсудить в контексте усиливающейся мировой тенденции к целенаправленной переориентации всей системы образования к потребностям экономики и сферы труда¹⁴. Рассматривая проблему консультирования в контексте создания сетевых партнерских отношений основных социальных партнеров в сфере ПО, следует выделить ряд принципиально новых задач, требующих непосредственного сотрудничества социальных партнеров для успешного их решения. К таким задачам относятся:

1. *Перенесение начала консультирования*¹⁵ по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста на значительно более ранний этап образовательного процесса, чем это практиковалось до недавнего времени. Это предполагает усиленную интеграцию сферы экономики в образовательные стандарты и учебные программы учебных заведений в целом и общеобразовательных школ в частности¹⁶, т.е. внесение соответствующих изменений на всех ступенях образовательного процесса.

Эта задача непосредственно затрагивает и вопрос организации процесса консультирования, в рамках которого должно быть решено, на каком этапе образовательного процесса следует реализовать те или иные мероприятия по консультированию.

2. *Введение нового (школьного) предмета*, включающего ознакомление обучающихся как с проблемами деловой этики и традициями предпринимательства сво-

¹⁴ По английски эта тенденция обозначается термином „vocalisation”, который нашел, например, вхождение в рекомендации 2. Мирового конгресса ЮНЕСКО в 1999г. по вопросам технического и профессионального образования.

¹⁵ Эта задача затрагивает принципиальный вопрос о месте консультирования по профориентации и карьерному росту на отдельных этапах образовательного процесса. Обучающиеся нуждаются в консультационных услугах и педагогико-психологической поддержке как до, так во время и после завершения определенного этапа в своем профессиональном образовании. В частности, когда ситуация на рынке труда является сложной для выпускников, оказание учебными заведениями поддержки при трудоустройстве может быть вполне легитимным, что предполагает, однако, наличие соответствующих компетенций и связей как у учебного заведения, так и лично у консультанта. С другой стороны, принцип предоставления учебным заведением определенных социальных услуг и принцип обеспечения единого доступа к образованию затрудняют задачу учебного заведения достичь определенного качественного стандарта (уровня) своих выпускников. По мере усиления конкурентной ситуации в сфере экономики вопрос об обеспечении качества (в том числе и в сфере ПО) будет все более актуальным. В связи с этим в западных странах был разработан целый ряд программ по повышению и обеспечению качества в сфере образования.

¹⁶ В странах ЕС разработана даже программа по профессиональной ориентации для дошкольного образования в детских садах.

ей страны, так и с новыми, перспективными отраслями экономики и социальной сферы народного хозяйства и вытекающими отсюда новыми профилями профессий¹⁷.

3. Наряду с передачей знаний о новых профессиях и перспективных отраслях не менее важным является *усиленное развитие социальной и методической компетенций обучающихся* – как в общем плане, так и в плане реализации выбранного ими профессионального пути.

Безусловно, развитие социальной и методической компетенций является задачей любого педагога, независимо от предмета преподавания. Несмотря на это консультант по вопросам профориентации и карьерного роста несет здесь особую ответственность, поскольку он в силу своей должности лучше своих коллег-преподавателей должен знать требования работодателей и специфику современной сферы труда.

В перечень затребуемых работодателями социальных компетенций входят, например:

- коммуникабельность (отзывчивость в общении, структурированность речи, убедительность аргументации, обращение с возражениями и т.д.);
- способность к работе в команде;
- умение наглядно и убедительно проводить презентацию своих идей;
- готовность к нестандартным, креативным решениям;
- навыки самоорганизации;
- гибкость в отношении вновь появляющихся требований и изменений;
- выносливость и целеустремленность.

Перечень специальных компетенций обучающихся, требуемых в связи с реализацией выбранного ими профессионального пути, включает в себя в первую очередь *навыки по трудоустройству и самомаркетингу*. Поскольку оба направления являются достаточно новыми для России, требуется и профессиональная подготовка преподавателей-консультантов по данной тематике. Данная задача должна быть решена при активном участии социальных партнеров, в первую очередь работодателей и служб занятости.

4. Реализация концепции «Учебные заведения на предприятия – предприятия в учебные заведения»¹⁸, в рамках которой организуются тематические экскурсии для обучающихся на предприятия разных отраслей в целях их ознакомления с новыми технологиями и профессиональными профилями и, наоборот, проводятся занятия при участии специалистов-практиков¹⁹ с предприятий (причем не в качестве «внеочередного», дополнительного занятия, а как интегрированный модуль курса по профориентации, что, разумеется, требует соответствующей модификации учебной программы).

В западной традиции сказанное относится в первую очередь к общему (школьному) образованию, а также к профессиональному образованию, которое реализуется не в рамках дуальной системы ПО. Однако особенности современного состояния российской системы начального и среднего ПО, заключающиеся, между прочим, в нехватке практического обучения, позволяют предложить выше указанную программу и для учебных заведений начального и среднего ПО. Основной целью реализации такой программы в сфере профобразования является при этом организация регулярных стажировок для обучаю-

¹⁷ Прохождение этих тем находит свое отражение на всех ступенях образовательного процесса, начиная с дошкольного образования и кончая послевузовским профессиональным образованием.

¹⁸ В Германии данная концепция нашла свое отражение даже в одноименной программе, разработанной по инициативе Германского института экономики социальными партнерами в сфере ПО.

¹⁹ Имеется в виду включение в образовательный процесс так называемых «преподавателей-непрофессионалов», т.е. ведущих специалистов своей области.

щихся на предприятиях в целях более систематического совмещения профобучения и практики.

Такая форма целевого сотрудничества между предприятиями и учебными заведениями в рамках социального партнерства имеет ряд преимуществ для обеих сторон. К ним можно отнести:

- повышение уровня профессиональной и общей подготовленности обучающихся;
- возможность своевременного и целенаправленного рекрутинга новой производственной элиты для предприятий;
- сближение профессионального образования с потребностями рынка труда;
- рост квалификации преподавательского состава учебных заведений благодаря систематическому консультационному сопровождению стажировок своих обучающихся в тесном контакте с инструкторами и другими специалистами на предприятиях;
- совместная разработка подходов к интегрированной модульной подготовки обучающихся на рабочем месте;
- внесение вклада в развитие социальной компетенции обучающихся.

Сотрудничество между учебными заведениями начального и среднего ПО и предприятиями в данной сфере нацелено на профессионализацию как системы ПО, так и самих выпускников образовательных учреждений. Однако условием для успешного его развития является систематическое отображение накопленного опыта обеими сторонами, т.е. текущий анализ (мониторинг) сильных и слабых (не зарекомендовавших себя) форм реализации партнерских отношений.

5. *Заключение договоренностей о шефствах между предприятиями и учебными заведениями* (включая механизмы осуществления спонсорской деятельности предприятий, которая, с одной стороны, может служить одним из альтернативных источников финансирования образования, а с другой, требует создания соответствующей нормативной базы для реализации такого вида социального партнерства).

6. *Создание постоянно работающих совместных консультационных советов* по вопросам профессионального образования и профессиональной ориентации на местном и региональном уровнях²⁰, в состав которых входят как консультанты отдельных учебных заведений ПО, так и агенты других социальных партнеров (в частности Торгово-промышленные палаты и Палаты ремесленников в качестве представителей работодателей, а также служба занятости и органы местной администрации). Эти советы являются своего рода ядром сетевых структур партнерских отношений на местном и региональном уровнях. Деятельность этих советов направлена в основном на достижение двух целей:

- 6.1. *Во-первых*, активное участие консультантов учебных заведений в работе советов, их регулярный, непосредственный диалог с представителями сферы экономики обеспечивает постоянное повышение их квалификации и тем самым является лучшим гарантом для «приближенной к жизненной практике» педагогической деятельности в сфере консультирования.
- 6.2. *Во-вторых*, участие в деятельности советов государственных органов власти и органов местного самоуправления должно обеспечить оптимальное представительство интересов города или региона в отношении занятости

²⁰ В Германии эти советы называются Рабочие группы «Учебные заведения и Экономика», которые являются институционализированными органами социального диалога в сфере ПО, созданными по инициативе Германского института экономики. Основная цель деятельности этих рабочих групп, которые работают в каждой Земле и в каждой большой коммуне – реализация начального и среднего профессионального образования с максимальным учетом нужд сферы экономики. В диапазон задач, решаемых рабочими группами, входят все вопросы, связанные с обучением и повышением квалификации консультантов по профессиональной ориентации и карьерному росту обучающихся.

населения и содействия развитию той или иной отрасли экономики. Таким образом, присутствие государственных органов власти и органов местного самоуправления в консультационных советах вносит своего рода корректировку в «сиюминутные» требования и ожидания работодателей, отнюдь не всегда отражающие весь спектр интересов данного города или региона и не всегда ориентированные на долгосрочную перспективу развития.

7. *Преимущественная ориентация обучающихся на приобретение профессии, требующей наличия начального или среднего профессионального образования*²¹. В контексте консультирования по вопросам профориентации и карьерного роста это, прежде всего, означает два момента:

7.1. Усиление имиджа начального и среднего профессионального образования (т.е. их социального статуса). Постепенная переоценка социального статуса профессионального образования является как бы «классической» темой для ведения социального диалога, поскольку она требует существенного переосмысления всей системы ценностей в общественном сознании и поэтому может быть достигнута только в результате длительного обсуждения с участием всех сторон.

7.2. Постоянное расширение базы профессиональной ориентации, включая все новые профессиональные профили²². Здесь опять-таки особую роль играют упомянутые выше совместные консультационные советы по вопросам профессионального образования и сотрудничества, в рамках которых должно не только обеспечить высокий профессиональный уровень консультантов по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста, но и ускорить и облегчить процесс возникновения новых профессий.

Рассматривая проблемы консультирования по профессиональной ориентации и карьерному росту, особое внимание заслуживает *аспект ответственности учебного заведения* за эти вопросы. Как показывает российский и международный опыт, степень проявления ответственности образовательного учреждения за вопросы консультирования может варьировать от полной (включая, например, прямые усилия учебного заведения по трудоустройству своих выпускников) до фактического самоустранения (что, например, встречается в негосударственных образовательных учреждениях). Сторонники второй точки зрения обычно ссылаются на два момента – на изменившуюся роль самого обучающегося в современном обществе, что, прежде всего, предполагает большую личную ответственность за все вопросы своего карьерного роста²³ и на возрастающую специализацию в сфере консультационных услуг²⁴.

²¹ В этом отражается тенденция, характерная для многих стран мира а именно – смещение акцентов от высшего образования, доступного и часто даже постулированного как желательного для большего количества обучающихся к начальному и среднему профессиональному образованию, нацеленному на подготовку высоко образованных специалистов преимущественно технического профиля. Высшее образование во многих странах не без основания подвергается усиливающей критике со стороны сферы экономики как мало эффективное, поскольку является слишком длительным, слишком дорогим и к тому же недостаточно отвечающим требованиям рынка труда. В то же время профессиональное образование оценивается как более гибкое в отношении потребностей сферы экономики (по крайней мере, если речь идет о технических квалификациях). Опыт развитых стран показывает, что стабилизация среднего количества выпускников высших учебных заведений на сегодняшнем уровне вызывает реальную опасность увеличения, так называемого, «академического пролетариата» при одновременной нехватке квалифицированных специалистов и рабочих. Так, например, в Германии в 1999г. 52% выпускников образовательных учреждений общего образования обладали документом, открывающим им прямой доступ к высшему образованию (см. Daten-Report des Statistischen Bundesamtes 1999).

²² В Германии, например, существует около 50 профессиональных профилей (специальностей) в сфере информационных технологий, возникших за последние 5-7 лет.

²³ Это, безусловно, имеет место в непрерывном дополнительном ПО, целевой группой которого являются взрослые, обладающие той или иной профессиональной квалификацией и определенным жизненным и профессиональным опытом. Однако в отношении начального и среднего ПО данный подход не приемлем, поскольку профессиональная ориентация и управление профессиональной карьерой являются, как было изложено выше, задачей общегосударственного значения. В связи с этим законодатель *обязывает* государственные учебные заведения к выполнению определенных функций и задач в рамках консультирования обучающихся.

²⁴ Такая тенденция характерна не только для данной области, но и для глобальной экономики в целом. Диверсификация

Однако нельзя упустить из виду, что спектр предложенных консультационных услуг и качество консультирования по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста в значительной мере являются преимущественным (либо, наоборот, недостаточным) фактором конкурентоспособности самих учебных заведений ПО. На Западе эта тенденция, например, особо ярко намечается в сфере непрерывного дополнительного ПО, где бóльшая часть обучающихся предъявляет к учебным заведениям конкретные требования не только в отношении содержания и качества образовательного процесса или рыночной стоимости получаемого ими сертификата, но и в отношении предложенных им дополнительных консультационных услуг²⁵. Без систематического и целенаправленного расширения сетевых партнерских отношений учебного заведения с предприятиями, а также с профессиональными объединениями и палатами²⁶ долгосрочное обеспечение конкурентного преимущества по данному критерию представляется просто невозможным.

Решение о том, какой именно спектр консультационных услуг по профессиональной ориентации и управлению личной карьерой учебное заведение должно предложить своим обучающимся, зависит в первую очередь от двух основных параметров - специфики контингента обучающихся в данном учебном заведении и наличия на рынке консультационных услуг²⁷ соответствующего предложения. Специфика контингента обучающихся учебного заведения включает в себя такие аспекты, как возраст, уровень имеющегося образования, социальное происхождение (среда) обучающихся, их психологические характеристики и степень индивидуальной зрелости. Систематический анализ специфики контингента обучающихся в целях создания надежной базы исходных данных не должен представлять собой особой проблемы для учебных заведений, поскольку является стержнем их повседневной педагогической работы. Что же касается второго параметра – наличия соответствующего предложения на рынке консультационных услуг, - то изучение этого аспекта в России является довольно новой, но, тем не менее, крайне актуальной задачей.

Так, например, *службы занятости* как «традиционный» социальный партнер учебных заведений ПО при решении проблем профессиональной ориентации и трудоустройства обучающихся реализуют свою собственную стратегию. При этом службы занятости обладают всеми необходимыми условиями для успешной реализации задачи консультирования и, что самое главное, трудоустройства выпускников. Обслуживая спрос работодателей региона на рабочих и специалистов определенного профиля, службы занятости обладают, пожалуй, самым объемным и актуальным банком данных о вакансиях на местном рынке труда и хорошо знают специфические требования работодателей. Учитывая тот факт, что довольно большой контингент обучающихся в службу занятости с целью трудоустройства представляют выпускники учебных заведений начального и среднего ПО, не отвечающие по своему квалификационному уровню потребностям рынка труда,

консультационных услуг, с одной стороны, и постепенная передача задач, которые в прошлом считались государственными, в ответственность частных и общественных структур, с другой, требуют нового уровня кооперационных отношений между социальными партнерами.

²⁵ Так, например, при выборе определенного учебного заведения в целях повышения своей профессиональной квалификации обучающиеся часто руководствуются возможностями для прохождения стажировок на предприятиях и организациях с безупречным имиджем, которые им предлагает учебное заведение, опираясь при этом на кооперационные отношения с данными предприятиями и организациями. Одновременно повышение требовательности обучающихся к учебным заведениям неизбежно касается и вопросов оценки качества в рыночных условиях как образовательного процесса в целом, так и процесса консультирования, в частности. Разработка и внедрение соответствующих стандартов качества в отношении консультирования опять-таки является одной из приоритетных задач для социального диалога.

²⁶ В Германии это торгово-промышленные и ремесленные палаты.

²⁷ Рынок консультационных услуг в данном контексте не трактуется исключительно как коммерческое предложение услуг по профориентации и карьерному росту (хотя в западной Европе такая сфера бизнеса как раз активно начинается формироваться), а как совокупность консультационных услуг по данному вопросу, предложенных как на коммерческой, так и на некоммерческой основе (например, государственными учебными заведениями ПО).

службы занятости накопили за предыдущие годы определенный опыт консультирования своих клиентов в рамках таких вновь созданных форм, как «Клубы работодателей», «Школы кадровиков» и др.²⁸. Службы занятости начали разрабатывать дифференцированную программу консультирования обучающихся учебных заведений ПО еще до момента окончания ими данного этапа профессионального образования. Реализуя опережающую функцию консультирования, службы занятости, таким образом, берут на себя часть ответственности за профессиональную ориентацию и карьерный рост обучающихся.

В контексте формирования сетевых структур и совершенствования социального партнерства из выше сказанного можно сделать *два вывода*: во-первых, требуется постоянный анализ накопленного всеми партнерами опыта консультирования и согласование их действий в данной сфере. Основная цель такого согласованного между социальными партнерами подхода к проблеме консультирования обучающихся по профориентации и карьерному росту заключается в максимальном использовании взаимоусиливающейся и дополняющей друг друга компетенции каждого из партнеров. Следует еще добавить, что согласованность подхода является не только основой для повышения прозрачности предложения консультационных услуг по профориентации и карьерному росту (что со своей стороны облегчает ориентацию обучающимся и их родителям), но и решающим критерием для принятия решений о размещении финансовых (прежде всего бюджетных) ресурсов. Во вторых, можно сделать вывод о необходимости разработки совместной стратегии работы с общественностью. В данном случае под общественностью понимаются как работодатели, так и обучающиеся, их родители, другие учебные заведения ПО и пр.

Диапазон задач консультанта по вопросам профессиональной организации и карьерного роста включает в себя *два основных аспекта* деятельности:

1. *Предоставление обучающимся информации* по таким вопросам, как:
 - структура образовательной системы;
 - правила доступа в учебное заведение;
 - возможности размещения обучающихся;
 - плата за обучение и принятые модели его финансирования;
 - права и обязанности обучающихся в процессе обучения;
 - продолжительность и содержание учебных курсов и модулей;
 - перспективы трудоустройства;
 - социальная поддержка и страхование;
 - варианты дальнейшего карьерного роста и оптимального для достижения этой цели образовательного пути.
2. *Оказание обучающимся педагогической и психологической поддержки* при решении личных проблем, в частности таких, как:
 - конфликтные ситуации (с родителями, с другими обучающимися, либо в межкультурном общении);
 - финансовые затруднения;
 - пробелы в процессе обучения;
 - состояние учебного процесса и индивидуальные достижения;
 - доступ к учебным средствам и оборудованию;
 - адаптация учебных программ и образовательного процесса к индивидуальным нуждам обучающегося;

²⁸ См. Воронина, Л.И.: Социальное партнерство в сфере занятости населения. - в: Социальный диалог в сфере профессионального образования и труда Свердловской области. - проект ДЕЛФИ. – ноябрь 2000

- изменение направленности или пути дальнейшего профобразования в силу личных обстоятельств.

Наряду с определением спектра консультационных услуг по вопросам профориентации и карьерного роста особое внимание следует обратить также на *организацию* самого *процесса консультирования*, который включает в себя проведение внутренних консультаций (как со своими коллегами-консультантами, так и с руководством учебного заведения) для:

1. обеспечения целостного интегрированного подхода к проблемам консультирования;
2. экспликации целей и задач учебного заведения по консультированию;
3. планирования мероприятий по консультированию (по этапам образовательного процесса);
4. согласования методики и разработки методических материалов по консультированию;
5. формирования текущего мониторинга за процессом консультирования;
6. координирования процесса изменения (на базе постоянного сопоставления фактического и предположительного состояний);
7. идентификация должностных задач консультанта в зависимости от консультируемого круга лиц;
8. предоставления консультанту доступа к информационной базе;
9. уточнения мер по повышению квалификации консультантов;
10. разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию процесса консультирования;
11. определения работы с социальными партнерами и с родителями.

Обобщая выше изложенное, можно сделать вывод о том, что *определение спектра консультационных услуг* учебного заведения ПО предполагает ответ на следующие вопросы:

1. Кто именно является потребителем (целевой группой) консультационных услуг?
2. Каковы ожидания потребителей в отношении получаемой ими информации и поддержки?
3. Какой, следовательно, может быть стратегия обращения к каждой из целевых групп?
4. Какова ответственность, как образовательного учреждения, так и самого консультанта?
5. Что является сильной и слабой сторонами предложенных учебным заведением консультационных услуг, а также процесса консультирования как такового?
6. Кто еще предлагает консультационные услуги по профессиональной ориентации и карьерному росту?
7. На каких условиях «конкурирующие» структуры предоставляют свои консультационные услуги?
8. К какому потребителю обращаются «конкурирующие» структуры со своими предложениями?
9. Какими преимуществами (и недостатками) по сравнению с другими обладает учебное заведение ПО²⁹?

²⁹ Такой прием анализа сильных и слабых сторон в работе какой-то организации, ее преимуществ и недостатков по отношению к другим, по-английски называется SWOT-analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Так, например, на семинаре по вопросам консультирования обучающихся, состоявшемся в марте 2000г. в рамках проекта ДЕЛФИ в Москве, слушатели проводили анализ сильных и слабых сторон работы своих учебных заведений. Результаты анализа были обсуждены участниками семинара и служили основой для разработки рабочих программ по консультированию и совершенствованию партнерских отношений в сфере начального и среднего ПО в тех пяти пилотных регионах, которые участвуют в проекте ДЕЛФИ.

10. Где есть потенциальные точки соприкосновения между своим предложением в сфере консультирования обучающихся и предложением других?
11. Как вписывается сотрудничество с тем или иным потенциальным партнером в общую стратегию своего учебного заведения?
12. Каким образом другие кооперационные партнеры учебного заведения относятся к запланированному сотрудничеству?³⁰

Международный опыт показывает, что организация процесса консультирования по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста на современном уровне, т.е. в соответствии с требованиями глобальной экономики информационного общества XXI века, в основном должна соответствовать трем критериям, которые являются ориентиром для педагогической и психологической деятельности как учебных заведений, так и консультантов по профориентации. К этим критериям относятся:

1. Ориентирование обучающихся на успешное завершение выбранного ими (либо «назначенного» им) профессионального образования³¹.
2. Усиление готовности обучающихся к дальнейшему повышению своей профессиональной квалификации (работа над целевыми установками и мотивами).
3. Предложение возможностей для совершенствования общего образования обучающихся в сфере начального и среднего ПО³².

Перечисленные выше критерии базируются на гипотезе, что при равных шансах доступа к профессиональному образованию его результаты не могут быть одинаковыми у всех. Из этого вытекает требование разработки и апробации дифференцированных стратегий ПО, открывающих индивидууму шансы повышения своего социального статуса благодаря собственной инициативе и личным усилиям.

Консультирование по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста приобретает в этом контексте *двойную функцию*. С одной стороны, оно призвано содействовать формированию таких целей и установок обучающихся, которые позволяют им воспринимать предложенные варианты для дальнейшего профессионального образования (карьерного роста) как реальный шанс, использование которого зависит в первую очередь от них самих. С другой стороны, консультирование по данным вопросам раскрывает возможность разработки новых дифференцированных моделей начального и среднего ПО в рамках социального партнерства, так как систематический анализ консультационного процесса в учебных заведениях предоставляет для этого надежную исходную базу. Разумеется, что успешное выполнение второй задачи предполагает внедрение те-

³⁰ Здесь прежде всего имеются в виду возможные конфликты интересов между участвующими в кооперационной сети партнерами.

³¹ Данный критерий в первую очередь направлен на то, чтобы снизить уровень отсева обучающихся учебных заведений вследствие различных обстоятельств (в том числе и из-за непригодности или несовместимости собственных ожиданий и желаний в отношении будущей профессии с ее квалификационными требованиями).

³² Этот критерий в основном выражает постулат «второго шанса» в профессиональном образовании, основная идея которого заключается в том, чтобы предоставить оставшимся по разным причинам без всякого, либо без законченного профессионального образования, возможность его приобретения в рамках «второго разбега». Ведущими западными странами в реализации подобных моделей профессионального образования являются Дания и Великобритания. Суть этих моделей состоит в том, что обучающийся во время всего срока приобретения им профессионального образования работает на предприятии, правда за очень невысокую заработную плату. Однако у него есть очень сильная мотивация своевременно и успешно закончить обучение, поскольку повышение его зарплаты (и тем самым его статуса в организации) непосредственно зависит именно от этого. Досрочное окончание и/или отличные результаты в обучении вознаграждаются дополнительными премиями. Само обучение организовано как «кредитное обучение» по модульному принципу. Следует однако отметить, что жизнеспособность такой модели в значительной степени зависит от трудового и социального законодательства, которое либо способствует готовности человека трудоустроиться на таких (по крайней мере в момент принятия решения) не очень привлекательных условиях, либо, наоборот, питает определенную иждивенческую установку. В то время, как Великобритания никогда не отличилась образцовым социальным законодательством, в Дании, обеспечивающей, как и почти все скандинавские страны весьма высокий уровень социальной защищенности своих граждан, пришлось внести значительные изменения в социальное законодательство перед тем, как реализовать описанную модель. Разумеется, что внесение этих изменений явилось прямым результатом социального диалога в сфере ПО в Дании.

кущего мониторинга за процессом консультирования так же, как и создание соответствующего банка данных (о котором будет идти речь ниже).

Актуальность этих и других вопросов, обсуждаемых в рамках данного доклада, вынуждает учебные заведения ПО определить в том, как они сами видят свою роль в процессе консультирования и осуществления руководства в карьерном росте своих обучающихся. Ориентиром для самоопределения учебных заведений служат два момента: соответствие с действующим законодательством в данной сфере, а также максимальный учет тенденций развития экономики и вытекающих отсюда потребностей в человеческих ресурсах – как на национальном, так и на международном уровнях.

Что касается *потребностей российской экономики* в квалифицированных специалистах, то ни для кого не секрет, что в настоящее время существует определенный дисбаланс между спросом предприятий регионов на квалифицированных рабочих и специалистов, обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками в конкретной области деятельности на высоком уровне, с одной стороны, и ограниченными возможностями учебных заведений ПО удовлетворить этот спрос, с другой. Неслучайно одна из стратегических целей реформы системы ПО РФ заключается в создании общих условий для обеспечения более тесной связи между преподаванием теории и приобретением практических знаний и навыков, отсутствие которых в настоящее время является серьезным препятствием для целенаправленного трудоустройства выпускников учебных заведений начального и среднего ПО.

В соответствии с этой целью одной из составляющих *компонента 3 проекта ДЕЛФИ* явилась разработка и апробация методики проведения анализа региональных рынков труда (См. Доклад 1). При этом особое внимание обращалось на вытекающие из результатов анализа рынка труда выводы по отношению к совершенствованию как самого образовательного процесса в учебных заведениях ПО, так и системообразующих компонентов ПО, как, например, государственных стандартов, аттестации и сертификации учебных программ и т.д.

В рамках проекта ДЕЛФИ реализовался целый ряд *региональных проектов по формированию сетевых партнерских отношений между социальными партнерами* в соответствующих регионах. Эксперты оказали консультационное сопровождение, направленное на систематический анализ опыта формирования сетевых структур и партнерских отношений в существенно отличающихся друг от друга экономических, политических, социальных, культурных и географических условиях. Целью этого анализа явилось инициирование регулярного обмена опытом по данной тематике на региональном и межрегиональном уровнях, что со своей стороны представляет собой основу для совершенствования социального диалога в сфере начального и среднего ПО, а также для его постепенной институционализации.

Аспекты консультирования по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста были освещены в рамках *двух семинаров*, участниками которых явились как региональные менеджеры проекта ДЕЛФИ, так и ведущие специалисты учебных заведений.

Первый семинар, состоявшийся в апреле 2000г. в Москве, был посвящен вопросам кадрового обеспечения процесса консультирования – роли консультанта, его функциям и позиции в должностной иерархии учебного заведения, а также требуемой квалификации. На семинаре обсуждался принципиальный подход к данным проблемам, проведены практические занятия (например, в форме ролевых игр) по выявлению интересов, убеждений и предпочтений обучающихся, а также их индивидуальных навыков и способностей.

Так как успешное консультирование по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста предполагает не только подробное знание сильных сторон и предпочтений обучающихся, их пригодности к той или иной профессии, но и разъяснение им ограничивающих факторов (обусловленных либо их личностной характеристикой, либо самим рынком труда), одной из центральных тем семинара была взаимосвязь между рынком труда и учебными заведениями ПО. Деятельность консультанта не ограничивается оказанием поддержки при выборе обучающимися будущей профессии, но и включает в себя разработку вместе с обучающимися стратегий их дальнейшего профессионального роста. Это, однако, предполагает наличие профессионального понимания у консультанта сути труда в современных условиях и потребностей рынка труда, а также функционирования частных и общественных организаций. Поэтому на семинаре рассматривалась классификационная типология организаций и методы описания квалификационных навыков, требуемых по отношению к тому или иному типу организации. В целях углубления понимания взаимосвязи между отраслями экономики, хозяйствующими субъектами и конкретными рабочими местами были проанализированы соответствующие тенденции развития в западной Европе и вытекающие отсюда потребности в повышении профессиональной квалификации.

В данном контексте особый интерес представляют так называемые *ключевые (базовые) квалификационные навыки*. Под ключевыми навыками принято понимать наиболее общие, личностные, характеристики и компетенции (в отличие от специальных профессиональных навыков). В быстро изменяющейся сфере экономики эти ключевые навыки обладают большим преимуществом – они требуются в самых различных профессиях и специальностях, повышая конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда. При этом нельзя недооценивать роль малых и средних предприятий при обеспечении занятости населения (вплоть до самозанятости) и следует в большей степени учитывать потребность рынка труда в ключевых компетенциях и квалификациях, нежели узких профессиональных знаниях.

На втором семинаре, состоявшемся в октябре 2000г. в Самаре, главный акцент был поставлен на формировании сетевых структур и обеспечении эффективной взаимосвязи между социальными партнерами. Процесс создания сетевых структур в партнерских отношениях рассматривался как с точки зрения его информационного обеспечения (управление данными), так и с точки зрения его юридической основы (установление договорных отношений между социальными партнерами). В качестве иллюстрации можно привести трехсторонние типовые договоры, которые в Германии заключаются, например, между образовательными учреждениями, обучающимися и предприятиями на предмет прохождения обучающимися стажировки на предприятиях – либо в рамках курсов по повышению профессиональной квалификации, либо в рамках переподготовки.

При этом особое внимание слушателей сосредоточилось на вопросах, связанных с созданием *информационной базы* для сотрудничества между социальными партнерами в рамках сетевых структур. Такой интерес вполне оправдан, так как качество консультирования в значительной степени зависит от наличия информационной базы, содержащей все необходимые для целенаправленного консультирования данные. В процессе консультирования обучающихся информационная база (либо банк данных) выступает как рабочий инструмент, профессиональное обращение с которым, позволяет консультанту получить «немедленный ответ» на самые различные вопросы, связанные с консультированием. Особое значение в этом контексте приобретает управление данными³³, которое

³³ На английском это обычно называется database control

отнюдь не ограничивается созданием информационной базы, но и включает в себя регулярную актуализацию данных и их обработку для обеспечения удобного и безопасного доступа к ним. Эффективное достижение этой цели предполагает в обязательном порядке использование возможностей современной вычислительной техники и применение соответствующего программного обеспечения³⁴.

Обсуждая вопрос о создании информационной базы в учебных заведениях начального и среднего ПО, следует учесть такие аспекты, как:

1. Сбор данных (т.е. определение целей создания информационной базы, классификация получаемой информации, идентификация используемых источников информации, обеспечение достоверности и представительности информации);
2. Обработка данных (классификация данных и их подготовка к доступу, постоянная актуализация данных, кадровое и техническое обеспечение³⁵ этого процесса);
3. Доступ к данным (целевые группы пользователей данными, правовые и этические аспекты доступа к данным, технические аспекты обеспечения выборочного доступа к данным по группам пользователей)³⁶;
4. Объединение отдельных информационных баз в единый банк данных, охватывающий все образовательные учреждения ПО региона (технические и юридические условия).

Обсуждая проблемы формирования сетевых (в том числе и информационных) партнерских отношений в сфере начального и среднего ПО, следует более подробно рассмотреть некоторые принципиальные *правовые аспекты*, связанные, в основном, с обеспечением безопасности. В этой связи можно выделить три проблемных поля³⁷:

1. защита данных граждан;
2. защита прав потребителей;
3. защита информационной сети³⁸.

Защита данных граждан направлена в первую очередь на гарантию неприкосновенности достоинства человека, личные характеристики которого введены в какой-то банк данных – т.е. на обеспечение права человека на сохранение его личной сферы и его права на самоопределение. Так, например, предоставление доступа к личным данным человека третьим лицам требует обязательного предварительного согласия человека, чьи данные должны быть предоставлены. Кроме того, владелец банка данных обязуется гарантировать исключение злоупотребления данными со стороны тех, кому был предоставлен доступ. Соответствующий закон о защите данных регулирует все вопросы обращения с индивидуальными (личными) данными граждан и предъявляет жесткие требования всем, кто оперирует персональными данными, – будь это статистическая или информационная служ-

³⁴ На семинаре, состоявшемся по данной тематике в марте 2000г. в рамках проекта ДЕЛФИ, в качестве иллюстрации сказанного были представлены голландский сайт информационной сети в сфере образования (www.schoolweb.nl), а также печатный вариант предложений образовательных программ в сфере ПО в Голландии. Оба примера показывают, как части «индивидуальных» (т.е. ведомственных или корпоративных) банков данных в сфере ПО могут быть объединены в единую сеть с открытым доступом для каждого интересующегося. В настоящее время на Западе раскрываются новые пути использования таких информационных баз для широкой общественности – например, в рамках выставок-презентаций образовательных учреждений, либо в педагогических журналах и других публикациях по проблемам ПО.

³⁵ Здесь рекомендуется применить программное обеспечение Access из пакета Microsoft Office, которое разработано для управления данными.

³⁶ Требуется активное вмешательство консультанта по профориентации и карьерному росту, поскольку обучающиеся должны учиться эффективно обращаться с банками данных и использовать их в качестве рабочего инструмента (что также является обязательным признаком методической компетенции высоко квалифицированных специалистов почти любого профиля). Но даже если банк данных максимально подготовлен к самостоятельному доступу, то содействие консультанта требуется как минимум для адекватной интерпретации данных пользователями информационной базы, а также для планирования дальнейших действий обучающихся на базе полученной информации.

³⁷ Хотя эти проблемные поля имеют общую действительность и актуальность как на Западе, так и в России, дальнейшее изложение базируется в основном на законодательной базе, действующей по данной проблеме в странах ЕС.

ба, медицинский центр или же учебное заведение. За ущемление прав человека на защиту его личных данных закон предусматривает довольно суровые санкции в рамках гражданской и уголовной ответственности. Все перечисленные выше меры нацелены на то, чтобы избежать угрозы появления, так называемого, «прозрачного человека» – человека, который фактически является «публичным» в связи с тем, что он лишается контроля над своими личными данными, поскольку они широко доступны для почти неограниченного круга лиц³⁹.

Защита прав потребителей в данном контексте трактуется как право пользователей на предоставление им качественной и актуальной информации, что включает в себя, например, указание источника предоставленной информации, разъяснение условия доступа к ней и обращения с ней, а также определенную юридическую ответственность владельцев информационной базы в случае предоставления заведомо ложной информации. Главным нормативным актом, регулирующим эти вопросы, является Закон о защите прав потребителей.

Защита информационной системы является предпосылкой для создания и пользования банком данных в соответствии с требованиями законодателя по отношению к защите данных и защите прав потребителей. Защита информационной системы – это совокупность технических и управленческих мер для обеспечения технической и юридической безопасности работы информационной сети. В техническом плане здесь, например, предполагается установка информационных фильтров, позволяющих выборочный доступ к информации по определенным группам пользователей. Управленческие меры включают в себя такие аспекты, как повышение профессиональной квалификации тех, кто работает с «чувствительными» данными, развитие более сознательного восприятия проблемы безопасности у своих работников, а также учет проблемы защиты своей информационной системы при разработке трудовых соглашений, контрактов и должностных инструкций (включая, например, личную ответственность работников за нарушение законов и инструкций).

Наряду с изложенными выше проблемами создания и пользования банком данных следует обратить внимание еще на один момент, который в информационном обществе приобретает все большую значимость. Речь идет о *«товарном» характере информации* – информация как конкурентное преимущество (см. выше). Создание информационной базы в учебных заведениях начального и среднего ПО в рамках формирования социально-партнерства предполагает, разумеется, не только управление данными о своих обучающихся, но и сбор информации об отраслях и предприятиях региона. Относительно легко доступная информация по данной тематике (информация из, так называемых, вторичных источников) обычно недостаточна для квалифицированного консультирования обучающихся по вопросам профориентации и карьерного роста, потому что она либо общая, либо не актуальна и/или не достоверна и к тому же она и доступна всем другим интересующимся (в том числе и конкурентам). Для целенаправленного консультирования обучающихся нужна более подробная и достоверная информация, которая не является общедоступной. Обычно информация такого вида предоставляется только из, так называемых, первичных источников – например, в результате проведения личных собеседований (интервью) с руководителями организаций. Доступ к такой информации всегда зависит от готовности предприятий и организаций сотрудничать по данному вопросу с учебными заве-

³⁹ В глобальном экономическом пространстве эта проблема становится все более приоритетной, поскольку информационный поток на сегодняшний день является не контролируемым. Даже при наличии современной техники систем для защиты данных, утечка информации и ее злоупотребление не могут быть полностью исключены. С другой стороны, новые информационные технологии используются и в таких целях, как трудоустройство и подбор персонала. Так, например, многие западные компании и организации требуют от желающих устроиться к ним на работу обращения и резюме в электронной форме, причем как единственный допустимый вариант обращения. Интернет используется работодателями также для предварительного отбора специалистов. Проводится анкетирование и тестирование потенциальных работников, в рамках которых обращающимся обычно задаются вопросы, которые затрагивают их личные данные. Испытуемые в таких случаях имеют «альтернативу» либо раскрыть «компьютеру» свои личные данные (не зная иногда даже, кто будет ими распоряжаться!), либо сразу отказаться от предложенной должности.

дениями ПО. Степень их открытости определяется тем, насколько запрошенная извне информация считается коммерческой тайной организации, а также тем, каким имиджем пользуется учебное заведение, которое к ним обращается. Нежелательная утечка информации и связанное с этим ухудшение позиции на рынке представляет реальную опасность⁴⁰. Поэтому попытки создания информационных сетей и банков данных по инициативе «третьих» (со стороны предприятий и организаций) всегда встречается с определенным недоверием и осторожностью, в чем должны отдать себе отчет учебные заведения ПО, формирующие свои информационные базы.

Так, на Западе опасения предприятий и коммерческих организаций в отношении конкурентных преимуществ или недостатков (вследствие овладения информацией либо, наоборот, ее утечки) пока препятствовали созданию межкорпоративных (и тем более межотраслевых или межрегиональных) информационных систем в сфере ПО при участии всех социальных партнеров. Разумеется, что у крупных компаний есть *свои* банки данных, являющиеся, как правило, закрытыми для «третьих», в том числе и для учебных заведений ПО. Однако глобализация сферы экономики вынуждает предприятия переосмыслить свою позицию по данному вопросу. Например, в Германии постепенно начинают создаваться *банки данных при отраслевых объединениях предприятий*, которые отслеживают и аспекты профессионального образования в данной отрасли – как на уровне компаний, так и в учебных заведениях ПО и образовательных центрах (не в рамках дуальной системы профобразования).

Наряду с такими вновь создаваемыми отраслевыми информационными базами существует еще большое количество банков данных, созданных на основе свободно доступной информации. Эти банки данных находятся при крупных общественных и научных библиотеках, научно-исследовательских институтах, а также в Интернете.

В настоящее время фактически все страны ЕС работают над созданием национальных банков данных по профессиональному образованию, которые в будущем должны быть сведены в единую сеть. Эта задача реализуется в рамках гармонизации национальных систем ПО на уровне ЕС, которая наряду с другими элементами предусматривает и взаимодополнение национальных систем ПО. Стратегической целью гармонизации в данной области является разработка единого в пределах ЕС *«образовательного паспорта»*. В этом контексте в Германии формируется интегрированный банк данных по развитию профессиональных компетенций⁴¹.

3.3. Роль консультанта

Решение вопроса о новых целях и задачах оказания психологической и педагогической поддержки и консультирования обучающихся по выбору ими профессионального пути и карьерного роста зависит в немалой степени от личности консультанта. Ведь нельзя забывать о том, что консультационная деятельность, как никакой другой вид сервисных услуг, требует не только высочайшего уровня профессиональных знаний и навыков консультанта, но и наличия особого доверительного отношения между консультантом и обращающимся к нему человеком.

⁴⁰ Другое дело, что перечень информации, которую следует отнести в категорию коммерческой тайны, до сих пор во многих российских компаниях существенно отличается от той информации, которую западные компании традиционно считают закрытой. К тому же российские компании довольно часто ставят акцент на конкуренции, нежели на возможности кооперации (хотя даже с конкурирующей компанией можно успешно кооперироваться!). Это, между прочим, препятствует пока более интенсивному формированию социального диалога в обществе.

⁴¹ „Kompetenzentwicklung 2000“. – „Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen“. – Waxmann Verlag. – Münster/New York/München/Berlin 2000

Успех консультанта связан с его подготовленностью и профессионализмом, а также с его мотивацией. Какова роль консультанта по данным вопросам в современной системе ПО? Какова его позиция в сети партнерских отношений с другими социальными партнерами? Какие задачи консультант должен выполнить? Четкое *определение* этих задач предполагает проведение текущего мониторинга работы консультанта, в результате которого выяснится, насколько описанное в должностной инструкции содержание его работы отвечает актуальным требованиям на практике. Какое бы решение о функциях и задачах консультанта по вопросам профориентации и карьерного роста не было - нельзя забывать об одном: *интересы обучающихся должны всегда стоять на первом месте*, консультант является для них и «обслуживающим лицом» и советником.

В этой связи особо важную роль играет и *вопрос о месте консультанта в организационной структуре* своего учебного заведения. Позиция консультанта в должностной иерархии в значительной мере определяет степень его возможного участия в принятии политических (т.е. стратегических) решений учебного заведения ПО. При этом существуют два принципиальных варианта размещения должности консультанта в иерархии – на более высоком уровне (при централизованной организационной структуре), либо на более низком уровне (при децентрализованной организационной структуре). Оба варианта обладают определенными преимуществами и недостатками в отношении общения с обучающимися, коллегами и руководителями. Позиция консультанта в должностной иерархии определяет, какими правами и обязанностями он будет наделен.

Таблица 2.

Место консультанта в должностной иерархии

ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ	ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ
Является подходящей для небольших однопрофильных организаций	Как правило, используется в крупных многопрофильных организациях
<i>Преимущества</i>	<i>Преимущества</i>
<ul style="list-style-type: none"> • доступность • второе (альтернативное) мнение • повторяемость • консультирование вышестоящих коллег • близость к руководящим органам • близость к уровню разработки политики • независимая позиция 	<ul style="list-style-type: none"> • доступность • прямой доступ к управлению отделами • прямой контакт с преподавателями и мастерами
<i>Недостатки</i>	<i>Недостатки</i>
<ul style="list-style-type: none"> • большой объем работы • сложности в отношениях с отделами, связанными с риском • «Свой среди чужих или чужой среди своих?» 	<ul style="list-style-type: none"> • подвергаемая опасности должностная независимость (самостоятельность) • контакты с нижестоящими коллегами • трудно осуществляемая замена • удаленность от руководящих органов • удаленность от уровня, на котором разрабатывается политика • второе (альтернативное мнение? Возможно «потом»)

Деятельность консультанта по вопросам психологической и педагогической поддержки, выбора профессиональной ориентации и карьерного роста приобретает свою

особую значимость не только в связи с управлением информацией и информационными системами, как было показано выше. Не менее важным является тот факт, что вызванные новыми требованиями рынка труда изменения в структуре профессий требуют как технологической и функциональной адаптации выпускников к ним, так и коренного переосмысления их личных позиций и убеждений, включая систему ценностей в целом. Профессиональная деятельность консультанта-педагога здесь должна быть направлена на то, чтобы облегчить обучающимся эту адаптацию и приспособить их к гибкой реакции на изменяющиеся обстоятельства и в своей личной, и в будущей профессиональной жизни.

Консультант по вопросам психологической и педагогической поддержки, выбора профессиональной ориентации и карьерного роста в своей ежедневной работе непосредственно соприкасается с проблемой адаптации. Находясь на стыке между спросом и предложением на рынке труда, с одной стороны, и неся огромную педагогическую ответственность за своих подопечных (хотя бы в смысле опережающей функции консультирования), с другой, он является своего рода «переводчиком» между пожеланиями и представлениями обучающихся о своем профессиональном будущем и потребностями рынка труда. Зная специфику требований работодателей к той или иной профессии и квалифицированно оценивая перспективность того или иного профиля, консультант вносит своей работой непосредственный вклад в развитие конкретных представлений обучающихся о своей будущей профессиональной деятельности и в обоснование их мотивации.

Подробное знание консультанта о желаниях, представлениях и предпочтениях консультируемых им обучающихся является, бесспорно, важной, но не единственной предпосылкой для успешной консультационной работы по профессиональной ориентации. Не менее важным является *знание и применение техник трудоустройства* – будь ли это обращение к потенциальному работодателю по собственной инициативе, по объявлению, либо по чей-то рекомендации, в письменной, устной или электронной форме (см. выше). Это в первую очередь означает содействие формированию предпринимательских навыков обучающихся, их навыков по трудоустройству, а также развитие способности к эффективному личностному самоопределению. Одновременно консультант по вопросам профориентации и карьерного роста призван внести своей работой вклад в овладение новой культурой общения в обществе, поскольку успешное обращение обучающихся к потенциальному работодателю в немалой степени зависит от коммуникативных способностей обращающихся.

При обсуждении роли консультанта по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста в первую очередь следует исходить из тех изменений, которые являются характерными для развития профессионального образования в настоящее время и которые будут определяющими для его дальнейших перспектив. Именно эти тенденции развития системы ПО в значительной мере диктуют те *профессиональные и квалификационные требования*, которые должны быть предъявлены консультантам в данной сфере (см. Доклад 1).

К этим требованиям следует отнести наличие у консультанта высшего (либо как минимум среднего) профессионального образования, а также нескольких лет стажа в области ПО. В *спектр личностных и профессиональных качеств*, требуемых от консультанта по вопросам профориентации и карьерного роста входят такие, как:

- доказанный интерес и тяга работы с обучающимися;
- законопослушность;
- обладание современными методами работы;
- развитые социальные и методические компетенции;
- опыт заключения договоров и контрактов;
- осмотрительность, честность и тактичность;
- способность к конструктивному обращению с критикой;

- готовность к постоянному повышению своей профессиональной и общей квалификации;
- открытость в отношении новых технологий и тенденций развития.

По мнению западных специалистов в сфере профессиональной ориентации к таким фундаментальным изменениям следует отнести, например, *смену типа традиционного обучающегося* в учебном заведении, в частности в среднем ПО, появление совершенного иного типа «клиента» образовательных учреждений. Так, на Западе уже сегодня преобладающий контингент (около 60%) таких учебных заведений состоит из обучающихся, принадлежащих по своему социальному происхождению к среднему классу и имеющих законченное среднее образование, позволяющее им поступать в высшее учебное заведение (свыше 50%). Такое изменение объясняется тем, что представители среднего класса без существенной собственности (в смысле средств производства) формируют этот новый тип обучающегося, поскольку для них качественное, высоко котирующееся на рынке профессиональное образование представляет собой лучшую гарантию для подъема по социальной лестнице.

Таким образом, педагоги учебного заведения ПО все чаще имеют дело с новым типом «клиента», который обладает высоким общим образованием, проявляет большую личную заинтересованность в своем профессиональном росте и принимает сознательное решение в пользу данного пути профессионального образования, рассчитывая при этом на то, что такая форма образования ему откроет конкурентное преимущество при трудоустройстве и дальнейшем карьерном росте по сравнению с теми, кто заканчивает вуз. Изменяющаяся социальная и психологическая характеристика «типичного» обучающегося учебных заведений ПО порождает со своей стороны перепрофилирование прообраза профессии педагога-преподавателя, который превращается из учителя в консультанта-партнера⁴² для своих обучающихся. Этот новый прообраз педагога включает в себя три аспекта (как бы три «роли») педагогической работы:

1. роль преподавателя (передача знаний и опыта, выработка определенных навыков и умений);
2. роль консультанта (текущий мониторинг процесса индивидуального развития и самоопределения обучающегося, сформирование определенных целевых установок)⁴³;
3. роль инструктора-«оценщика» (оценка образовательного процесса по сравнению с требованиями конкретного рабочего места на предприятии).

Выполнение этих трех ролей в соответствии с постоянно изменяющимися и растущими требованиями в сфере труда предполагает *непрерывное повышение квалификации консультанта-педагога* как в рамках институционализированных мероприятий по повышению квалификации, так и вне таких рамок – по собственной инициативе. Не менее важным является повышение квалификации инструкторов-мастеров на предприятиях. Под профессиональной квалификацией в этой связи подразумеваются профессиональные компетенции (т.е. обладание необходимыми знаниями и навыками), социальная и методическая компетенции и соответствующие личностные качества.

Говоря о роли консультанта в процессе консультирования нельзя, однако, упустить из виду, что консультирование по вопросам профориентации и карьерного роста выступает коллективной задачей, ответственность за выполнение которой, несет весь коллектив учебного заведения ПО, а также другие социальные партнеры. Именно поэтому оно и

⁴² На английском языке этот консультант-партнер называется “coach”, что применяется и в значении «тренера».

⁴³ Это отражает новую этику образования, согласно которой решающую роль должен играть сам обучающийся, и которая со своей стороны является основой для разработки новых педагогических технологий, в центре которых находится сам обучающийся.

является одной из центральных тем социального диалога в сфере профессионального образования.

4. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (по материалам проекта ДЕЛФИ)

Европейская и российская практика формирования социального диалога свидетельствует о том, что его модели⁴⁴ в профессиональном образовании зависят в определенной мере от уровней образования в контуре социальных и образовательно-культурных традиций и действующего законодательства. Разумеется, эти специфические особенности носят ограниченный характер и складываются как часть общей культуры социального диалога того или иного конкретного общества или политических и экономических содружеств государств. Сегодня, например, можно говорить о некоторых единых принципах или ключевых проблемах западноевропейского социального диалога в рамках государств ОЕСД, которые пытаются на коллегиальной основе выражать основные направления развития социального диалога, носящих силу паневропейских рекомендаций. Однако национальные системы социального диалога сильно разнятся между собой.

Пока рано говорить о единых общефедеральных (общенациональных) единых основаниях и принципах социального диалога в Российской Федерации. Процесс его становления, как уже подчеркивалось, во многом протекает стихийно с ослабленным институциональным, организационным и координационным ресурсом, на *нецелостной* законодательно-правовой базе.

Компонент 3 проекта ДЕЛФИ отличается комплексностью, обусловленной системной природой самого образования. По этой причине важнейшие методологические посылы – анализ рынков труда, обновление образовательных стандартов и учебных планов, выявление новых и/или развитие прежних связей учебного заведения с внешней средой, освоение современных технологий педагогической и психологической поддержки и профессионального ориентирования обучающихся, внедрение стратегического и финансового менеджмента – вводились в действие в последовательно параллельном режиме, концентрированно и на весьма ограниченном отрезке времени. Такая концентрация и почти синхронизация направлений деятельности, наряду с логической упорядоченностью фаз и этапов реализации проекта, подкреплялась теоретическим и методическим обеспечением, разработкой проблемных заданий, активными консультациями, интенсивной обратной связью, личностным общением участников проекта.

В силу такого рода технологии формирование/развитие социального диалога началось практически одновременно с изучением рынков труда.

⁴⁴ Модель социального диалога, партнерства – совокупный образ социального диалога и партнерских связей, отражающий его концептуально-методологические и политические основы, принципы, цели, задачи, направленность, конкретные исторические и национальные особенности, функции, механизмы, формы, организационные структуры.

4.1. Социальный диалог в системе начального профессионального образования

В разделе 2 настоящего доклада упоминались особенности становления социального диалога и партнерских отношений в начальном профессиональном образовании: региональная направленность, активность нормотворческого процесса в субъектах Российской Федерации (пример, Свердловская область), приоритетное внимание к образовательным учреждениям начального профессионального образования.

Наиболее распространенной формой⁴⁵ социального диалога являются договорные отношения между предприятием и образовательным учреждением. Различаются предметы⁴⁶ договора:

- о социальном партнерстве;
- на ведение совместной образовательной деятельности и социальном партнерстве;
- о целевой подготовке квалифицированных кадров;
- на организацию производственной практики и др.

Договоры двух- и трехсторонние наиболее распространены (модель двухсторонних договоров: учебное заведение – предприятие/учреждение/организация; модель трехстороннего договора: предприятие – учебное заведение – обучающийся).

Приведем ряд иллюстраций.

В договоре о социальном партнерстве ПЛ №49 (г. Новосибирск) с ОАО «Северянка» подчеркивается, что предприятие выступает *в качестве социального партнера в решении вопросов реформирования* начального профессионального образования.

Предусматриваются обязательства сторон:

А. Профессионального лица:

- разработка нормативной и учебно-методической документации для обеспечения качественного образовательного процесса;
- обеспечение подготовки «под заказ»;
- проведение эксперимента по обучению с применением новых образовательных технологий;
- изменение профессиональных характеристик по востребованным профессиям с учетом пожеланий предприятия;
- введение в практику стратегического планирования развития учебного заведения и др.

Б. ОАО «Северянка»:

- оказание содействия в укреплении учебно-материальной базы;
- продвижение лица на рынке образовательных услуг;
- формирование системы информационной поддержки;
- выделение средств на выплату учащимся целевой группы дополнительных стипендий;

⁴⁵ Под формой реализации социального диалога понимаются те или иные формализованные/неформализованные договоренности о взаимных обязательствах, гарантиях, сроках взаимодействия. Именно формы социального диалога придают ему черты *существующего явления*. Форма не ограничивается договорными отношениями. Различаются институционализированные/неинституционализированные, добровольные/обязательные, формализованные/неформализованные формы социального диалога.

⁴⁶ Предмет договора о социальном партнерстве – некоторая область взаимодействия, по поводу которой устанавливаются взаимные обязательства сторон.

- организация производственной практики и т.п.

Среди пилотных учебных заведений получила распространение практика разработки положений о социальном партнерстве. «Подготовка рабочих,— говорится в одном из них,— в настоящее время не отвечает потребностям развитого производства. ... Современный уровень производства требует конкурентоспособного, быстро адаптирующегося к требованиям рынка рабочего, который может быть подготовлен не только на основе постоянно обновляемого содержания образования, но и в условиях энергичных изменений процессуальных характеристик образования: внедрения информационных, модульных, личностно-ориентированных технологий».

К целям и задачам социального партнерства отнесены:

- проведение анализа рынка труда;
- систематическое внедрение «ноу-хау» в образовательный процесс;
- обновление учебно-методических средств;
- переподготовка преподавателей и мастеров производственного обучения;
- организация обучения целевых групп;
- формирование систем управления качеством образования;
- развитие образовательного маркетинга;
- изучение международного опыта подготовки по соответствующим профессиям и специальностям.

Некоторые образовательные учреждения начального профессионального образования заключили в рамках проекта ДЕЛФИ договоры с таким естественным партнером, как службы занятости (Профессиональный лицей №77 Новосибирской области).

Сотрудничество образовательных учреждений начального профессионального образования с территориальными службами занятости интенсивно развивается в последнее десятилетие: объем подготовки, переподготовки и повышения квалификации взрослого населения составил в 2000 г. 309 тыс. чел. (для сравнения: в 1991 г. – только 9 тыс. чел.).

Большая представленность социальных партнеров отмечена в деятельности Профессионального лицея №34 (Республика Коми). Среди субъектов⁴⁷ значатся: Министерство труда и занятости населения; Министерство лесного комплекса, машиностроения, транспорта и связи; ОАО «Лемопромышленная компания Сыктывкарский ЛДК»; ООО Мебельная фабрика «Массив»; Сыктывкарский лесной институт.

Сотрудничество осуществляется по следующим направлениям:

- изучение и анализ рынка труда в настоящее время и на перспективу;
- проведение профориентационной работы среди молодежи с целью подготовки рабочих по профессии «Станочник в деревообработке» и другим, востребованным на рынке труда;
- внедрение, в учебный процесс передовых производственных технологий, повышающих конкурентоспособность выпускаемой продукции;
- участие в исследованиях рынков спроса на продукцию;
- предоставление ПЛ №34 возможности совместной с предприятиями производственной деятельности;

⁴⁷ Субъекты социального диалога и партнерства – группы людей, социальные общности (предприятия, органы управления различных уровней и сфер, государственные, государственно-общественные, общественные объединения и ассоциации и их представительные легитимные органы, комитеты, союзы, комиссии и т.д.) как стороны социально-образовательных и трудовых отношений, оказывающих свое сбалансированное воздействие на содержание, формы, методы, ресурсное обеспечение образовательного процесса, выработку образовательной политики, направленной на реализацию профессиональным образованием современных личностно-общественных целей и задач.

- организация обучения (по заказам партнеров) работников предприятий и учреждений с частичным финансированием;
- совместное проведение итоговых аттестаций обучающихся;
- развитие практики наставничества, закрепление квалифицированных специалистов за выпускниками с целью оптимизации вхождения их во «взрослую» жизнь и облегчение адаптационного переходного этапа от студенческой к производственной жизни;
- прохождение производственной практики обучающимися и постоянных краткосрочных стажировок преподавателями и мастерами производственного обучения.

Заслуживает упоминания тот факт, что отдельные работодатели включились в а социальный диалог, ознакомившись с техническими предложениями проекта ДЕЛФИ, выразив тем самым готовность к участию в реализации целей и задач проекта (Государственное унитарное сельскохозяйственное предприятие «Сосновик», Свердловская колбасная фабрика и др.).

Оригинальным примером творческого участия в проекте ДЕЛФИ является создание Программы социального партнерства системы профессионального образования Свердловского агропромышленного училища и сферы агропромышленного сектора экономики: (Кривенков В.В. – директор Свердловского областного агропромышленного училища, Колузакова Т.С., Сайдакова Е.М., Кривенкова Н.В., Волкова С.И.).

Программа представляет собой своего рода логотип социального партнерства. «Социальный диалог партнеров в целях совершенствования качества подготовки выпускников училища для кадрового восполнения агропромышленного сектора экономики – это не такое легкое упражнение, на которое можно ответить сразу же, и которое можно всегда решить в уме.– говорит Кривенков В.В.,– для этого необходимо «нажать на все педали» всем участникам этого процесса, чтобы вывести агроэкономику из летаргического сна на дорогу развития, а профессиональное образование сделать ведущим инструментом изменений в экономике и обществе».

Программа включает в себя следующие разделы:

- анализ рынков труда;
- поиск потенциальных клиентов для социального партнерства;
- необходимость развития трехстороннего и многостороннего социального диалога в училище;
- концепция развития социального диалога в училище;
- миссия училища в социальном диалоге;
- разработка и реализация моделей совершенствования социального диалога;
- индикаторы успеха в процессе становления социального партнерства;
- первичная рабочая программа для реализации социального диалога;
- взаимодействие социальных партнеров и др.

Подготовлены:

- перечень тем, обсуждаемых на заседаниях рабочих групп в целях расширения практики социального диалога;
- реестр предприятий–заказчиков (в динамично-прогнозном режиме);
- методология изучения рынка труда и запросов социальных партнеров;
- письма-приглашения к социальному диалогу;

- положение о попечительском Совете училища и ряд других проектов, предложений и рекомендаций.

Программа социального партнерства разослана во все сельскохозяйственные районы Свердловской области.

Программа, по мнению ее создателей, выражает новую образовательную стратегию, ориентированных на эффективное социальное партнерство. «Она обращена к малому и среднему бизнесу и является открытым региональным проектом» (Приложение 3).

4.2. Педагогическая и психологическая поддержка, профессиональное ориентирование в профессиональных училищах и лицеях

Основные теоретические и методологические вопросы психологической и педагогической поддержки, профессиональной ориентации и карьерного роста раскрыты в разделе 3. Здесь авторам представляется целесообразным привести конкретные примеры освоения этого круга идей педагогическими работниками образовательных учреждений.

Анализ организации и содержания профориентационной работы в образовательных учреждениях начального профессионального образования, осуществленный участниками семинара «Консультирование студентов и руководство ими по выбору их профессионального пути» (март, 2000 г. руководитель семинара Джерри ван Зантворт) показал, что, так называемая, профориентационная работа, чаще всего подменялась профагитационной.

Обобщая лучшие педагогические (воспитательные) традиции, сложившиеся в училищах и техникумах России, опыт европейских стран по организации и содержанию профориентационной работы, которая реализуется консультантами, участники проекта определились с понятиями «профориентационная работа», «консультант», «функции консультанта».

Таким образом, под профориентационной работой понимается совместная деятельность консультанта и учащегося, направленная на правильный выбор профессии абитуриентом (в соответствии с его потенциалом личностных и профессионально-важных качеств), определение программы саморазвития каждого учащегося и своевременное коррекционное ориентирование образовательной деятельности учащегося при прохождении его через педагогическую систему данного профессионального образовательного учреждения (Н.П. Черненко).

Исходя из принятого понятия «профориентационная работа» была определена основная функция консультанта – это педагогический менеджмент профессиональным образованием каждого учащегося данного ПУ (ПЛ), осуществляемый на основе субъект-субъектных отношений.

Анализ особенностей консультационной деятельности в образовательных учреждениях различных регионов России показал, что наиболее оптимальным вариантом «консультанта» в учебном заведении – это коллегиальный орган. Необходимо определить направления консультационной деятельности многих педагогов, работу которых будет координировать консультант-координатор. Ниже, на рисунке 1 представлен фрагмент мо-

дернизированной программы ПЛ №49⁴⁸. Учащийся в случае возникновения проблемы может обратиться к любому члену группы «Консультант»: непосредственно к консультанту-координатору или консультантам по отдельным направлениям. Таким образом, проблема может быть решена или самим консультантом-координатором, или с его помощью через консультантов, (учащийся может выйти со своей проблемой непосредственно к тому консультанту, в рамках компетенции которого находится проблема учащегося).

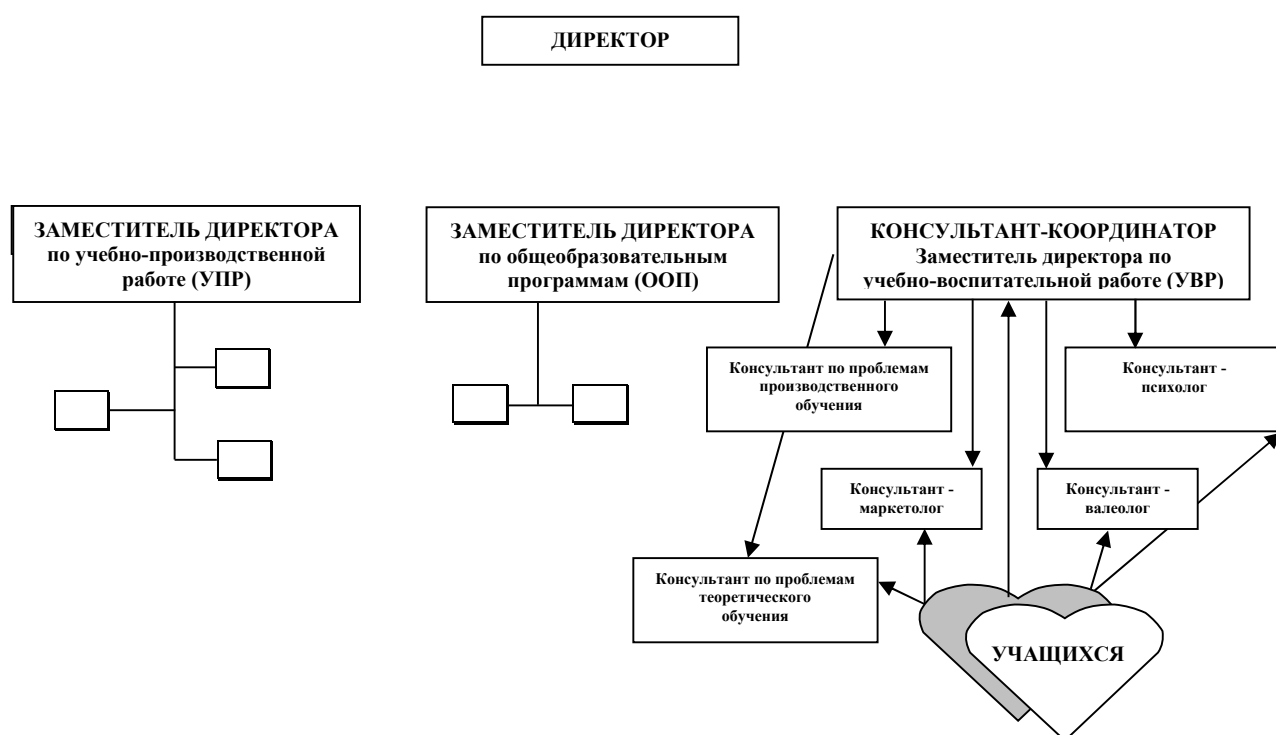


Рис. 1. Группа «Консультант» в структуре управления ПЛ №49 г. Новосибирска (фрагмент органиграммы)

⁴⁸ Разработчик-руководитель экспериментально-методической работы ПЛ №49 доцент Н.П. Черненко.

Таблица 3

**План работы группы «консультант» профессионального лицея №49
г. Новосибирска**

Направление и мероприятия	Планируемый результат	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Необходимость финансирования
1	2	3	4	5
1. Обеспечение организационных условий реализации профориентационной работы на основе рекомендаций участников семинара «Консультирование студентов и руководство ими по выбору профессионального пути» (проект «ДЕЛФИ», компонент 3)				
1.1. Семинар по теме «Консультант образовательного учреждения: его роль, сущность деятельности»	Информированность педагогического коллектива лицея о новом подходе к содержанию и реализации профориентационной работы	Апрель 2000 г.	Черненко Н.П.	
1.2. Разработка новой структуры «Группа «Консультант» и определение ее места в организграмме ПЛ №49	Модернизированная структура управления ПЛ №49 (организграмма)	Апрель 2000 г.	Директор ПЛ №49 Чугаев К.А., консультант-координатор Полетаева Е.В., зам дир. по ООП Мезенцева Г.М., зам. дир. по УПР Колтун Г.И., Черненко Н.П.	
1.3. Повышение профессионально-педагогической квалификации участников группы «Консультант»	Качественные позитивные изменения профессионально-педагогического уровня членов группы «Консультант» за счет самообразования, повышения квалификации на базе Новосибирского филиала ЦИПК, ИРПО, областных секций УМЦ, ИМС (на основе информационных материалов проекта «ДЕЛФИ»)	Постоянно (2000 2003 г.г.)	Черненко Н.П., участники группы «Консультант»	
1.4. Мониторинг деятельности группы «Консультант» и систематическое обсуждение результатов этой деятельности	Банк данных о результатах деятельности группы «Консультант»	ИМС группы «Консультант» - один раз в месяц педсовет - один раз в квартал	Директор ПЛ №49 Чугаев К.А., Черненко Н.П., консультант-координатор Полетаева Е.В.	
2. Обеспечение нормативно-правовых условий работы группы «Консультант»				
2.1 Подготовка и издание приказа о создании профориентационной группы «Консультант»	Приказ о создании в ПЛ №49 профориентационной группы «Консультант»	Сентябрь 2000 г.	Директор ПЛ № 49 Чугаев К.А.	
2.2. Разработка Положения о профориентационной группе «Консультант»	Положение о профориентационной группе «Консультант» ПЛ № 49 г. Новосибирска	Сентябрь 2000 г.	Черненко Н.П., консультант-координатор Полетаева Е.В.	
3. Обеспечение профориентационной деятельности участниками группы «Консультант»				
3.1. Инструктивно-методическое содействие участников группы «Консультант» по изучению Положения о профориентационной группе «Консультант»	Информированность участников группы «Консультант» о конкретных функциональных обязанностях и правах каждого члена группы «Консультант»	Сентябрь 2000 г.	Консультант-координатор Полетаева Е.В.	
3.2. Разработка базы данных группы «Консультант»:	Комплекты тестов по определению уровня сформированности личностных и профессионально важных качеств учащихся	Сентябрь–декабрь 2000 г.	Консультант-психолог, преподаватель первой категории Храпова В. В.	+

Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5
– изучение, подбор и тиражирование системы психологических тестов для входного, промежуточного и итогового тестирования по определению личностных и профессионально-важных качеств учащихся (выпускников);				
– разработка и постоянное пополнение базы данных об учащихся;	База данных об индивидуально-психологических особенностях учащихся, их социальном окружении и положении, круге интересов		Консультант-психолог, преподаватель первой категории Храпова В.В., кураторы групп, мастера производственного обучения	+
– разработка программ саморазвития учащимися экспериментальных групп;	Программы саморазвития учащихся База данных о социальных партнерах ПЛ№49.	Постоянно в течение 3 лет (2000 - 2003 г.г.): 1 вариант базы данных к 01.09.00 г.,		
– разработка (постоянное пополнение и коррекция базы данных) о социальных партнерах ПЛ № 49;	База данных об изменении содержания трудовой деятельности квалифицированных рабочих швейного производства в ближайшие 3-5 лет	коррективы -постоянно.	Консультанты: преподаватели высшей категории Еремина Л.И., Сахарова А. И., ст. мастер высшей категории Власова Н.В.	
– разработка и тиражирование материалов по профессиональной валеологии;	Методические рекомендации по валеологизации образовательного процесса (для педагогических работников) Рекомендации по профессиональной валеологии для учащихся, обучающихся по профессиям швейного профиля	01.10.2000г. 01.10.2000г.	Зам. директора по ООП, специалист высшей категории Мезенцева Г.М., мастер производственного обучения первой категории Тимошенко Н.В., Черненко Н.П.	+
– семинары-практикумы педагогических работников лица по изучению и практическому освоению рекомендаций по профессиональной валеологии и валеологизации образовательного процесса.	Информированность педагогических работников о сущности профессиональной валеологии и валеологизации образовательного процесса Практическое освоение педагогами приемов валеологизации образовательного процесса. Подготовка и проведение серии открытых уроков с методической целью «Валеологизация образовательного процесса»	Ноябрь 2000 г. Ноябрь 2000 г., июнь 2001 г. 2001–2002 гг.	Зам. дир. по ООП, специалист высшей категории Мезенцева Г.М. Черненко Н.П., зам. дир. по ООП, специалист высшей категории Мезенцева Г.М., ст. мастер высшей категории Власова Н.В., мастер производственного обучения первой категории Тимошенко Н.В., председатели метод. комиссий, преподаватели, мастера производств. обучения	
4. Обеспечение мотивационных условий				
4.1. Обобщение консультантами собственного опыта профориентационной работы в виде квалификационных работ	Квалификационные работы участников группы «Консультант» в виде творческих отчетов или авторских разработок	2001-2003 гг.	Черненко Н.П., участники группы «Консультант»	
4.2 Единовременные материальные поощрения наиболее плодотворно работающих консультантов				+
5. Обеспечение финансовых условий				
5.1. Интенсификация учебно-производственной деятельности учащихся - учебной и внеучебной (на основе методов активного обучения, например, деловая игра «Швейное производство», игровое проектирование «Аттестация» и ДР.)	Разработка, изготовление и реализация коллекций высокохудожественной одежды, пользующейся повышенным спросом на рынке сбыта	Постоянно 2000–2003 гг.	Черненко Н.П., консультант-координатор Полетаева Е. В. , преподаватели, мастера производственного обучения	

Другой пример.

Основные задачи психологической службы, создаваемой в Профессиональном лицее №47 (г. Тольятти Самарской области), определены следующим образом:

- повышение способности личности к нравственной устойчивости, культурному обустройству своей жизни, к самореализации как профессионала;
- создание необходимых и достаточных условий для управления карьерой обучающихся с широким привлечением социальных партнеров;
- формирование потребности и способности к самовоспитанию, к объективной самооценке и саморегуляции поведения;
- развитие личностных механизмов и навыков, обеспечивающих включение в «мир другого», социально-психологическое и профессиональное становление специалиста как человека культуры.

Для реализации этих задач предлагается формирование таких направлений деятельности педагогического коллектива, как социометрические исследования социально-психологического климата в учебных группах; изучение самоактуализации подростков; психодиагностика личностных особенностей, актуализации характера учащихся; входная диагностика мониторингового отслеживания мотивации обучающихся, их интеллектуального развития, психического и психологического здоровья; определение профессиональной направленности абитуриентов; проведение психолого-педагогических консилиумов; индивидуальное консультирование педагогов, родителей и учащихся; создание группы поддержки подростков; организация сеансов релаксации; тренинги педагогического коллектива по вопросам конструктивного взаимодействия с обучающимися (авторы и организаторы этого направления работы Волянская А.А. и Саранчина Г.С.).

В качестве ожидаемых результатов предполагается:

- составление психологического портрета выпускника лицея;
- разработка методических рекомендаций по материалам диагностических исследований;
- создание системы отслеживания динамики интеллектуального, личностного и профессионального развития обучающихся;
- организация комплексного сопровождения учащихся;
- проектирование и реализация адекватных программ обучения и воспитательного воздействия и др.

Оригинальный опыт накапливает коллектив профессионального лицея №38 (г. Бердска Новосибирской области) в ходе реализации программы профессионального ориентирования, психологической и педагогической поддержки обучающихся. Ниже приводятся основные мероприятия этой программы:

- формирование банка данных (сбор данных, обработка, обновление);
- разработка рекомендаций для обучающихся «Пути выхода из трудных ситуаций»;
- оказание помощи учащимся в решении многообразных проблем (разрешение конфликтных ситуаций), включая финансовые (привлечение спонсоров и социальных партнеров);
- консультирование по вопросам социальной защищенности обучающихся (льготы, освобождение от изучения ряда учебных дисциплин, страхование, предоставление жилья);

- профессиональное ориентирование учащихся;
- выбор индивидуальных материалов обучения и адаптация учебных программ;
- создание контактных связей с предприятиями и службой занятости;
- организация встреч с работодателями;
- анализ локального рынка труда и формирование постоянно обновляющегося банка данных;
- информирование общественности о перспективах развития лица, результатах его деятельности, расходовании бюджетных и внебюджетных средств;
- изучение профессиональной карьеры выпускников и др.

У разных пилотных учебных заведений – индивидуализированные программы. Менеджеры и эксперты проекта не ставили своей задачей выработку неких типовых моделей. Цель состояла в другом: побудить участников проекта к освоению новых технологий образовательного процесса и проектированию образовательной среды, не исчерпывающей себя стенами аудитории и учебного заведения и узко-дидактическими целями.

Мир профессионального образования – это мир динамичной жизни. Учебное заведение не вправе ограждать себя от реальной действительности, изобилующей конфликтами, трагическими фактами социальной отчужденности, противоречивостью интересов, примерами разрушения социальных связей и т.п.

Профессиональное образование будущего – это формирование у обучающихся высокого потенциала к непрерывному овладению квалификациями и компетенциями.

4.3. Особенности социального диалога в среднем профессиональном образовании

Панорама социального диалога и партнерских связей изобилует многообразием моделей. Каждая из них вырабатывается в конкретных условиях того или иного региона и учебного заведения. Разнообразие и уникальность типов социального партнерства следует оценивать как неоспоримое социально-культурное богатство. В становлении социального диалога прослеживается тенденция к сохранению ценностей, с которыми идентифицируют себя участники этого процесса. Любая модель имеет свои достоинства, равно как и уязвимые места.

В формировании социального диалога и партнерских связей в сфере профессионального образования просматривается та же тенденция: удержать позитивный опыт прошлого, реконструировать его в новых условиях, переосмысливая в контексте происходящих преобразований цели⁴⁸ и принципы⁴⁹ социального диалога, его организационный

⁴⁸ Цели социального диалога и социального партнерства, как идеальные представления о желаемом и возможном, состоят в оптимизации взаимодействия экономики и профессионального образования для максимально достижимого на конкретном этапе социально-экономического и политического развития удовлетворения интересов обучающихся, работников и работодателей. В настоящее время в Российской Федерации цель социального диалога и партнерства состоит в обеспечении, по крайней мере, двух результатов: реформирование профессионального образования для повышения его соответствия текущим и перспективным запросам и потребностям; подготовка для экономики конкурентоспособной рабочей силы, придающей экономическому развитию необходимую устойчивость.

⁴⁹ Принципы социального диалога и партнерства – совокупность исходных положений, позволяющих реализовать социальный характер государственности России, общедоступность и равные возможности в образовании, свободное распоряжение своими способностями к труду, право выбора рода деятельности и профессии, защиту от безработицы.

характер,⁵⁰ институциональную структуру и инфраструктуру,⁵¹ механизмы⁵² и технологии,⁵³ критерии и показатели⁵⁴ эффективности.

Средние специальные учебные заведения развивают партнерские связи в том же методологическом ключе, что училища и лицеи.

Но можно выделить две особенности. Прежде всего – это значительное разнообразие предприятий всех организационно-правовых форм. Так, социальными партнерами Самарского государственного профессионально-педагогического колледжа согласились стать фирмы «Самарареставрация» (научно-производственные мастерские), «Арт-Копор LTD», «Творчество», «Текстиль для дома», Союз художников (Художественный фонд), Союз дизайнеров, завод «Керамика», Государственное предприятие «Охрана памятников архитектуры» и др.

Среди социальных партнеров можно встретить: Институт цитологии и генетики Сибирского отделения Российской академии наук (*Высший колледж информатики*); Институт катализа им. Борескова; НИИ химических технологий; Институт неорганической химии; ЗАО «Завод пластмассовых изделий» ОАО «Химплатс»; федеральное государственное унитарное предприятие «Новосибирский аффинажный завод» (*Новосибирский химико-технологический колледж им. Д.И. Менделеева*); Муниципальное Екатеринбургское грузовое автотранспортное предприятие №3; Екатеринбургский автодорожный комбинат; Инженерный экологический центр «Диагностика» (*Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж*); ООО «Нельсон»; ОАО «Совет по туризму и экскурсиям г. Санкт-Петербурга»; Инжеком–Санкт-Петербургская государственная инженерно-экономическая академия; Институт туризма и гостиничного хозяйства (*Петровский колледж*); Бизнес-клуб «Глобус»; Муниципальное предприятие «Дружба» (*Екатеринбургский торгово-экономический техникум*); ОАО «КРТ»; Санкт-Петербургский государственный технологический университет растительных полимеров; Московский университет потребительской кооперации; Ухтинский государственный университет; ОАО «Комитекс» (*Сыктывкарский целлюлозно-бумажный техникум*).

Этот перечень иллюстрирует еще одну характерную черту поиска социальных партнеров не только в сфере экономики, но и высшей школы, а так же среди академических и отраслевых институтов. Это и понятно. Средние специальные учебные заведения принимают инициативы для разработки преемственных с высшим образованием программ. С другой стороны, образовательные учреждения, осуществляющие подготовку специалистов для высокотехнологических производств, стремятся к более тесным связям с научно-исследовательскими учреждениями как носителями «ноу-хау», экспертами перспективных линий развития содержания профессионального образования.

⁵⁰ Организационный характер – согласованность, внутренняя упорядоченность всех элементов, составных частей (сторон) социального диалога и партнерства, а также процессов взаимодействия между ними. В Стратегическом плане социального диалога [43] рекомендован многоуровневый характер социального диалога и партнерства.

⁵¹ Институциональная структура и инфраструктура социального партнерства – совокупность представительных организаций, вовлеченных в социальный диалог и партнерство, принятых форм обсуждения (заключения соглашений и т.п.), обеспечивающих функционирование социального диалога как процесса.

⁵² Механизмом социального диалога может быть названа система взаимодействия всех его элементов, позволяющая осуществлять обмен мнениями, учет точек зрения сторон, достигать компромисса и согласия.

⁵³ Технологии социального диалога – целостная система методов ведения переговоров и реализации достигнутых соглашений.

⁵⁴ Критерии и показатели – признаки, на основании которых оценивается эффективность социального диалога (например, противодействие усиленному расслоению общества, стабилизация малых, средних и больших социумов, степень соответствия профессионального образования требованиям экономики, личности, обществу).

4.4. Новые психологические технологии и профессиональное ориентирование в средних специальных учебных заведениях

Психологическая поддержка, консультирование и управление карьерой представляет собой новые ценности в российском образовании [18].

Тем более впечатляет та готовность, с которой воспринималась участниками проекта эта тема. В продолжение весьма короткого перерыва времени в большинстве пилотных средних специальных учебных заведениях были созданы программы, комплексные планы, обозначились контуры деятельности педагогических коллективов в данном направлении. Во многих из них проявилось бережное отношение к давним традициям начального и среднего профессионального образования, которую авторы определили как «неравнодушное попечительство», как своего рода камерный, доверительный стиль отношений преподавателей и мастеров производственного обучения с обучающимися. Сильное *личностное начало* в российской педагогике, приверженность к педагогическому *кредо ответственности* за будущую жизнедеятельность ученика, его духовное, социальное и профессиональное благополучие стали той, как полагают авторы, благодатной основой, на которой столь быстро интегрируются опыт и традиции прошлого с задачами и возможностями настоящего времени.

Интересный вариант программы работ по психологической и педагогической поддержке, профессиональному ориентированию предложен С.Р. Захаровой (Санкт-Петербургский экономический колледж). (Мы приводим ее с некоторыми сокращениями.)

Профессиональная подготовка, обучение и воспитание будущих специалистов должны опираться на психологические знания о развитии и формировании личности. Задача преподавателей - определить, в какой мере изученный материал становится достоянием студента, что дало усвоение темы для развития мышления, способностей, убеждений, то есть, насколько эффективен учебно-воспитательный процесс, каковы причины трудностей в этой работе, как преодолеть отклонения в интеллектуальном и личностном развитии студентов и квалифицированно помочь в разрешении конфликтных ситуаций?

Психологическая служба в колледже призвана помочь в решении данных задач. Рекомендации специалиста-психолога помогают росту профессионализма преподавателей. Исходя из практических потребностей колледжа, целесообразно на I этапе определить 3 направления в работе.

1. Участие психолога в практикоориентированных научных исследованиях по профотбору, профориентации и профконсультированию.
2. Реализация программы активного социально-психологического обучения специалистов, выявление связей личностных показателей с успешностью учебы и профработы, освоение курса психологических знаний, проведение практических занятий по психологии общения.
3. Социологические исследования в коллективе, решающие комплекс задач:
 - социальное обоснование управленческих решений;
 - обеспечение обратной связи;
 - формирование социального мышления личности.

Организация психологической службы в колледже

1. Задачи

- 1.1. Проводить комплексное изучение личности студентов (от абитуриента до выпускника) с целью более качественной подготовки специалистов в области экономики.

1.2. Обеспечить преемственность в работе психологической службы:

- Обобщать данные по группам, специальностям, годам обучения, основываясь на данных социологических и психологических исследований, с целью корректировки психологических установок будущих специалистов, их психологической грамотности, выработки необходимых личностных профессиональных качеств.

1.3. Обеспечить оперативное получение и передачу информации о группах, студентах, результатах исследований - кураторам групп, администрации колледжа, студентам.

1.4. Проводить прогнозирование проблем в системе взаимодействия «студент-преподаватель» и других и оказывать помощь в их решении.

1.5. Организовать работу «Психологической консультации» в помощь студентам, преподавателям и сотрудникам колледжа.

1.6. Вести пропаганду знаний по психологии личности и проблемах социального воздействия, используя как учебную, так и внеучебную работу. Оказывать помощь в организации работы педагогических семинаров.

2. Основные направления работы

2.1. Работа с абитуриентами

Цели:

- Оценка правильности профессионального выбора (профотбор);
- Оценка личностных качеств, необходимых специалистам, подготовку которых осуществляет колледж.

На основе исследований выявить студентов, сделавших осознанный, правильный выбор, наметить направления групповой и индивидуальной работы с поступающими по выработке у них качеств, необходимых специалисту соответствующего профиля подготовки.

2.2. Работа со студентами 1 года обучения

Цели:

- Содействовать сплочению группы путем проведения тренингов, индивидуальной работы, выявления лидеров, создания благоприятного микроклимата в группах (совместно с кураторами групп);
- На основе выявления личностных особенностей поступивших в колледж разработать программы коррекции и совершенствования личностных и деловых качеств студентов.

Формы работы:

- Тренинг в группах в начале учебного года по сплочению, выявлению лидеров, созданию благоприятного морально-психологического климата;
- Работа факультатива по проблемам молодой семьи (1 полугодие);
- Социологические исследования (по мере необходимости).

2.3. Работа со студентами II (III) года обучения

Цели

- Оценка социально-психологической подготовки выпускника к выполнению профессиональной деятельности;
- Разработка рекомендаций на основе выявленных личностных особенностей и профессиональных требований к специалисту;

- Помощь студенту в трудоустройстве, освоении умений проводить самопрезентацию, как специалиста;
- Оказание помощи кураторам групп в составлении характеристик на выпускников колледжа.

Формы работы:

- Групповая и индивидуальная работа по заявкам администрации, преподавателей, кураторов групп, актива, специалистов;
- Работа факультатива «Как создать свой имидж?» в помощь выпускнику по трудоустройству;
- На основе изучения личностных качеств, необходимых специалисту, сравнения результатов исследований по годам, выявить возможные проблемы студента, разрабатывать рекомендации по выработке индивидуального стиля трудовой деятельности и использовать данные материалы для составления оценки «Деловая характеристика специалиста».

2.4. Индивидуальное консультирование

- Осуществляется по желанию обратившегося или просьбе администрации, преподавателей, специалистов;
- Проводится на основе наблюдений, тестирования, беседы и других методов изучения личности.

2.5. Работа с преподавателями, сотрудниками

- Выполнение заявок администрации, кураторов групп, преподавателей по социологическим и психологическим исследованиям в группе;
- Консультирование преподавателей и специалистов колледжа, оказание помощи в решении проблем межличностного общения, снятии стрессового состояния, утомления, раздражительности и др.;
- Предоставление методологической помощи преподавателям при разработке учебных программ, заданий для учебного процесса.
- Пропаганда социально-психологических знаний, содействие администрации колледжа в организации и проведении педагогических семинаров, школ педагогического мастерства и других форм работы по оптимизации учебно-воспитательной работы в колледже;
- Проведение социологических исследований социальных проблем педагогического коллектива: организация труда, быта, досуга, взаимоотношения в коллективе (при необходимости решения каких-либо вопросов по заявкам администрации, педагогического коллектива). Это – механизм обратной связи, сообщающий, какие изменения необходимы и какие проблемы и как надо решать.

2.6. «Программа личностного роста» специалиста (преподавателя, студента).

«Программа» предусматривает комплексный подход в работе психолога и основана на следующих элементах:

- Выявление личностных показателей;
- Разработка программы их развития;
- Советы и рекомендации специалиста;
- Периодический и итоговый анализ личностного развития, становления специалиста;
- Составление «Деловой характеристики специалиста» как итога всей предыдущей работы и обобщение данных о профессиональной готовности вы-

пускника к работе по специальности, потенциальных возможностях, перспективах и др.

«Программа» составляется с момента поступления студента (преподавателя) в течение всех лет учебы (работы). Ее задача – содействовать становлению студента как специалиста, правильной оценке социопотенциала колледжа, создание наиболее благоприятной среды для совместной деятельности, подготовки высококлассных специалистов, сохранении высокого статуса учебного заведения.

Иные акценты расставлены в Программе работы, выполненной в Петровском колледже (Т.Н. Александрова, Е.В. Васина, Е.А. Столярчук).

Таблица 4

Программа работы
по психологической и педагогической поддержке обучающихся
и профессиональному ориентированию

Программа работы	Организационные мероприятия	Цели	Развитие личностных качеств
Профессиональная информация, профориентирование	Встречи со студентами, их родителями, администрацией образовательных учреждений; участие в выставках «Карьера и образование» (по туризму) ярмарках рабочих мест, подготовительные курсы «Введение в специальность»; психологическое (компьютерное) тестирование и консультирование	Знакомство со специальностью, содействие в выборе профессии, консультирование и рекомендации, повышение мотивации к обучению и развитие познавательных способностей	Выявление коммуникативно-организаторских склонностей, развитие исполнительности, решительности, самостоятельности
Профессиональная адаптация	Социально-психологический тренинг общения «Кто я такой? Что я представляю?»; изучение межличностных отношений в группе; выявление подростков группы риска; практические занятия и семинары по вопросам социализации личности «Личность и ее развитие»	Формирование групповой сплоченности, изучение распределения ролей в группе, предупреждение конфликтных ситуаций	Организованность, самостоятельность, инициативность, коммуникативно-организаторские склонности, развитие лидерства и чувства коллективизма (команды)
Профессионально-производственная	Курсы «Социальная психология», «Организация обслуживания клиента», «Психология сервиса», тренинги «Ведение переговоров», «Индивидуальный стиль работы»	Изучение возрастных особенностей, личностных качеств (психология общения и конфликтология); профессиональное становление студента; проведение фокусированных психолого-педагогических исследований по изучению стратегий поведения; работа с принятием на себя ответственности и уровнем субъективного контроля, знание технологий презентаций и этики общения с клиентом в зависимости от возраста и места проживания; усвоение профессиональных навыков.	Ответственность, сообразительность, творческий подход к делу, гибкость, умение расположить к себе людей и договориться с ними, предприимчивость, выносливость
Выпускная	Курсы: «Технология карьеры», «Психология управления», семинары и практические занятия по психологии бизнеса, адаптации на предприятиях туризма; организационному управлению; тренинги «Конкурентоспособности и лидерских проявлений», «Ассертивности»	Владение приемами организационной деятельности, формирование уверенности в работе с людьми, техникой и информацией; владеть презентационным и навыками; уметь планировать свою деятельность; закрепление профессиональных навыков и навыков психогигиены, ведения переговоров с работодателями и клиентами, адаптации в трудовом коллективе, самопрезентации.	Организаторские способности, чувство команды, смелость, самостоятельность, оригинальность, скрупулезность в исполнении заданий, развитое чувство ответственности, требовательность к себе и окружающим, креативность

Размеры доклада, к сожалению, ограничивают возможности авторов привести все примеры, заслуживающие внимания педагогической общественности. С тем большей ответственностью авторы констатируют весьма интенсивное продвижение коллективов учебных заведений в направлении освоения современных подходов к психологической поддержке, профессиональному ориентированию и управлению карьерой обучающихся.

Выводы

В рамках проекта ДЕЛФИ (компонент 1 и 3) удалось в определенной степени интенсифицировать становление социального диалога и партнерских отношений в пилотных учебных заведениях начального и среднего профессионального образования, сконцентрировать потенциалы педагогических коллективов и социальных партнеров для, во-первых, формирования работающих моделей социального партнерства, психологической поддержки и профессионального ориентирования и, во-вторых, повышения компетентности самих участников проекта в планировании и осуществлении своей деятельности в этих направлениях.

Реализация целей и задач проекта, разумеется, не начиналась с «чистого листа». Отдельные пилотные учебные заведения и в предпроектный период предпринимали усилия по «обустройству» своей внешней социальной среды, освоению психологических и профориентационных технологий. Вклад проекта, по мнению авторов, состоит в другом, а именно – *в актуализации системного подхода* к данным компонентам и направлениям деятельности, их органической включенности в целостную жизнедеятельность образовательного учреждения в качестве тех механизмов и средств, которые способны сообщить профессиональному образованию новые характеристики и параметры.

Выпускники не просто должны уметь работать – они призваны освоить навыки поиска работы в условиях конкуренции, иметь развитую способность к переучиванию и перепрофилированию, быть подготовленными к совместной работе с людьми в условиях децентрализации производства, возрастания личной ответственности, нарастания проблемности, информационной перенасыщенности, неопределенности и ускоряющегося динамизма перемен.

Арсеналом только классических методических приемов и средств в условиях мало подвижных организационных структур и методов управления учебными заведениями, в психологическом состоянии ожиданий «благой политики» и всеобщей «развернутости» общества и экономики к нуждам учебного заведения, нельзя осуществить реформирование и модернизацию профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Пока практика социального партнерства в начальном и среднем профессиональном образовании распространяется на недостаточный законодательно-правовой базе, на добровольной основе и преимущественно за счет личных инициатив руководителей учебных заведений и отдельных предпринимателей. Хотя круг партнеров (учреждений, предприятий) вовлекаются региональные органы управления, высшие учебные заведения, службы занятости и др., все же процесс институционализации социального диалога и социального партнерства остается слабо выраженным: не формируются представительные органы, специализирующиеся на ведении социального диалога.

Но и с учетом этих обстоятельств можно говорить о *наполнении отношений*, скажем, между учебными заведениями и предпринимателями *новым пониманием* функций и роли этих отношений, делающих их *по сути социально-партнерскими*. Нами проведен анализ тематического наполнения этих взаимоотношений:

- подготовка и переподготовка работников предприятий;
- стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения;
- организация производственной практики обучающихся;
- профориентационная работа;
- обязательное трудоустройство выпускников;
- оплата предприятием медицинских услуг, оказываемых педагогическим работникам;
- совместная реализация воспитательных программ;
- уточнение, обновление и разработка квалификационных характеристик (профессиональных стандартов);
- информационная поддержка образовательного процесса со стороны предприятий;
- решение вопросов по охране труда;
- совместное обновление содержания образования;
- включение представителей работодателей в аттестационные процедуры и оценку качества образования;
- внедрение в образовательных процесс технологических «ноу-хау»;
- предоставление сырья и производственных площадей для нужд практической подготовки;
- взаимное поддержание имиджа и содействие в продвижении на рынок образовательных услуг и товаров;
- информирование трудовых коллективов о ходе модернизации образования и расходовании внебюджетных средств;
- выделение именных стипендий;
- совместная исследовательская работа;

- анализ профессиональной деятельности выпускников, их закрепляемости на рабочих местах;
- формирование попечительских советов;
- *взаимная* финансовая помощь и поддержка;
- определение тем дипломных работ;
- подготовка обоюдных инициатив по развитию социального диалога в соответствующих секторах региональной экономики и т.д.

Этот перечень (он далеко не полный) позволяет говорить о том, что социальному партнерству становится присущи нацеленность на решение таких задач как:

- оптимизация интересов сторон;
- углубление демократизации управления образованием;
- воспитание и социализация;
- реформирование профессионального образования в современном контексте;
- достижение социальной стабильности в масштабах локальных социумов.

Имеются различия в формах социального диалога и партнерских отношений, складывающихся в больших многопрофильных городах с развитой политической, промышленной, социальной и культурной инфраструктурой. (Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург), в городах с градообразующими предприятиями (г. Бердск Новосибирской области), в сельских районах (пос. Маслянино Новосибирской области). Социальному партнерству в крупных городах свойственны более разносторонние, динамичные связи, характеризующиеся значительным числом участвующих сторон, выраженной рыночной направленностью взаимоотношений, многообразием направлений. В пос. Маслянино социальное партнерство замыкается на местную экономику и локальный социум и отмечен меньшей формализованностью, очевидным личным компонентом, незначительным числом тем такого сотрудничества, в большей мере направленного на материальную поддержку учебного заведения и последующее трудоустройство выпускников. Иными словами – это, в известном смысле, современный вариант «базовых предприятий», но представленный совокупными ресурсами и потребностями малого и среднего бизнеса, а следовательно, несущий в себе современные черты.

Учебные заведения и другие социальные партнеры осваивают опыт формирования технологий социального диалога: заключение соглашений, определение условий их выполнения, ведение переговоров, оценка эффективности соглашений.

Но «технологический багаж» социального партнерства пока еще беден. Партнерство осуществляется преимущественно посредством личных контактов руководителей.

Проявилась тенденция к усилению влияния социального партнерства на содержание профессионального образования: анкетирование выпускников для корректировки учебных планов; разработка дополнительных образовательно-профессиональных программ; экспертная оценка действующей учебно-методической документации; внесение востребованных умений в учебные программы по специальным предметам; формирование содержания национально-регионального компонента и др.

Расширяется воздействие предприятий на качество профессионального образования. Планируется внешняя оценка реализации требований государственных образовательных стандартов со стороны предпринимателей и их объединений, анализ деятельности выпускников в конкретных условиях тех или иных предприятий, участие представителей служб занятости в итоговой аттестации выпускников, ежемесячное информирование

соответствующих отделов предприятий об успеваемости учащихся и студентов целевых групп для последующей коррекции их материальной поддержки, получение информации от органов занятости о нетрудоустройстве выпускников. Это – новые явления в российском профессиональном образовании и авторам представляется, что это – движение в правильном направлении.

Социальные партнеры в лице предприятий чаще стали брать на себя финансовые обязательства, оговаривая, что все направляемые денежные средства должны использоваться строго с их целевым назначением. Эти инвестиции осуществляются как в форме оплаты за подготовку целевых групп, стипендий учащимся этих групп, получение дополнительного образования, доплат преподавателям и мастерам, так и в форме спонсорской помощи.

Встречаются факты активного и конструктивного лоббирования интересов учебных заведений в региональных властных структурах.

В учебных заведения начального и среднего профессионального образования формируются условия для постоянного психологического консультирования и профессионального ориентирования обучающихся: информационные, организационные, научно-методические, кадровые, финансовые.

Это позволит в ускоренном режиме включать эти технологии в качестве обязательных в той же мере, в какой привычными и повседневными являются лекции и лабораторные работы, активные методы обучения, выполнение проектных заданий. Обращает на себя внимание разнообразие методов: психологическое тестирование, разработка программ саморазвития обучающихся, освоение инструментария и концептуальных оснований профессиональной валеологии, создание баз данных об учащихся, работодателях, рынках труда, социологические исследования, групповые тренинги и т.д.

И тем не менее – это начало пути. Социальный диалог и партнерские связи в сфере профессионального образования, равно как и освоение технологий психологического сопровождения и профессионального ориентирования обучающихся оправдано рассматривать как действенные факторы модернизации образования. Факторы новые и весьма перспективные.

Теперь, когда установлены контакты между учебными заведениями, службами занятости и предприятиями (фирмами) и адаптированы учебные программы, актуален вопрос об устойчивости данного процесса.

Для того, чтобы предотвратить возможные несоответствия и максимально сблизить предложение и спрос на конкретные навыки, особое внимание следует уделить коммуникации и постоянному наблюдению за развитием рынка труда и образования, что поможет избежать малоэффективного использования новых возможностей, предоставляемых обществом.

Как же правильно организовать устойчивость процесса на данном этапе?

В условиях проекта представляется логичным развивать деятельность на уровне учебных заведений и субъектов Российской Федерации, затем выйти на федеральный уровень.

На местном уровне (связи между учебными заведениями-предприятиями)

Краткосрочный период

- определить пилотные предприятия в основных отраслях экономики посредством изучения обзоров по рынку труда и установить с ними контакты на предмет развития длительных взаимоотношений.

Среднесрочный период

- создать Советы по сотрудничеству с участием отобранных предприятий;
- разработать соглашения и программы действий, определив задачи и функции всех заинтересованных участников (см. Приложение 1);
- представить данные документы на обсуждение других заинтересованных участников в области ПОО.

Долгосрочный период

- институализовать Советы, придав им юридический статус.

На государственном уровне (социальные партнеры, службы занятости)

Краткосрочный период

- определить предприятия, которые могут представлять основные отрасли экономики.

Среднесрочный период

- создать Консультационную группу при министерстве с привлечением соответствующих заинтересованных участников.

Долгосрочный период

- Институализовать социальный диалог в государственную структуру.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Байдаченко П.Г. и др. Социальное партнерство. Словарь-справочник. Экономика, 1999. – 240 с.
2. Боргено Я.Я. О социальном партнерстве учреждений начального профессионального образования области с работодателями и органами службы занятости. В сб. Проблемы занятости молодежи Новосибирской области и пути их решения. Тез. област. науч.-практ. семинара. – Новосибирск, 2001. – С.11–15.
3. Ветров А.В. Сотрудничество и партнерство. – М, 1990.
4. Жиеоржика П., Луттрингер Ж.-М. Роль социальных партнеров в развитии профессиональной подготовки кадров на предприятии в странах с рыночной экономикой. Итоговый отчет. ЕФО. Подгруппа В, 1996.
5. Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" (в редакции от 24 ноября 1995 г.). – М.: Научный центр профсоюзов, 1996.
6. Кастро Клаудио де Мора. Политика Всемирного Банка: объединение усилий. Перспективы//Вопросы образования. Ежеквартальный журнал ЮНЕСКО. №2. 1993(82). – С. 25–34.
7. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда: В 2 т. Т. I (1919–1956); Т. 2 (1957–1990). – Женева: МБТ, 1991.
8. Концепция развития и деятельности Федерации независимых профсоюзов России в условиях перехода к рыночной экономике. Одобрена XV пленумом Совета ФНПР 21 мая 1993г.// Профсоюзы и экономика, 1993 г. №5.
9. Компендиум: руководство по социальному диалогу в вопросе непрерывного образования, март 1996.
10. Лазарев В.Ф. Развитие системы социального партнерства в Российской Федерации в 19997 г. Материалы Министерства труда и социального развития в Российской Федерации. Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства. – М., 1998.
11. Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования, 2000.
12. Митрохин В.И. Социальное партнерство: теоретико-методологические основы. – М., 1999.

13. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
14. Морель Ханс. Партнерство в системе профессионально-трудоового обучения. Институт прикладных социальных наук/Национальное Правление образования. Консорциум, 1998.
15. На путях к социальному партнерству: развитие социально-трудоовых отношений в Советской России/Ред. колл.: А.А. Гордон, Э.В. Клопов и др. – М., 1993.
16. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. №751.
17. На пути к социальному партнерству. Социальное приложение к бюллетеню "Конституционный вестник", М., 1993 г.
18. Новые ценности образования: забота–поддержка–консультирование. Вып. 6. – М.: Инноватор, 1996. – 196 с.
19. Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике: Указ Президента РСФСР от 26 октября 1991 г.// Социальная политика в России: Сб. документов. – М., 1992.
20. Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан: Указ Президента РФ от 10 марта 1994 г./Профсоюзы и экономика, 1994 г. №4, с.99.
21. Общество обсуждает стратегию модернизации образования (Материалы СМИ). – М.: ЗАО «Журнал эксперт», 2000. – 128 с.
22. Общие мнения об образовании и обучении, 1989-1995. Европейский социальный диалог UNICE, СЕЕР, СЕС при поддержке DG XXП;
23. О действии ФНПР по развитию социального партнерства как механизма регулирования социально-трудоовых отношений: Постановление X1У пленума Совета ФНПР от 23 декабря 1992 г.// Вести ФНПР, 1992, №6.
24. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г.// Там же.
25. Положение о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений. Утв. постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 12 июля 1993 г.
26. Положение о трехсторонней Российской комиссии по регулированию социально-трудоовых отношений. Утв. постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 14 июня 1993 г.// Российские вести, 1993, 24 июля.
27. Постановление Генерального Совета ФНПР о созыве III съезда ФНПР и проектах документов съезда – «Солидарность». № 7. 1996 (приложение).
28. Проблемы социального партнерства в профессиональном образовании. Междунар. науч.-практ. конференция, Санкт-Петербург, 5–6 октября 1999.

29. Профсоюзы и новые социально-экономические реалии (итоги совещания руководителей российских республиканских профсоюзных органов. Республика Татарстан. 6–9 июля 1994 г.). – М.: ИАЦ ФНПР, 1994.
30. Реформирование региональной системы профессионального образования: опыт и проблемы/Под ред. О.Е. Лебедева. ЕФО, 1998. – 94 с.
31. Социальное партнерство в образовательной сфере России: теория и практика. Материалы международного семинара. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 181 с.
32. Социальное партнерство в профессиональном образовании, По материалам мастерской «Сотрудничество с социальными партнерами» 1–3 марта 1999 г. – СПб., 1999. – 88 с.
33. Социальное партнерство в системе профессионального образования. Национальная обсерватория профессионального образования. Материалы международного семинара. Москва, 10–12 декабря 1998 г.
34. Социально трудовые исследования. Вып. X. Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России. Институт мировой экономики и международных отношений. – М., 1998.
35. Стрела Г. Социальное партнерство – не кавалерийская атака. Социально-трудовые исследования. Вып. X. Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России. ИМЭМО РАН. – М., 1998.
36. Развитие системы социального партнерства в Российской Федерации в 1997 году. – М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации.
37. Устав и Программный документ Федерации независимых профсоюзов России (проект) - "Солидарность", №7, 1996 г., приложение.
38. Федеральная программа развития образования в России. – М., 2000.
39. Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в Кодекс Законов о труде Российской Федерации" "Солидарность", №3, приложения.
40. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", // "Солидарность", №3, 1996 г., приложения.
41. Фишер Р. и Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения.: Пер с англ. М., 1992 г.
42. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств. Утв. постановлением Исполкома ВКП 10 октября 1995 г.
43. Хофманн Н.-Г., Енеке Б., Байденко В.И. Стратегический план социального диалога в современном профессиональном образовании в Российской Федерации. Проект Tacis ДЕЛФИ, 2000.
44. Что нужно знать о социальном партнерстве. Проблемы, рекомендации. Правовые аспекты. Зарубежный опыт. М.: МТ и СО, 1994г.

45. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. ВПА №11, 1995, М.
46. CEDEFOP Work Programme 1999.
47. Chamberlain, J.; Delaney, O.; Lundstrom, F.: Educational and Vocational Guidance Services in the Republic of Ireland. - 1993
48. Community Social Policy - Programmes, Networks and Observatories. - European Commission 1996
49. Continuing Vocational Training in enterprises - an essential part of lifelong learning. - Statistics in Focus, Population and social conditions, 1997/7, European Commission, Eurostat, 1997
50. Continuing Vocational Training Survey in Enterprises (CVTS) 1994: Methods and definitions, European Commission. - Eurostat 1996
51. Continuing Vocational Training Survey in Enterprises (CVTS) 1994: Results, European Commission. - Eurostat 1996
52. Cotton, P.; Guchard, J.: Educational and Vocational Guidance Services in Belgium. - 1993
53. Developing Educational Profiles. - A manual. - Ministry of the Flemish Community, Education Department 1994
54. Education and Job Prospects: what can we expect today? Statistics in Focus, Population and social conditions, 1995/12, European Commission, Eurostat, 1995
55. Education, training, Research: The Obstacles to transnational Mobility. - European Commission. - Bulletin of the European Union, Supplement 5/96. - 1996
56. Educational and Vocational Guidance in the European Community. - Synthesis Report of a study carried out on behalf of Commission of the European Community. - National Institute for Careers Education and Counselling Cambridge, United Kingdom. - 1993
57. Ertelt, B.J.; Heller, K.A.: Educational and Vocational Guidance Services in Germany. - 1993
58. Ferreira Marques, J.; Odilia Teixeira, M. : Educational and Vocational Guidance Services in Portugal. - 1993
59. Fluitman, F.: Labour Market Analysis and VET. - International Training Centre of the ILO
60. Growth. Competitiveness, Employment - The Challenges and Ways Forward into the 21st Century. - White Paper. - European Commission 1994
61. Hawthorn, R.; Watts, A.G.: Educational and Vocational Guidance Services in the United Kingdom. - 1993
62. Institutional arrangements. - Report: Enhancing the role of social partners in the area of vocational training and education in the candidate countries of central and eastern Europe. -European Training Foundation 1998

63. Institutional arrangements.- Report: The role of social partners in the development of vocational training in Hungary. - European Training Foundation 1998
64. Key Data and Vocational Training in the European Union. - European Commission 1997
65. Plant, P.: Educational and Vocational Guidance Services in Denmark. - 1993
66. Proceedings of a Seminar on the Role of Social Partners in the Development of Qualification Standards and in the Financing of Vocational Education and Training in the Czech Republic. -National Training Fund. - Czech National Observatory of Vocational Education, Training and the Labour Market. - 1998
67. Rodriguez, M.L. ; Benavent, J.A., Fossati, R. ; Tort, L.: Educational and Vocational Guidance Services in Spain. - 1993
68. Rozera. M; Vitali, C.M.: Educational and Vocational Guidance Services in Italy. - 1993
69. Spence, J.M.; Guichard, J.: Educational and Vocational Guidance Services for Young People and Adults in the Grand Duchy of Luxembourg. - 1993
70. Spoek, F.; Spijkennan, R.: Educational and Vocational Guidance Services in the Netherlands. -1993
71. Structures of the Education and Initial Training Systems in the European Union. - European Centre for the Development of Vocational Training CEDEFOP, The European Education Information Network, EURYDICE; European Commission, 2nd edition 1995
72. The European Union Labour Force Survey: Methods and Definitions. - European Commission. - Eurostat 1996
73. Transnational Analysis of Vocational Education and Training in the Countries of Central and Eastern Europe. - European Training Foundation 1999
74. Tertiary professional and vocational education in central and eastern Europe. - A cross-country report produced by the European Training Foundation and the Council of Europe.
75. Tretteri, J.; Watts, A.G.: Educational and Vocational Guidance Services in Greece. - 1993
76. VET in Macedonia - Integrated reform programme. - Ministry of Education of Republic of Macedonia. - 1998

ПРИЛОЖЕНИЯ

**Рекомендуемая структура изложения материала по теме
«Консультирование и формирование сетевых структур»**

1. Интегрированный подход
2. Работа с предприятиями
3. Работа с обучающимися и выпускниками
4. Работа с родителями
5. Работа с общественностью - PR
6. Работа с органами управления
7. Формирование групп консультантов

1. Работа с предприятиями:

- становление постоянных персональных контактов с представителями предприятий региона;
- создание банка данных (информационной сети) о тенденциях экономического развития региона и кадровой политике предприятий
- обмен информацией с предприятиями;
- привлечение представителей предприятий к мероприятиям по профориентации, проведение совместных мероприятий (напр., "Дни открытых дверей", олимпиады, конкурсы);
- участие предприятий в качестве спонсоров определенных мероприятий;
- заключение договоров с предприятиями о предоставлении мест обучающимся для проведения стажировок и/или для работы во время каникул;
- поддержание целенаправленных контактов с бывшими выпускниками учебного заведения, в частности с теми, кто сегодня сам является работодателем;
- организация регулярных дискуссий (круглых столов) по проблемам профориентации, трудоустройства и карьерного роста (при участии работодателей, обучающихся/выпускников, родителей и консультантов);
- разработка совместно с предприятиями концепций обучения молодых специалистов.

2. Работа с обучающимися и выпускниками:

- отношение к обучающимся как к равноправному партнеру (реализация принципа самоопределения обучающихся);
- развитие чувства оптимизма и самоуважения;
- снятие страха перед будущим и чувства безнадежности;
- ориентация обучающихся на перспективные профессии;
- своевременное комплексное ознакомление обучающихся со своей будущей профессией и условиями труда;
- обучение навыкам трудоустройства и общения с потенциальными работодателями (включая повышение социальной компетенции);
- разработка более дифференцированных программ профориентации;
- обеспечение регулярной связи с практикой (экскурсии и стажировки);

- привлечение выпускников, успешно устроившихся на работу, в качестве консультантов.
- своевременное ознакомление обучающихся с такими мероприятиями, как ярмарки вакансий и др.;
- повышение уровня юридических знаний обучающихся (знание социального и трудового законодательства, своих прав и обязанностей);
- своевременное ознакомление обучающихся с работой государственных и негосударственных структур в сфере трудоустройства и социальной защиты;
- инициирование проектов разного рода, например, изданию газеты обучающихся, в которой они обмениваются опытом в общении с представителями предприятий при поиске рабочего места.

3. Работа с родителями:

- родительские собрания;
- визиты по домам;
- попечительские советы;
- активное участие родителей в планировании и проведении мероприятий по профориентации (например, экскурсии по предприятиям);
- активный обмен информацией с родителями о ситуациях на предприятиях.

4. Работа с общественностью – PR:

- профессиональное образование и трудоустройство выпускников как задача *общегосударственного значения*;
- повышение чувства ответственности и сопричастности общественности за решение указанных задач;
- *предприятия*: закрепление положительного имиджа тех, кто активно и качественно обучает молодых специалистов;
- *органы управления*: постепенное приобретение имиджа властей, ориентированных на нужды граждан;
- *учебные заведения профобразования*: постепенное приобретение имиджа компетентного социального партнера, знающего как актуальные нужды предприятий (рынка труда), так и перспективные требования к профобразованию;
- проведение совместных мероприятий учебных заведений, местных предприятий (фирм) и органов управления;
- обеспечение своего рода «страховки» против возможных актов произвола со стороны того или другого партнера по социальному диалогу;
- целенаправленное повышение степени обязательности за выполнение установленных соглашений и договоренностей между социальными партнерами;
- ознакомление других учебных заведений, отраслей и регионов (в перспективе и зарубежных стран) с результатами работы;
- создание основы для межрегионального и международного сотрудничества (знание о регионе и его инициативах за пределами региона и страны).

5. Работа с органами управления:

- активное привлечение представителей органов местного управления (включая законодательной власти) в процесс консультирования обучающихся по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста;
- анализ недостатков существующей законодательной базы в данной сфере (обращение особого внимания на проблему согласованности законов и подзаконных актов);

- активное участие специалистов по профессиональному образованию всех уровней (ученых, управленцев и практиков) в разработке законопроектов;
- разработка собственных (заранее согласованных с другими партнерами по социальному диалогу) предложений по совершенствованию системы профессионального образования;
- создание, апробация и тиражирование образцов многосторонних соглашений и договоров;
- постепенное повышение степени обязательности этих документов для всех сторон.

6. Формирование групп консультантов в учебных заведениях

Стратегические принципы работы:

- развитие собственной местной стратегии;
- идентификация команды консультантов как «центра услуг» реализация интегрированного подхода;
- обеспечение постоянного обмена опытом с другими регионами;
- достижение быстрой и гибкой реакции консультантов на изменения среди целевых групп, в частности, на рынке труда.

Оперативная работа:

- составление рабочей программы (в т.ч. и финансового плана) на базе стратегического плана;
- обеспечение постоянного контроллинга (включая самопроверки) как метода выявления недостатков и резервов, а также новых форм самофинансирования;
- постоянное сопоставление фактического состояния дел с запланированными результатами (обеспечение обратной связи).

Внутренняя организация работы:

- создание открытой, доверительной и творческой обстановки внутри команды;
- избежание излишних иерархий в организационной структуре;
- регулярное проведение собеседований со всеми консультантами;
- обеспечение сбора и систематизации всей релевантной информации.

Повышение квалификации консультантов:

- по юридическим и законодательным вопросам;
- в сфере компьютерной грамотности (Интернет);
- в сфере экономического образования (знание специфики перспективных профессий);
- в сфере социальной и общей методической компетенции;
- приобретение практического опыта в работе с предприятиями у всех консультантов.

ПАМЯТКА К ДОГОВОРУ
О НАЧАЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ¹

Промышленная и торговая палата Берлина
Харденберг штрассе 16/18, 10623 Берлин, тел. 315 10-0

Договор о начальном профессиональном образовании заключается между руководителем обучения и учащимся. Руководитель обучения – это тот, кто зачисляет на профессиональное обучение, в отличие от того, кто проводит подготовку. Он может и сам проводить обучение, и поручать проведение обучения другому лицу

Учащийся – это тот, кто будет проходить обучение. Если учащийся не достиг совершеннолетия, то требуется согласие законного представителя.

Для молодежи, не достигшей 18 лет, договор о начальном профессиональном образовании должен заключаться только по официально признанной профессии.² Профессии, по которым осуществляется подготовка, являются признанными согласно положению §25 Закона о начальном профессиональном образовании. До признания в соответствии с §108 Закона о начальном профессиональном образовании должны применяться ранее существовавшие документы³ (профессиограммы, учебные планы профессиональной подготовки и требования, предъявляемые на экзаменах). Если достигнуто соглашение между партнерами о проведении подготовки по данной профессии, то до начала профессиональной подготовки необходимо составить протокол договора. В Промышленной и торговой палате можно взять образец договора о начальном профессиональном образовании. Непосредственно после составления протокола договора руководитель обучения должен подать заявление в Промышленную и торговую палату о включении учащегося в список обучающихся.

При составлении протокола договора необходимо обратить внимание на следующее:

§ 1 Сроки подготовки

К п.1 (продолжительность подготовки)

Регламентированная продолжительность подготовки указана в документе о порядке проведения подготовки. Фактическую продолжительность подготовки следует указать в договоре с уточнением дат начала и окончания обучения и учитывая возможное сокращение сроков на основании существующих предписаний о зачете сроков предварительной подготовки (постановление о зачете годичной базовой начальной профессиональной подготовки от 17 июля 1978 г. – Свод законов и постановлений с. 1571) или зачете предварительной общеобразовательной подготовки (аттестат зрелости, документ об окончании реальной школы).

* Перевод с немецкого языка выполнен научным сотрудником Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов Ворожейкиной О.Л.

¹ В ФРГ существует дуальная система начального профессионального образования – производственная подготовка на предприятии и параллельные теоретические занятия в муниципальных профессиональных школах (примечание переводчика).

² С официальным списком признанных профессий можно ознакомиться в службе профессионального консультирования или в Промышленной и торговой палате.

³ Имеется в виду реорганизация образования в восточных землях ФРГ (примечание переводчика).

Не должна предусматриваться большая продолжительность подготовки, чем регламентированная в документе о порядке обучения. Возможно, однако, в исключительных случаях составление учащимся в процессе обучения договора о продлении сроков обучения, если продление необходимо для достижения цели подготовки, договор утверждается Промышленной и торговой палатой.

Промышленная и торговая палата должна сократить продолжительность подготовки, если ожидается, что учащийся достигнет цели подготовки в сокращенные сроки. Для принятия решения в отдельных случаях следует руководствоваться директивами Промышленной и торговой палаты. Сокращение или зачет сроков подготовки должны быть указаны в §1, п.1 протокола договора со ссылкой на сроки предварительной подготовки или посещение школы. Если посещение профессиональной школы или профессиональная подготовка в другом учебном заведении определены постановлением, то на него должна быть ссылка.¹

Договор о начальном профессиональном образовании завершает свое действие не позднее истечения согласованных сроков обучения. Согласование дальнейшей занятости после окончания обучения недопустимо в договоре о начальном профессиональном образовании. Помимо договора о начальном профессиональном образовании такое соглашение может быть заключено не ранее, чем в течение последних трех месяцев обучения. Если договаривающиеся стороны это предусматривают, то в целях большей ясности договора учащиеся должны изъяснить свои пожелания в течение последних трех месяцев обучения. Трудовые соглашения могут заключаться на неопределенный срок или на срок до 5 лет. В последнем случае руководитель обучения берет на себя затраты на дальнейшее профессиональное образование учащегося после окончания данной профессиональной подготовки, эти затраты соразмерны продолжительности обучения.

§ 2 Школы производственного обучения

Здесь следует внести:

- а) если вся подготовка осуществляется в одной школе производственного обучения: место производственного обучения;
- б) если подготовка осуществляется в нескольких школах производственного обучения подобных предприятий: названия школ производственного обучения с указанием места.

§ 3 Обязанности руководителя обучения

К п.1 (Цель подготовки)

К договору о начальном профессиональном образовании должен прилагаться план профессиональной подготовки (в 2 экземплярах), отражающий ее содержание и объем. Исходя из рамочного плана подготовки и конкретных условий предприятия, в соответствии с § 25 Закона о начальном профессиональном образовании процесс подготовки должен быть структурирован таким образом, чтобы была понятна как последовательность процесса обучения, так и его содержание.

К п.9 (Обследования)

¹ Помимо согласованного договора о сокращении сроков Закон о начальном профессиональном образовании открывает возможность досрочного допуска к выпускным экзаменам (§ 40, абз.1 Закона о начальном профессиональном образовании). Частные вопросы регламентированы в документе о порядке проведения экзаменов Промышленной и торговой палаты.

Согласно § 32 Закона о защите труда молодежи руководитель обучения должен начинать профессиональное образование молодого человека только в том случае, если тот в течение последних 14 месяцев был обследован врачом и имеет справку от врача. Копия этой справки должна подаваться в Промышленную и торговую палату вместе с протоколом договора. Руководитель обучения должен до истечения первого года подготовки представить справку от врача о том, что молодой человек прошел дополнительное медицинское обследование. Руководитель обучения действует противозаконно, если он преднамеренно или непреднамеренно поступает вопреки предписаниям § 32, абз.2 и § 33, абз.3 Закона о защите труда молодежи.

К п.10 (заявление о включении в список учащихся)

Заявление о включении в список учащихся должно быть представлено в Промышленную и торговую палату до начала обучения, а не в течение испытательного срока. К заявлению должны прилагаться протокол договора (в 2 экземплярах) и прочие анкеты. Последующие изменения содержания договора, ранее направленного в Промышленную и торговую палату, должны незамедлительно сообщаться в Промышленную и торговую палату.

К п.12 (Учебные занятия вне школы производственного обучения)

Должны быть указаны учебные занятия, проводимые вне школы производственного обучения. Расходы на эти занятия несет руководитель обучения в соответствии с § 5, п.3 договора о начальном профессиональном образовании.

§ 4 Обязанности учащегося

К п.4 (Правила, существующие на предприятии)

Действующие в школе производственного обучения правила могут касаться, например, техники безопасности и предупреждения несчастных случаев, ношения защитной одежды, входа в цеха и определенные помещения, порядка использования социальных учреждений, общих правил внутреннего распорядка и т.д., если они не противоречат Закону о начальном профессиональном образовании. Руководитель обучения должен ознакомить учащегося с существующими правилами. Учащийся должен также и сам получить информацию о правилах, если она общедоступна в школе производственного обучения.

К п.6 (Сведения, являющиеся секретными)

Учащийся должен хранить в тайне сведения, являющиеся секретными и касающиеся производства или бизнеса.

§ 5 Вознаграждение

К п.1 (Размеры и сроки)

В протокол договора включаются данные о вознаграждении учащихся за каждый год обучения. Размер вознаграждения должен увеличиваться минимум ежегодно в соответствии с возрастом учащегося и его успехами в профессиональном образовании.

Если не существует тарифов, рекомендуется ориентироваться на вознаграждения, существующие в родственных отраслях или на сопоставимые тарифы.

К п.3 (Затраты на занятия вне школы производственного обучения)

Здесь допустимы отступления от положений в пользу учащегося.

К п.4 (Рабочая одежда)

Положение о предоставлении особой рабочей одежды должно защищать учащегося от непомерных расходов. Кроме того, в положении не должно допускаться, чтобы высокие финансовые затраты учащихся и их родителей на приобретение и уход за рабочей одеждой препятствовали обучению. Поэтому необходимо предусмотреть помимо принятой в отрасли рабочей одежды, рабочую одежду для учащихся.

§ 6 *Время обучения и отпуск*

К п.1 (Ежедневное время обучения)

Регулярное ежедневное время обучения должно быть четко согласовано в протоколе договора. Оно связано с рабочим днем, верхние границы его законодательно определены, например, в Законе о защите труда молодежи.

Согласование регулярного ежедневного рабочего времени имеет своим следствием особую оплату сверхурочного рабочего времени.

На предприятиях, где введен скользящий график работы, который распространяется и на учащихся, продолжительность ежедневного рабочего времени не должна превышать высших границ, предусмотренных Законом о защите труда молодежи. Ежедневная продолжительность обучения должна находиться в рамках границ, предусмотренных Законом о защите труда молодежи.

К п.2 (Отпуск)

В протокол договора должен быть внесен пункт о полагающемся учащемуся отпуске в каждом календарном году (не в учебном году) в рабочих днях или в будних днях в зависимости от тарифного соглашения или других видов соглашений. Продолжительность отпуска зависит от возраста учащегося к началу каждого календарного года. Кроме того, определяющим является тот факт, предоставляется ли отпуск в соответствии с Законом о защите труда молодежи, Федеральным законом об отпуске или в соответствии с тарифным соглашением. Только общих ссылок на регламентацию отпуска в тарифном соглашении недостаточно.

§ 9 *Урегулирование конфликтов*

Решение конфликтов, возникающих в процессе начальной профессиональной подготовки, находится в компетенции суда по трудовым вопросам. Предпосылкой для проведения судебного процесса по трудовым вопросам является заранее поданное обращение арбитражной комиссией Промышленной и торговой палаты. Обращение арбитражной комиссии должно быть запротоколировано Промышленной и торговой палатой.

§ 11 *Прочие соглашения*

Не должны заключаться соглашения, противоречащие смыслу и цели начального профессионального образования или отступающие от Закона о начальном профессиональном образовании не в пользу учащегося. Недопустимы особые соглашения, которые ограничивают учащегося в профессиональной деятельности после окончания обучения.

Договорные неустойки не должны согласовываться. Также недопустимы соглашения об исключении или ограничении требований о возмещении ущерба и об установлении общих размеров возмещения за ущерб.

Нарушение положений Закона о начальном профессиональном образовании при заключении договора и составлении протокола договора, а также при внесении в список

учащихся могут караться денежными штрафами до 2000 DM, в определенных случаях штрафами до 10000 DM (Закон о начальном профессиональном образовании § 99).

ЗАЯВЛЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ В СПИСОК УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Между руководителем обучения (предприятием, осу- ществляющим обучение)	ПРОМЫШЛЕННАЯ И ТОРГОВАЯ ПАЛАТА БЕРЛИНА Харденберг штрассе 16-18 10623 Берлин и учащимся(щейся) муж. жен.
1	2
Номер телефона	Ф. И.
	Улица, номер дома
	Город
	Дата рождения Место рождения
Улица, номер дома	Гражданство
Город	Законный представитель Родители Отец Мать Опекун
Ответственный за обучение Господин/госпожа ФИ	ФИ законного представителя ² Улица, номер дома Город
Заключает нижеследующий договор о подготовке по профессии, специализации согласно документу о по- рядке подготовки ³	
Школа, которую посещал учащийся ⁴ Последняя выпускной класс закончен с ⁵	Численность специалистов по профессии, по которой проводится подготовка
Профессиональная школа, в которой проводится теор- етическая подготовка	
А Продолжительность подготовки согласно документу о порядке обучения составляет месяцев _____ Предшествующая профессиональная подготов- ка/предварительное обучение: засчитывается за: _____ месяцев _____ дней, при этом подается ходатайство о соответствующем со- кращении. Обучение начинается _____ оканчивается _____	Г Руководитель обучения предоставляет учащему- ся отпуск в соответствии с действующими положе- ниями. Имеет право на отпуск в году будних дней рабочих дней
В Испытательный срок (§ 1, п.2) составляет месяцев----- ⁶	Н Ссылка на действующие тарифные соглашения, соглашения предприятия и пр.
С Подготовка проводится согласно Д (§ 3, п.12) в ----- и на рабочих местах, связанных с подготовкой на предприятии	
Д Учебные занятия вне школы производственного обу- чения (§ 3, п.12) (с указанием периода времени)	
Е Руководитель обучения выплачивает учащемуся со- ответствующее вознаграждение (§ 5); оно составляет в настоящее время ----- общая сумма в мес. DM В первый второй третий четвертый год обучения Если оплата регулируется тарифной сеткой, действует как минимум тарифная ставка	

² Право представлять имеют оба родителя, если такое право не отдано одному из родителей. Если имеется опекун, то он должен иметь постановление суда об опекунстве к моменту заключения договора.

³ Пока не опубликован документ о порядке подготовки, в соответствии с § 108, абз.1 Закона о начальном профессиональном образова-
нии действуют ранее существовавшие документы.

⁴ Последняя школа : главная школа, школа для детей с физическими и умственными недостатками, реальная школа, гимназия, профес-
сиональная школа, объединенная школа, годичная предварительная профессиональная подготовка, годичная базовая профессиональная
подготовка, профессиональная школа с отрывом от производства, средняя профессиональная школа, прочие профессиональные школы,
вуз/высшая профессиональная школа, прочие школы.

⁵ Документ об окончании школы: свидетельство об окончании главной школы, свидетельство об окончании средней школы, свидетель-
ство, дающее право поступать в высшую профессиональную школу, аттестат зрелости, документ об окончании вуза, прочие документы
об окончании, без документа об окончании.

⁶ Испытательный срок должен составлять минимум 1 и максимум 3 месяца.

1	2
Регулярная ежедневная продолжительность подготовки (§ 6, п.1) составляет ---- часов ⁷	
	Подпись касается нижеследующего пояснения
	Место и дата
	Подпись
	Печать

ПОЯСНЕНИЕ К ЗАЯВЛЕНИЮ

О ВНЕСЕНИИ В СПИСОК УЧАЩИХСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

*Промышленная и торговая палата
Берлина
Харденберг штрассе 16-18
10623 Берлин*

При подаче в Палату заявления о внесении в список учащихся профессионального обучения представляется договор о профессиональной подготовке, заключенный с учащимся (в 2 экземплярах) (при наличии опекуна – в 3 экземплярах). Следует пояснить:

1. В школе производственного обучения должны позаботиться, чтобы обучение проводилась в соответствии с профиограммой и договором о профессиональном образовании
2. *Подразделения школы производственного обучения - при необходимости совместно с указанными в договоре о профессиональном образовании внешними образовательными организациями – создают предпосылки для успешного овладения в полном объеме знаниями и умениями в соответствии с профиограммой.*
3. В личности руководителя обучения, а в необходимом случае в личности привлеченного им к обучению мастера, не должно быть причин, препятствующих обучению в толковании Закона о начальном профессиональном образовании. Особенно не существует запрета на занятость детей и молодежи.
4. Мастер должен также профессионально подходить для осуществления профессиональной подготовки. Карта мастера в соответствии с новым положением представляется в Палату заранее или подается с заявлением.
5. О существенных изменениях в договоре о профессиональном образовании необходимо незамедлительно известить Палату.
6. Документ о порядке обучения и учебный план профессиональной подготовки должны быть вручены учащемуся в начале обучения.
7. Правильность и точность данных должна быть подтверждена на обратной стороне.

Должны прилагаться следующие документы:

1. Договор о профессиональном образовании в 2 экземплярах.
2. Учебный план в 2 экземплярах.
3. При подготовке молодежи – справка, согласно § 32 Закона о защите труда молодежи.

Сбор сведений осуществляется на основании §§ 3,4,20 по 22, 31 по 33, 76, 77 Закона о начальном профессиональном образовании, а также §§ 4 и 5 Берлинского закона об образовании.

⁷ Следует обратить внимание на Закон о защите труда молодежи, а также действующие тарифные соглашения и соглашения предприятий.

Таблица

<p>ДОГОВОР О НАЧАЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</p> <p>(§§ 3,4 Закона о начальном профессиональном образовании)</p> <p>Между руководителем обучения (предприятием, осуществляющим обучение)</p>	<p>ПРОМЫШЛЕННАЯ И ТОРГОВАЯ ПАЛАТА БЕРЛИНА Харденберг штрассе 16-18 10623 Берлин</p> <p>Утверждается Палатой Этот договор должен вноситься в список учащихся Печать Дата и учащимся (щейся) муж. жен.</p>
1	2
Номер телефона	Ф. И.
	Улица, номер дома
	Город
	Дата рождения Место рождения
Улица, номер дома	Гражданство
Город	Законный представитель Родители Отец Мать Опекун
Ответственный за обучение Господин/госпожа Ф. И.	ФИ законного представителя ⁸ Улица, номер дома Город
Заключает нижеследующий договор о подготовке по профессии, специализации согласно документу о порядке подготовки ⁹	
О существенных изменениях в содержании договора следует незамедлительно сообщить в промышленную и торговую палату для внесения в список учащихся	Прилагаемый учебный план подготовки является составной частью данного договора
А Продолжительность подготовки согласно документу о порядке обучения составляет месяцев ----- Предшествующая профессиональная подготовка/предварительное обучение: засчитывается за:---- месяцев----дней, при этом подается ходатайство о соответствующем сокращении. Обучение начинается оканчивается	Г Руководитель обучения предоставляет учащемуся отпуск в соответствии с действующими положениями. Имеет право на отпуск в году будних дней рабочих дней
В Испытательный срок (§ 1, п.2) составляет месяцев---- ¹⁰	Н Ссылка на действующие тарифные соглашения, соглашения предприятия и пр.
С Подготовка проводится согласно D (§ 3, п.12) в ----- -- и на рабочих местах, связанных с подготовкой на предприятии	
D Учебные занятия вне школы производственного обучения (§ 3, п.12) (с указанием периода времени)	
Е Руководитель обучения выплачивает учащемуся соответствующее вознаграждение (§ 5); оно составляет в настоящее время ----- общая сумма в мес. DM В первый второй третий четвертый год обучения Если оплата регулируется тарифной сеткой, действует как минимум тарифная ставка	Последующие дополнительные соглашения являются предметом данного договора и признаются ----- Мастер:

⁸ Право представлять имеют оба родителя, если такое право не отдано одному из родителей. Если имеется опекун, то он должен иметь постановление суда об опекунов к моменту заключения договора.

⁹ Пока не опубликован документ о порядке подготовки, в соответствии с § 108, абз.1 Закона о начальном профессиональном образовании действуют ранее существовавшие документы.

¹⁰ Испытательный срок должен составлять минимум 1 и максимум 3 месяца.

1	2
F Регулярная ежедневная продолжительность подготовки (§ 6, п.1) составляет ---- часов ¹¹	Печать и подпись
	Учащийся: Ф. И.
	Законный представитель учащегося
	Отец и мать/опекун

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ К ДОГОВОРУ О НАЧАЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

§ 1 Сроки подготовки

1. (Продолжительность) см. А
2. (Испытательный срок) см. В

Если в течение испытательного срока подготовка прерывается более, чем на 1/3 этого срока, то испытательный срок продлевается на тот же период, на который была прервана подготовка.

3. (Досрочное окончание обучения)

Если учащийся сдает выпускной экзамен до истечения согласованного в п.1 срока подготовки, то со сдачей экзамена прекращает свое действие статус учащегося.

4. (Продление срока обучения)

Если учащийся не сдает выпускной экзамен, то обучение продлевается до следующего повторного экзамена, максимум на 1 год.

§ Школа(ы) производственного обучения

см. С

Руководитель обучения обязуется

1. (Цель подготовки)

Заботиться о том, чтобы учащийся получил знания и приобрел навыки, которые необходимы для достижения цели подготовки в соответствии с документом о порядке организации обучения, и чтобы подготовка осуществлялась в соответствии с прилагаемым учебным планом, и цель подготовки была достигнута в предусмотренные сроки;

2. (Мастер)

Осуществлять подготовку или уполномочить мастера, подходящего по личным и профессиональным качествам, и ознакомить учащегося;

3. (Документ о порядке подготовки)

Вручить учащемуся бесплатно перед началом обучения;

4. (Средства подготовки)

Предоставить учащемуся бесплатно средства подготовки, особенно станки, материалы и специальную литературу, которые необходимы для подготовки на предприятии и вне его и для сдачи промежуточного и выпускного экзаменов;

¹¹ Следует обратить внимание на Закон о защите труда молодежи, а также действующие тарифные соглашения и соглашения предприятий.

5. (Посещение профессиональной школы и занятия вне школы производственного обучения)

Требовать от учащегося посещения профессиональной школы и освобождать от посещения. Это же касается и занятий вне школы производственного обучения в соответствии с п.12;

6. (Ведение дневника)

Вручить учащемуся бесплатно перед началом обучения и позднее дневник профессиональной подготовки и контролировать ведение дневника в течение всего обучения, поскольку дневник требуется при проведении профессиональной подготовки;

7. (Деятельность, связанная с обучением)

Поручать учащемуся задания, которые служат цели подготовки и соответствуют физическим возможностям учащегося;

8. (Обязанность заботиться)

Заботиться о том, чтобы учащемуся оказывалось содействие и не наносилось ущерба с точки зрения духовного и физического развития;

9. (Медицинское обследование)

контролировать представление молодыми учащимися справки в соответствии с §§ 32, 33 Закона о защите труда молодежи, свидетельствующей о том, что он

- а) прошел медицинское обследование перед началом обучения и
- б) до истечения первого года подготовки прошел дополнительное обследование;

10. (Заявление о включении в список)

Сразу же после заключения договора о начальном профессиональном образовании подать заявление в компетентный орган о включении в список учащихся, приложив протокол договора и, в случае, если учащемуся не исполнилось 18 лет, копию медицинской справки о первичном обследовании в соответствии с § 32 Закона о защите труда молодежи; это же касается и в случае последующего существенного изменения содержания договора;

11. (Запись на экзамены)

Своевременно записывать учащегося на промежуточный и выпускной экзамены и освобождать их от участия, а также прилагать к заявлению на сдачу промежуточного экзамена – в случае, если учащемуся не исполнилось 18 лет – копию медицинской справки о дополнительном медицинском обследовании согласно § 33 Закона о защите труда молодежи;

12. (Занятия вне школы производственного обучения) см. D.

§ 4 Обязанности учащегося

Учащийся должен стараться приобрести знания и умения, которые необходимы для достижения цели подготовки. Он особенно обязуется:

1. (Учебные обязанности)

Добросовестно выполнять задания, задаваемые в рамках профессионального образования;

2. (Теоретические занятия в профессиональной школе, экзамены и прочие мероприятия)

Принимать участие в теоретических занятиях в профессиональной школе, экзаменах, а также занятиях вне школы производственного обучения, для участия в которых он освобождается в соответствии с § 3, п.5 и 11;

3. (Необходимость выполнения указаний)

Следовать указаниям, которые дает в рамках профессиональной подготовки руководитель обучения, мастер или другое уполномоченное лицо, поскольку они были представлены как уполномоченные давать указания;

4. (Правила на предприятии)

Соблюдать правила, действующие в школе производственного обучения;

5. (Обязанность добросовестно относиться к оборудованию)

Заботливо обращаться со станками, машинами и оборудованием и использовать их только для тех работ, для которых они предназначены;

6. (Сведения, являющиеся секретными)

Хранить в тайне сведения, являющиеся секретными и касающиеся производства и бизнеса;

7. (Ведение дневника)

Аккуратно вести дневник и регулярно представлять его;

8. (Уведомление)

Сразу же сообщать мастеру в случае отсутствия на производственных занятиях, на теоретических занятиях в профессиональной школе или на других занятиях с указанием причин, представлять ему справку в случае болезни или при несчастном случае не позднее, чем на третий день;

9. (Медицинское обследование)

Если на учащегося распространяются положения Закона о защите труда молодежи в соответствии с §§ 32 и 33:

- а) пройти медицинское обследование перед началом обучения,
- б) пройти дополнительное медицинское обследование до конца первого года подготовки и представить мастеру справки об этом.

§ 5 Вознаграждения и прочие платежи

1. (Размер вознаграждений и сроки платежа) см. Е

Занятость сверх согласованного регулярного учебного времени оплачивается особо. Вознаграждения выплачиваются не позднее последнего рабочего дня месяца. Выплаты за отпуск производятся перед отпуском.

Взносы за социальное страхование производят заключающие договор согласно закону.

2. (Материальные льготы)

Если руководитель обучения обеспечивает учащегося питанием и/или жильем, то действуют регламентации, приведенные в приложении.

3. (Расходы на занятия, проводимые вне школы производственного обучения)

Руководитель обучения несет расходы, связанные с проведением занятий вне школы производственного обучения согласно § 3 п.5, если они не покрываются другим образом. Если необходимо разместить иногороднего, то с учащегося может взиматься плата за питание по частям по мере накопления этих средств. Зачет разделенной по частям

платы и стоимости вознаграждений натурой согласно § 10 (2) Закона о начальном профессиональном образовании не должны превышать 50% от общих согласованных выплат учащемуся.

4. (Рабочая одежда)

Если руководителем обучения предусмотрена особая рабочая одежда, то она предоставляется им.

5. (Продолжение выплаты вознаграждения)

Учащемуся выплачивается также вознаграждения:

- а) на время освобождения согласно § 3 п.5 и 11 данного договора, также согласно § 10, абз.1 и 2 и § 43 Закона о защите труда молодежи;
- б) сроком до 6 недель, если он
 - готов к профессиональному образованию, а оно отменяется или
 - по другой причине, обусловленной его личностью, затруднено выполнение его обязанностей, связанных с обучением.

Если учащийся вследствие болезни не может принимать участие в обучении, продолжает действовать тарифное соглашение о продолжении выплат. Если не представляется тарифные соглашения, соглашения предприятия или отдельные соглашения о неограниченном продлении выплат, то действуют положения Закона о возмещении продолжающейся выплаты.

§ 6 Сроки подготовки и отпуска

1. (Фактические сроки подготовки) см. F
2. (Отпуск) см.G
3. (Время отпуска)

Отпуск должен предоставляться с учетом теоретического обучения в профессиональной школе, во время каникул в ней. Во время отпуска учащийся не должен выполнять никакой работы, противоречащей цели отпуска.

§ 7 Расторжение

1. (Расторжение во время испытательного срока)

Во время испытательного срока профессиональное обучение может быть прервано, и договор расторгнут без соблюдения сроков расторжения и без указания причин.

2. (Причины расторжения)

После испытательного срока договор о профессиональном обучении может быть расторгнут только

- а) по уважительной причине без соблюдения сроков расторжения,
- б) учащимся с соблюдением срока расторжения в течение 4 недель, если он отказывается от профессионального обучения или собирается изменить профессию.

3. (Форма расторжения)

Расторжение осуществляется в письменной форме, в случае, указанном в п.2 с объяснением причин расторжения.

4. (Недействительность расторжения)

Расторжение по уважительной причине является недействительным, если причины, по которым оно происходит, известны лицу, уполномоченному осуществлять расторжение, более двух недель. Если начато третейское разбирательство в соответствии с § 9, то до его окончания этот срок приостанавливается.

5. (Возмещение ущерба при преждевременном прекращении)

Если обучение после истечения испытательного срока прекращается досрочно, то руководитель обучения или учащийся могут потребовать возмещение ущерба, другой должен представить причину прекращения. Это не распространяется на расторжение в связи с задачей предприятия или сменой профессии (п.2 б). Требование отклоняется, если оно не было подано в течение 3 месяцев после окончания обучения.

6. (Задача предприятия, отсутствие способностей к обучению)

При расторжении договора о начальном профессиональном обучении в связи с задачей предприятия или из-за отсутствия способностей к обучению руководитель обучения обязуется оказывать содействие учащемуся и с помощью службы профессиональной ориентации своевременно обеспечить ему подготовку в другой подходящей школе производственного обучения по той же профессии.

§ 8 Свидетельство

Руководитель обучения выдает учащемуся по окончании профессионального обучения свидетельство. Если руководитель обучения не сам проводит производственное обучение, то мастер также должен подписывать свидетельство. Оно должно содержать данные о виде, продолжительности и цели профессионального образования, а также о приобретенных учащимся знаниях и навыках, по требованию учащегося также и данные об успеваемости и способностях.

§ 9 Урегулирование конфликтов

При возникновении конфликтов в процессе профессионального образования следует до обращения в суд по трудовым вопросам обратиться в комитет, созданный в соответствии с § 111, абз.2 Закона о судах по трудовым вопросам.

§ 10 Место исполнения

Местом исполнения для всех претензий по данному договору является школа производственного обучения.

§ 11 Прочие соглашения

см. Н

Законные дополнительные соглашения, касающиеся профессионального образования, могут заключаться только в письменной форме в рамках § 11 договора о профессиональном образовании. Вышеуказанный договор составляется в 2 экземплярах (при наличии опекунов в 3 экземплярах) и подписывается лицами, заключающими договор.

Эти соглашения являются предметом договора о профессиональном образовании и признаются мной.

Памятку к договору о профессиональном образовании (версия Интернета от 1.07.1999) я принял к сведению.

Руководитель обучения

Учащийся/
Законный представитель учащегося

**СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
по профессии коммерческий служащий/щая**

Предприятие, осуществляющее подготовку	Общество содействия дальнейшему профессиональному образованию в Берлине и Бранденбурге		
Продолжительность подготовки:	36 месяцев		
Ответственный мастер:			
Учащийся:			
Знания и умения по профессии, в соответствии с профессиограммой	Избранный школой производственного обучения период в соответствии с документом о порядке организации обучения в неделях		
	Всего	Фаза в головной организации, осуществляющей подготовку	Фаза на предприятии
1-ый год обучения			
Место предприятия, осуществляющего подготовку в экономике, профессиональном образовании	2	2	0
Охрана труда, охрана окружающей среды, рациональное использование энергии	1	1	0
Производство и использование электроэнергии	2	2	0
Производственная организация и функциональные взаимосвязи	4	4	0
Средства труда и организационные средства	3	3	0
Организация рабочего места	2	2	0
Канцелярская работа и организация офиса	5	5	3
Офисная коммуникационная техника	3	2	1
Обработка текста	10	4	3
Выполнение поручений, проведение расчетов	8	8	1
Статистика	2	1	1
Управление и контроль в области коммерции	6	6	0
Складское хозяйство	4	2	3
<i>ВСЕГО</i>	53	40	12
2-ой год обучения			
Обработка данных в области коммерции	12	2	10
Организация офиса	12	5	7
Основы кадровой работы на предприятии	5	1	4
Управление персоналом	4	2	2
Расчет оплаты	3	3	0
Ведение бухгалтерских книг	12	8	4
Составление смет расходов	4	4	0
<i>ВСЕГО</i>	52	25	27
3-ий год обучения			
Статистика	2	0	2
Обработка данных в области коммерции	16	0	16
Организация офиса	12	0	12
Ведение бухгалтерских книг	5	5	0
Составление сметы расходов	5	3	2
Управление и контроль в области коммерции	6	2	4
Выполнение поручений и проведение расчетов	6	2	4
<i>ВСЕГО</i>	52	13	39

Договор о кооперации по совместной подготовке учащихся

По профессиональной группе
По профессии
Между

Обществом по содействию дальнейшему
профессиональному образованию
в Берлине и Бранденбурге

*зарегистрированное объединение
Гитшинер штрассе 61, 10969 Берлин
Тел. 030 / 6 15 01 – 0*

представленное

далее называемое ОСП,
госпожой Зайдель, председателем

и

Предприятием по кооперации,
представленным

далее называемым партнером по кооперации

Между двумя партнерами заключено следующее соглашение:

1. Права и обязанности ОСП

- 1.1 ОСП заключает с учащимся(ейся) _____ согласно приложению 1 договор о подготовке. Приложение 1 является составной частью договора.
- 1.2 ОСП предоставляет договор/ы о подготовке в соответствующую Палату и приписывает учащегося к профессиональной школе.
- 1.3 ОСП выплачивает в течение подготовки плату учащемуся и оплачивает социальный взнос в соответствующие кассы или взносы в профессиональные общества. Учащийся/щиеся страхуются от несчастного случая в профессиональном обществе точной механики и электротехники.
- 1.4 ОСП вменяются все права и обязанности, относящиеся к области трудового права и вытекающие из договора о профессиональном образовании. Только оно может вновь прекратить отношения.
- 1.5 Учащийся/щаяся вместе с заключением договора получает документ о порядке работы, который является для него обязательным.
- 1.6 ОСП подает заявление от учащегося о сдаче экзамена в Палату и выплачивает взнос за экзамен (а также оплачивает стоимость занятий, проводимых вне предприятия).
- 1.7 ОСП вменяется в обязанность контроль за ходом подготовки, проводимой партнером по кооперации, оно обеспечивает социально-педагогическую поддержку учащегося/щейся.
- 1.8 ОСП имеет право в любое время устанавливать контакт со своим/ей учащимся/ейся и получать информацию об успеваемости и поведении на предприятии, являющемся партнером по кооперации.
- 1.9 Составляются отдельные учебные планы для разных частей подготовки – на предприятии-партнере по кооперации и ОСП.
- 1.10 В приложении 1 называется партнер для обращения с указанием номера телефона.
- 1.11 ОСП перед заключением договора убеждается, что партнер по кооперации обладает профессиональными инструментами.

2. Права и обязанности партнера по кооперации

- 2.1** Партнер по кооперации подтверждает в «Пояснении о наличии учебного места», что имеется дополнительное учебное место, созданное в кооперации с головной организацией, осуществляющей подготовку, в соответствии с Федерально-земельной программой АРР 99.
- 2.2** Партнер по кооперации имеет право выбирать учащегося, используя свои методы отбора.
- 2.3** Под его руководством осуществляется подготовка на его предприятии в соответствии с учебным планом (приложение 2). Приложение 2 разрабатывается на 1 учебный год и является составной частью договора. В приложении 1 назван ответственный (фамилия и номер телефона).
- 2.4** Партнер по кооперации бесплатно предоставляет необходимые для подготовки педагогический персонал, оборудование предприятия и средства.
- 2.5** Ему дано право давать указания учащимся по всем вопросам.
- 2.6** При нарушении дисциплины или правил техники безопасности об этом сразу же письменно сообщается ОСП. Дисциплинарная ответственность остается за ОСП.
- 2.7** До завершения испытательного срока оба партнера оценивают успеваемость и поведение учащихся и принимают совместное решение о продолжении подготовки.
- 2.8** Ответственное лицо подтверждает своей подписью в свидетельстве о подготовке надлежащее прохождение обучения. Особые отметки могут вноситься на предусмотренной для этого странице.
- 2.9** При несчастном случае на работе или по пути партнер по кооперации составляет акт о несчастном случае и передает его копию в ОСП.
- 2.10** Партнер по кооперации берет на себя с _____ долю расходов на подготовку в размере _____ DM в месяц на учащегося с учетом налога на прибавочную стоимость (7%). Счет выставляется ежемесячно.
- 2.11** Партнер по кооперации имеет право в любое время присоединиться к договору о профессиональном образовании. ОСП в этом случае прекращает договор/ы о профессиональном образовании и преобразовывает его/их в договор с предприятием. При этом все права и обязанности ОСП теряют силу.
- 2.12** В случае неуспешной сдачи выпускных экзаменов партнер по кооперации берет на себя дальнейшие выплаты учащимся до следующего экзамена.
- 2.13** К моменту завершения обучения оно выдает учащемуся свидетельство о профессиональной подготовке с указанием квалификации.

3. Изменение договора

- 3.1** Оба партнера могут изменить договор во всех его частях после предварительных консультаций. Все изменения должны осуществляться в письменной форме. Зависимые соглашения недействительны.
- 3.2** Если в договоре необходимо изменить важные моменты с точки зрения правового регулирования и по существу, стороны, подписывающие договор, достигают соглашения о необходимом приведении в соответствие или расторжении договора. Изменения договора осуществляются в письменной форме.

Берлин

Берлин

Подпись
ОСП

Подпись
Партнер по кооперации

Приложение 1
к договору о кооперации

Профессия, специализация:

Ф. И.

Начало подготовки:

Окончание подготовки:

Партнер по кооперации:

Ответственный

Телефон/факс:

ОСП: Общество содействия дальнейшему
профессиональному образованию
в Берлине и Бранденбурге
Гитшинер штрассе 61, 10969 Берлин

Ответственный:

Телефон/факс:

Профессиональная школа:

Телефон/факс:

Класс:

Школьный день

Начало с:

Испытательный срок:

Замечания: Рабочее время составляет _____ часов в неделю.
Отпуск _____ будних/рабочих дней в году.
(1999 - _____ дней и т.д.)

Ежедневное рабочее время регламентирует партнер по кооперации с учетом времени обучения в профессиональной школе, согласуя с учащимся.

Дата

Дата

ОСП

Партнер по кооперации

ДОГОВОР О ПРАКТИКЕ

(Дальнейшее образование)

Между (головное образовательное учреждение,
_____ адрес, телефон)
_____ (ниже названный «проводящий курс обучения»)
и
_____ предприятие, на котором проводится практика,
_____ адрес, телефон
_____ (ниже названное «предприятие»)

§ 1

Предприятие предоставляет господину/госпоже место для прохождения практики на время с _____ по _____.

§ 2

Практикант обязуется:

1. Добросовестно выполнять поручаемую ему работу;
2. Соблюдать правила, существующие на предприятии и в офисе, и аккуратно обращаться с приборами и машинами;
3. Соблюдать интересы предприятия и не разглашать информацию о производственных процессах на предприятии;
4. В случае отсутствия - сразу же сообщить на предприятие, в случае болезни – представить справку не позднее, чем не третий день.

§ 3

Ежедневное время занятий соответствует обычному рабочему времени предприятия. Недельное рабочее время составляет максимум 40 часов в течение 5 будних дней.

§ 4

Практиканту поручаются задания из следующих сфер:

Практиканта курирует со стороны предприятия:

По окончании практики практикант получает свидетельство:

Куратором практиканта со стороны «проводящего курс обучения» является:

§ 5

Предприятие не обязано выплачивать учащемуся вознаграждения. Отсутствует оплата страховки. Договор о практике может быть расторгнут по взаимной договоренности или в одностороннем порядке при наличии уважительной причины.

§ 6

Прочие соглашения:

Место, дата

За проводящего
курс обучения

Практикант

За предприятие

Подтверждение приема и договор участника

Госпожа/господин _____

Дата рождения _____

Уведомление N _____

Принимается на дальнейшее обучение « _____ »

Номер мероприятия: _____

Место проведения курса: _____

Курс обучения начинается _____ кончается _____

Взнос за курс обучения составляет _____ DM

В случае изменения величины взноса за курс обучения по согласованию с администрацией, это не должно отрицательно сказаться на участнике/це. Действуют взаимно оговоренные условия участия.

Время занятий _____

Время каникул _____

Договор вступает в силу со дня начала занятий. _____

Головное учебное заведение

Участник/ца

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**



ПРОГРАММА

**СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОГО ОБЛАСТНОГО
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО УЧИЛИЩА
И СФЕРЫ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА
ЭКОНОМИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Автор: Кривенков В.В.

Разработчики: Колузакова Т.С.
Сайдакова Е.М.
Кривенкова Н.В.
Волкова С.И.

(Извлечения с сокращениями и изменениями)

г. Екатеринбург, 2000 г.

Что такое программа социального партнерства ЭКСПО-19

Программа социального партнерства ЭКСПО-19 Свердловского областного агропромышленного училища - это программа экспериментального профессионального образования для агропромышленного сектора экономики Свердловской области, проводимая училищем с 1999 года.

Цель программы состоит в поддержке инициатив предприятий-партнеров училища по созданию системы восполнения и улучшения кадрового потенциала предприятий с целью их экономического процветания.

От училища это передается в форме:

- профессионального обучения и профессиональной подготовки кадров на местах в соответствии с заказом предприятий;
- переподготовки и повышения квалификации работников предприятий;
- оказания консультативного содействия в вопросах кадрового восполнения и внедрения новых технологий;
- направления групп экспертов для экспериментальных исследований;
- разработки учебно-методического сопровождения образовательного процесса профессионального образования;
- помощи в создании эффективной системы агропроизводства и переработки агро сырья.

От предприятий это передается в форме:

- формирования заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов по соответствующим профессиям и квалификациям;
- предложений по совершенствованию содержания и организации образовательного процесса по подготавливаемым профессиям;
- предоставления училищу производственно-технологической информации, научно-технической документации и специальной литературы по профилю подготовки;
- организации производственной практики учащихся;
- оказания материальной поддержки училищу, в том числе создания учебно-материальных условий для качественной реализации образовательного процесса;
- передачи имущества (оборудования, механизмов, материалов и др.);
- предоставления помещений мастерских, лабораторий участков для проведения производственного обучения.

В программе проведена смычка *предложения* образования на уровне училища и *спроса* специалистов на уровне работодателей.

Программа должна координироваться государственными службами агроэкономики и труда. Она предполагает ряд работ прогнозно-аналитического характера, главным ориентиром которых является повышение качества жизни населения в агросекторе и повышение экономического потенциала предприятий агропереработки и воспроизводства сырья.

Предисловие к Программе социального партнерства.

Программа социального диалога системы профессионального образования Свердловского областного агропромышленного училища и сферы агропромышленного сектора экономики Свердловской области была разработана в рамках программы развития училища.

Ее создание основывается на учете и моделях организующихся в России взаимоотношений между учреждениями профессионального образования и работодателями. При ее создании были использованы рекомендации и материалы, предоставленные Европейским Фондом Образования.

Хотелось бы выразить благодарность всем тем, кто помогал в разработке Программы своими материалами, советами и ориентацией. В первую очередь это относится к авторам Стратегического плана социального диалога в профессиональном образовании в Российской Федерации доктору Байденко В.И., профессору Ханс-Георгу Хофману, д-ру Бианке Енеке менеджерам проекта Делфи Соколовой С.С. и Джерри ван Зантвурту, эксперту проекта Бажутину В.В., авторам публикаций по социальному диалогу Шевченко В.Я., Ворониной Л.И., Хрущевой М.И., Гладильщикову Ю.Д., Глазыриной Т.Я., а также представителям генеральных (стратегических) партнеров зам. председателя обкома профсоюзов работников агропромышленного комплекса Кобер Л.В., зам. министра сельского хозяйства и продовольствия Мымрину В.С.

Данная Программа является открытым документом для участия в ней всех заинтересованных лиц. Мы надеемся, что публикуемая Программа будет использована всеми партнерами социального диалога Свердловского областного Агропромышленного училища с целью изменения парадигмы развития профессионального образования в вопросах кадрового восполнения агропромышленного сектора экономики Свердловской области.

Настоящая Программа представляет собой попытку создания комплексного взаимодействия сторон социального диалога в деле обеспечения соответствующих условий для модернизации образовательного процесса.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧИЛИЩА

Актуальность социального партнерства

Актуальность установления социального партнерства системы профессионального образования Свердловского областного Агропромышленного училища и сферы агропромышленного производства экономики Свердловской области стала ОЧЕВИДНОЙ. Мы рассматриваем социальное партнерство не как панацею решения социально-педагогических проблем образования, а как одно из условий совершенствования качества подготовки выпускников училища в деле восполнения и улучшения кадрового потен-

циала сферы агропромышленного производства в целом и сектора «Переработка сельхозпродукции» в частности.

В училище накоплен достаточный информационный материал и опыт для документального оформления социального партнерства; широко исследован агропромышленный рынок труда; определен перечень образовательных услуг; выявлены субъекты образовательного процесса и субъекты социального партнерства; формируются социально-педагогические условия, обеспечивающие соответствие требованиям современного рынка агропромышленного труда; изучен баланс между спросом кадров и предложением образовательных услуг; сформировано представление о взаимодействии субъектов образовательного процесса на уровне социального партнерства и взаимодействие субъектов социального партнерства на уровне образовательного процесса.

Качество начального профессионального образования, как социально - педагогическая необходимость.

Качество образования в училище находится в прямой зависимости от уровня созданной в училище образовательной системы, которая формирует в конечном итоге качество агропромышленного рынка труда.

Вскрытие причин кризиса начального профессионального образования мы начинали с выявления противоречий в современном агропромышленном рынке труда. Перед нами встала весьма непростая задача: с одной стороны, необходимо сохранить сильные стороны накопленного опыта училищной образовательной системы, а с другой, – училищную систему образования необходимо сделать гибкой и адаптивной, отвечающей как на потребности и интересы личности, так и на запросы изменяющегося рынка агропромышленного труда.

Взаимодействие субъектов образовательного процесса – главное условие установления социального партнерства и степени совершенствования качества подготовки кадров

Уделение особого внимания повышению качества рабочей силы на рынке агропромышленного труда, совершенствование системы профессионального образования в училище, переориентация в эволюционном режиме на потребности работодателей и изменение баланса спроса и предложения кадров должны стать предметом взаимодействия субъектов образовательного процесса – субъектов социального диалога.

Такое партнерство должно создать гибкую, ориентированную на трудоустройство, систему профессионального обучения и в училище, и на местах. Оно должно развивать непрерывное профессиональное образование, включая обучение на рабочем месте, и самообучение. Социальные партнеры призваны совершенствовать систему профориентации поступающих в наше училище и психологическую поддержку выпускников училища с целью их трудоустройства.

Социального партнерство – результат социально-экономических изменений

Созданная совместными усилиями служб занятости, органов образования, работодателей, профсоюзов и училища практика планирования обучения по формуле «Образование через всю жизнь» позволит возвращать обучаемых в образовательный цикл училища через каждые 5-6 лет. Для этого необходимо разработать и освоить эффективные технологии социального партнерства заинтересованных сторон и прежде всего это:

- быструю восприимчивость училищной образовательной системой всех изменений, происходящих в агропромышленном секторе экономики;
- увеличение инвестиций предприятий – партнеров в развитие и укрепление учебно-материальной базы училища
- обеспечение сбалансированного межведомственного взаимодействия социальных партнеров с определением согласованных приоритетов в системе восполнения кадров на предприятиях агропереработки.

Актуальность совершенствования управления качеством подготовки кадров в училище с последующим смещением оценки за пределы образовательного учреждения – это путь к объективизации оценки качества профессионального образования.

Внутрифирменное образование – социально-экономическая необходимость развития гуманитарных ресурсов

Анализ деятельности предприятий по организации внутрифирменного обучения выявляет резкое снижение объемов образовательных услуг на предприятиях в рамках переобучения и повышения квалификации. Разрушилась система экономической учебы, изучения и передачи передового опыта.

Это позволяет училищу принимать адекватные меры по восполнению снижения обучения при прямом участии работников училища с привлечением персонала предприятий – партнеров.

Соответствующие шаги училищем уже проделаны, и нам предстоит заинтересовать предприятия в увеличении образовательного потенциала различными методами и формами проведения обучения внутри предприятия. В решении этого вопроса потребуются большая, чем в другом, интеграция экономической и образовательной политики партнеров.

Субъекты социального партнерства – соратники в социальном диалоге между образовательной системой училища и сферой агропромышленного сектора экономики

Целью училищной политики в социальном диалоге является создание благоприятных условий для занятости населения в территориях области. Устранение и смягчение причин, порождающих безработицу, требует установления социального партнерства всех заинтересованных сторон: государства, профсоюзов, работодателей, общественных организаций, как на областном так и на районном уровнях. Поэтому важное значение в таком диалоге имеет оптимальное соотношение взаимодействий сторон социального диалога.

Политика занятости в территориях должна охватить широкий спектр проблем занятого и незанятого населения и должна стать частью общей экономической политики в области, аспектом активной социально-образовательной политики, которая должна включать в себя:

- формирование динамичной структуры восполнения кадров с помощью системы профессионального обучения и переобучения, проводимых в училище;
- выработку экономических и социальных стратегий для реформирования училищной системы профессионального образования;
- стимулирование агропромышленного рынка труда, который предполагает гибкость форм и методов организации профессионального образования в территориях.

Новым эффективным направлением такой работы может стать проведение ярмарок – вакансий кадров по реестру профессий агропереработки скотосырья и его воспроизводства с целью содействия установлению прямых контактов учащихся – выпускников и работодателей. Это потребует создание банка вакансий в агропромышленном секторе труда, контролируемого службой занятости во всем секторе агропереработки.

В рамках такого банка необходимо предусмотреть:

- территориальные приоритеты в агропромышленности, обеспечивающие развитие и сохранение рабочих мест;
- схему создания рабочих мест для определения реального воспроизводства кадров, путем обучения их на базе училища и на местах;
- специальные социальные программы создания и сохранения рабочих мест на предприятиях агропереработки.

Все это позволяет говорить нам о формировании СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА в агропромышленном секторе экономики.

Социальный диалог образовательной системы училища и сферы агропромышленного сектора экономики - избирательный процесс увеличения занятости населения в территориях Свердловской области

Наряду с реализацией основных образовательных программ в училище широкое развитие получает дополнительное профессиональное образование (дополнительные квалификации и курсы). Это позволяет на данном этапе проводить целенаправленное повышение профессиональных знаний работников предприятий, совершенствование их деловой квалификации, подготовку их к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Дополнительное профессиональное образование, проводимое училищем, призвано в настоящее время обеспечить кадровое сопровождение экономических реформ, проводимых на предприятиях.

Первоочередной задачей дополнительного профессионального образования является превращение его в один из действительных рычагов ускорения структурной перестройки агропромышленного производства в условиях рынка, усиления мотивации работников к высокопроизводительному и творческому труду, создания эффективного механизма взаимовыгодных отношений производителя и потребителя образовательных услуг.

Училищное бизнес–образование наемных работников как способ развития социального партнерства на предприятиях агропереработки

Средний и малый агробизнес занял существенные позиции в социально-экономической жизни агропереработки. Его стремительное развитие со всей остротой ставит вопрос о формировании социального партнерства с установлением строгих правил между предпринимателями (как работодателями) и наемными работниками под контролем государства и профсоюзов. Специфика местного и среднего бизнеса состоит в том, что ни одна из сторон трудового процесса не имеет четкого представления о необходимости соблюдения социальных интересов друг друга.

В обществе еще бытует негативное отношение к предпринимательству. Государственные органы власти также не всегда позитивно расположены к проблемам малого бизнеса: – зачастую преобладает казенный и равнодушный подход, его рассматривают как некую «дойную корову» для пополнения государственной казны с помощью налогов и различных поборов.

Взаимоотношения между предпринимателями и наемными работниками часто противоречивы: предприниматели не всегда располагают достаточной бизнес-культурой и знаниями в области социального партнерства и социального консенсуса; наемные работники не обладают достаточной квалификацией и опытом работы в условиях рыночной экономики.

Конкурентоспособность малого бизнеса возможна только в том случае, если дело ведет грамотный руководитель и квалифицированный персонал. Чаще руководители предпочитают принимать на работу «готовый» персонал, не заботясь о повышении его квалификации, а тем более не обучая нового. Предприниматель не понимает необходимости вложения средств в обучение персонала.

Возникает парадокс: чтобы социально защитить наемных работников, следует обучить предпринимателей.

Отсюда появляется необходимость создания базы и программ обучения:

- руководителей (предпринимателей);
- персонала (обучение и повышение квалификации);
- представителей властных структур, которые взаимодействуют с предпринимательством.

Все это в целом позволяет говорить о том, что эту проблему необходимо решать, объединив усилия училища с другими социальными партнерами с целью обучения социальному диалогу в малом и среднем бизнесе.

Анализ рынка труда агроперерабатывающего сектора экономики

Современное положение нашего училища коренным образом отличается от того, которое существовало до 1996 года в период нахождения на площадях Свердловского мясокомбината, т.е. до начала радикальной экономической реформы в агроперерабаты-

вающем секторе экономики области, в период безраздельного господства административно-командных методов управления. Ушло в прошлое плановое распределение и трудоустройство выпускников, распалась система отношений с базовым предприятием, возникла и быстро расширяется сеть малых и средних агроперерабатывающих предприятий.

В этих условиях наше училище, оставаясь в жестком контуре государственного управления, вынуждено было самостоятельно приспосабливаться к новым экономическим реалиям требований рынка труда, изменениям в сфере занятости населения области.

В числе факторов, связанных с рынком труда, существенно повлиявших на деятельность училища, можно выделить:

- изменение отраслевой структуры занятости населения области;
- изменение профессиональной и квалификационной структуры спроса на рабочую силу;
- появление на рынке труда свободной рабочей силы, не имеющей профильной подготовки.

Изменение отраслевой и профессионально - квалификационной структуры спроса на рабочую силу вынудило наше училище корректировать и формировать по новому планы подготовки кадров. Наш рынок образовательных услуг стал определяться как система экономических отношений между «СПРОСОМ» и «ПРЕДЛОЖЕНИЕМ».

Субъектами «СПРОСА» наших образовательных услуг является население области и предприятия, финансирующие обучение и переобучение своих работников.

Субъектами «ПРЕДЛОЖЕНИЯ» явилось училище, имеющее соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности.

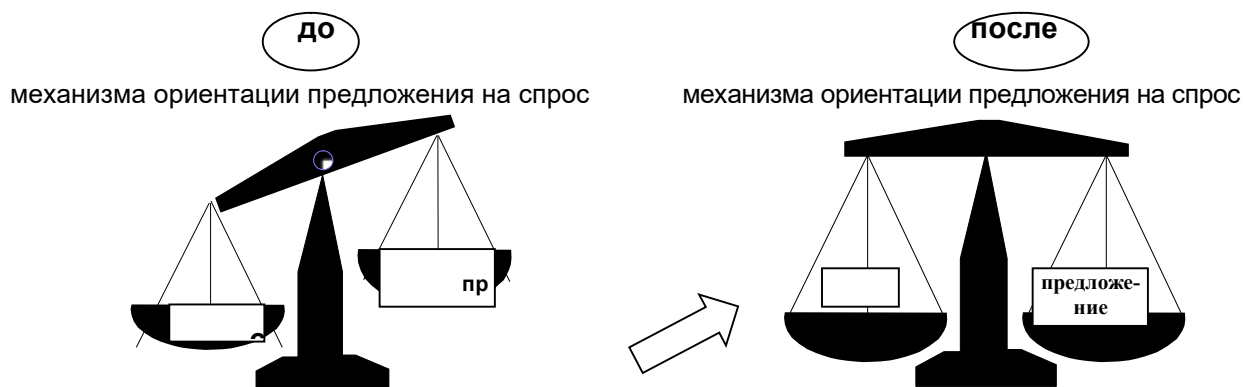
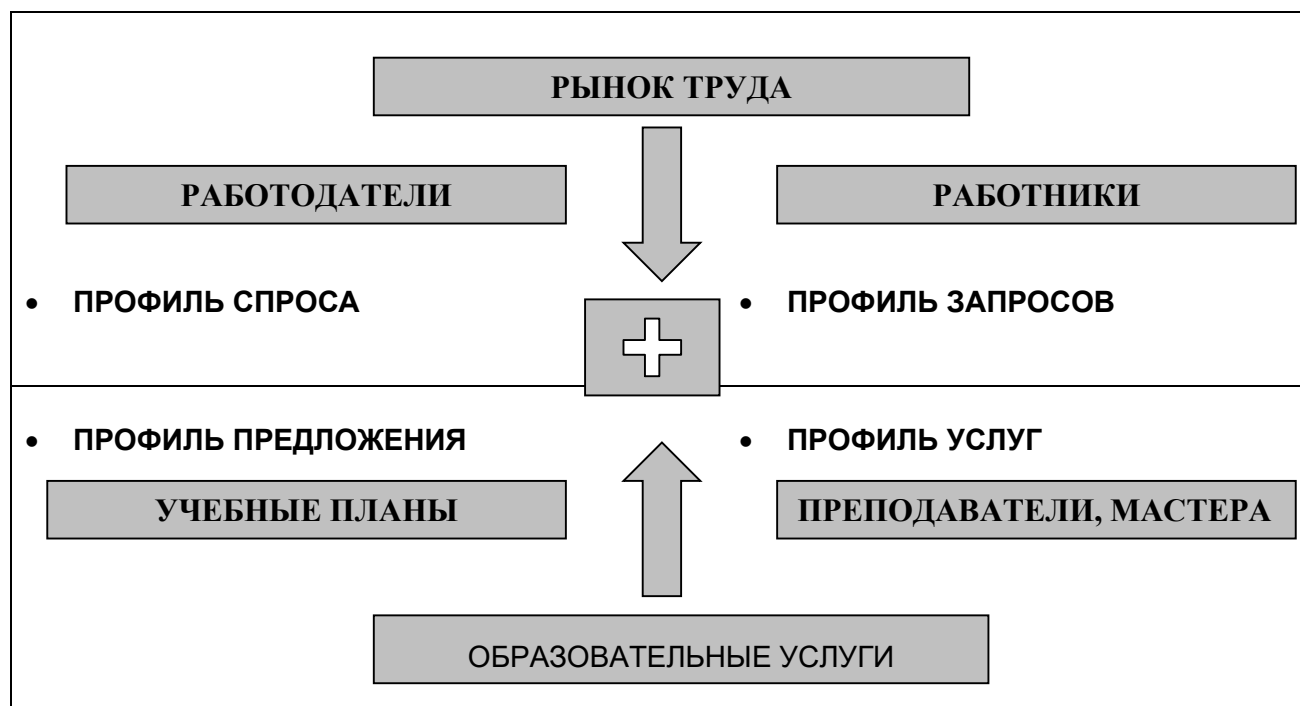
Достижение соответствия между спросом образовательных услуг (в особенности предприятиями, которые в последствии стали заказчиками) и параметрами предложения образовательных услуг нашего училища привело к значительной трансформации образовательной системы училища.

Все это существенно изменило расстановку сил и систему отношений на рынке труда и рынке образовательных услуг, и позволило нам перевести образовательную систему, управляемой «ПРЕДЛОЖЕНИЕМ», в систему, управляемой «СПРОСОМ».

Исходной ситуацией баланса рынка агроперерабатывающего труда и рынка наших образовательных услуг явилось:

- определение приоритетов в подготовке кадров;
- уточнение образовательных потребностей в услугах училища;
- выбор путей их удовлетворения, посредством предложения на агроперерабатывающем рынке;
- разработка новых образовательных услуг для удовлетворения спроса.

Этот баланс можно схематично представить на рисунках:



Рынок образовательных услуг

Рис. П.3.1. Баланс рынка труда и образовательных услуг

Одновременно с изменением параметров предложения на рынке наших образовательных услуг идет процесс трансформации и субъектов спроса. Основные носители платежеспособного спроса – население и предприятия – резко повысили уровень требований к конечному продукту – качеству получаемых знаний и навыков. Другой субъект спроса – служба занятости – выдвинул одно из главных требований – трудоустройство после завершения подготовки или переподготовки.

Училище включилось в конкретную работу по поиску потенциальных клиентов образовательных услуг и установлению с действительными клиентами социального партнерства.

Наше училище является единственным образовательным учреждением в Уральском регионе, ведущим подготовку рабочих кадров на уровне начального профессионального образования 2-4 ступеней квалификации для агроперерабатывающих предприятий Свердловской области и предприятий, связанных с ними по следующим блокам профессий:

- Переработка мяса и молока;
- Производство колбасных изделий и мясопродуктов;
- Растениеводство;
- Производство холода;
- Ветеринарное дело;
- Слесарно-механическое дело;
- Лабораторно-исследовательское дело;
- Пивоваренное производство;
- Производство молочных продуктов.

На базе и при учредительстве училища создана некоммерческая «ассоциация производителей мясопродуктов», целью которой является всемерное содействие и координация действий партнеров в предпринимательской и социальной среде.

Для определения контрольных цифр приема была поставлена задача: провести исследование рынка труда агроперерабатывающего сектора экономики Свердловской области с целью выявления потребностей населения в образовательных услугах, определения востребованности рабочих кадров на предприятиях и возможностей образовательного процесса нашего училища.

Относительно небольшой срок рыночных преобразований в нашей области, обуславливающий преимущественно интуитивную адаптацию системы профессионального образования к рынку, с одной стороны, и жизненная значимость маркетингового подхода в новых условиях, с другой стороны, требуют активных инициатив по развитию исследовательской деятельности. Для того, чтобы решать задачи, стоящие перед училищем, институциональная система профессионального образования в училище, ее структурные элементы должны иметь возможность научиться осуществлять внутреннюю трансформацию самих себя, исходя из существующих, выявленных образовательных потребностей, а также организовать активную деятельность, направленную вовне, на внешнюю среду, для обеспечения максимальной эффективности своего развития, учитывая выявленные потребности и собственные возможности.

Была сформирована рабочая группа для исследования рынка труда. Задачами этого исследования были:

- Изучить основные тенденции развития предприятий по переработке сельхозпродукции для определения потребности в рабочих кадрах и оптимальной для их востребованности квалификационной структуры;
- Определить направления взаимодействия с предприятиями - социальными партнерами по совершенствованию качества подготовки выпускников.

В рабочую группу входили директор, зам. директора по учебно-методической работе, методист, ведущие преподаватели данных профессий. Изучение состояния и динамика рынка труда региона требовала сотрудничества исследовательской группы училища и работодателей-потребителей образовательных услуг, социальных партнеров. Проведена необходимая подготовительная работа по изучению анкет, адаптации к местным условиям, разработаны комментарии к анкетам, разосланы письма работодателям. В разработ-

ке перечня необходимых квалификаций были использованы профессиограммы, а также профессиональные стандарты на профессии.

Училище взаимодействует со 140 предприятиями города и области, на которых работают учащиеся в период производственной практики и трудоустраиваются выпускники. Общие тенденции развития данной сферы экономики таковы, что осуществляется плавный переход от крупного производства к созданию мелких и средних цехов по переработке продукции сельского хозяйства. Кроме того, в настоящий период создается оптимальная инфраструктура таких предприятий, расположенных ближе к центрам производства сырья. Данные о кадровой потребности предприятий получены путем опроса руководителей предприятий и специалистов кадровых служб. Поскольку сеть постоянных потребителей рабочей силы (выпускников учебного заведения по конкретным профессиям) известна, то получение данных явилось наиболее простым и информация получилась максимально достоверной. В ситуации установленных кадровых связей с предприятиями-заказчиками вероятность отклонений от потенциальных потребностей невелика.

Основной упор в исследовании был сделан на средние и мелкие предприятия разных форм собственности, как наиболее характерных представителей данной отрасли.

Анализ результатов проведенного исследования показывает:

1. Численность работающих на разных предприятиях -

- Уменьшится за счет совмещения работ рабочими разных специальностей;
- Увеличится за счет расширения производства и освоения новых видов продукции.

2. Инновационный характер предприятий -

- На вопрос «Начали ли разрабатывать новую продукцию?» все предприятия ответили «да».
- «Вступили ли на новые рынки?» - все предприятия ответили утвердительно.
- «Ввели ли новое оборудование, технологии?» – предприятий с устаревшими технологиями не выявлено;
- «Вышли ли на экспортный рынок?» - все предприятия ответили «нет».

3. Функции в организации -

- «Существует ли трудность в заполнении вакансий?» - по квалифицированным рабочим ответ «да».
- Минимальным требованием к уровню образования квалифицированных рабочих является наличие начального профессионального образования и опыта работы от 1 до 3 лет у разных работодателей.
- На вопрос «Изменилось ли содержание функций за последние 5 лет?» предприятия дали утвердительный ответ. Это выразилось в расширении специализаций.

4. Технология: использование оборудования и инструментария.

Все предприятия ответили, что они автоматизированы и оснащены компьютерами. Предприятия имеют цифровую систему контроля в среднем на 50%.

5. Обучение

Анализ результатов исследования показывает, что предприятия заинтересованы в профессиональной подготовке и повышении квалификации своих работников. Что касается качества профессионального образования работников в начале их карьеры, то все

отметили достаточный уровень теоретической подготовки, известные недостатки в практических навыках и недостаточную сформированность общих навыков и личных качеств.

6. Общие квалификации и личные качества

Более детальная оценка руководителями предприятий уровня подготовленности наших выпускников по профессиям «Переработчик скота и мяса» и «Оператор процессов колбасного производства» такова (по шкале от 1 до 10):

Общие квалификации	Оценки предприятий	Средний балл
Навыки ручной работы	7, 6, 7, 7, 6, 7	6,75
Решение проблем	5, 6, 5, 5, 5, 6	5,25
Предпринимательство	4, 5, 5, 4, 4, 5	4,5
Навыки письменной коммуникации	3, 4, 3, 4, 4, 4	3,5
Планирование	6, 5, 4, 6, 5, 6	5,25
Презентация	3, 4, 3, 5, 4, 5	3,75
Коммуникация	6, 7, 8, 6, 6, 7	6,75
Передача знаний	7, 8, 5, 6, 6, 7	6,5
Работа в коллективе	6, 8, 7, 6, 6, 7	6,75
Поиск информации	4, 5, 6, 4, 6, 4	4,75

Средний балл **5,4**

Личные качества	Оценки предприятий	Средний балл
Духовные качества	7, 7, 6, 7, 6, 7	6,75
Проявление инициативы	8, 5, 6, 7, 6, 7	6,5
Общий интерес	8, 8, 7, 6, 6, 7	7,25
Профессиональный интерес	7, 8, 7, 7, 7, 7	7,25
Способность работать независимо от других	7, 7, 6, 7, 7, 7	6,75
Сознание качественного подхода к работе	9, 9, 8, 9, 8, 9	8,75
Настойчивость	8, 8, 7, 8, 8, 7	7,75
Обязательство коллективной работы	8, 9, 8, 7, 7, 8	8,0
Чувство ответственности	8, 8, 7, 6, 6, 8	7,25
Творческий подход	8, 7, 7, 6, 6, 7	7,0
Инновационный подход	8, 6, 5, 4, 5, 5	5,75
Гибкость	5, 5, 6, 5, 6, 5	5,25

Средний балл

7,0

Эти данные показывают, что руководители оценивают общие и личные качества выпускников примерно одинаково, в верхнем среднем диапазоне шкалы оценок. Высокие оценки даны навыкам ручной работы, коммуникациям, умениям работать в коллективе и сознанию качественного подхода к работе. Низкие оценки получили навыки письменной коммуникации и гибкость.

7. Факторы

Большинство руководителей считают, что основное влияние на развитие предприятий окажут:

Технология	_____ 20, 40, 40, 50 _____	средний балл 37,5 (37,5%)
Организация	_____ 5, 10, 10, 5 _____	_____ средний балл 7,5 (7,5%)

Социально-экономические факторы

75, 50, 50, 45

средний балл 55,0 (55%)

Руководители предприятий полагают, что изменение технологии связано, в основном, с внедрением нового оборудования и с изменением функций по его обслуживанию (30%); изменение организации вызывается введением новых методов производства (3%), методов и средств труда (3%), а также трансформацией функций, связанных с техническим обслуживанием и ремонтом оборудования (2%); с социально-экономическими факторами работодатели увязывают изменения в поведении потребителей (7,5%) и изменение цен и рынка (30%), в законодательной базе (9%).

Выводы:

I. Руководители предприятий в основном удовлетворены качеством подготовки наших выпускников.

II. Среди предприятий среднего и особенно малого сектора наблюдается тенденция к росту спроса на квалифицированных рабочих, способных выполнять профессиональные действия не только узко профессиональной направленности, но и обладающих широкими общепрофессиональными навыками, в том числе из смежных профессиональных областей. Например, растет число заявок работодателей на работников с наличием у одного работника нескольких квалификаций, таких как «Обвальщик мяса» (профессия «Переработчик скота и мяса») и «Аппаратчик термической обработки колбасных изделий» (профессия «Оператор процессов колбасного производства»).

III. Результаты исследования подтверждают, что изменения в социально-экономической среде диктуют необходимость быстрого реагирования предприятий на изменение структуры потребления, цен и возможных рынков сбыта. Следовательно, необходимо введение нового ассортимента продукции, развитие технологии. За этим неизбежно последует спрос на квалифицированные кадры, обладающие широким спектром профессиональных знаний и умений, обладающих положительной социальной направленностью, развитым личностным потенциалом.

Анализ рынка труда позволил выстроить стратегию и тактику деятельности учебного заведения по определению оптимального перечня востребованных профессий и количественных характеристик для определения контрольных цифр приема.

В целом задачами училища *по анализу рынка труда* стали:

- оценка спроса на профессии агропереработки во всех территориях области;
- выявление новых перспективных профессий для сектора агропереработки;
- определение емкости рынка в разрезе профессий;
- установление видов деятельности и перечня навыков, необходимых работнику конкретной профессии;
- уточнение квалификационных требований к работникам конкретной профессии со стороны работодателя.

Главное – это комплексная оценка соответствия количественных и качественных параметров выпускаемых специалистов требованиям, предъявляемым работодателями.

Учет этих требований должен войти в практику работы училища для корректировки планов приема и внесения изменений в учебные планы и программы, выработки предложений по изменению стандартов на профессии.

Поиск потенциальных клиентов для социального партнерства

***«Лучший способ предсказать будущее образования
- самому стать его творцом»***

Характеристика рынка образовательных услуг

Образовательный рынок очень обширен и в тоже время неоднороден, как в предложении образовательных услуг, так и в их потреблении. Так, в сфере начального профессионального образования по подготовке кадров для агроперерабатывающего сектора экономики насчитывается более 200 специализаций и профессиональных направлений. Совершенно очевидно, что училищу не по силам предоставление такого широкого спектра образовательных услуг. По материальным соображениям, мы вынуждены ограничить предложение таких услуг до 26-34 специализаций, сгруппированных в 11-12 профессий агроперерабатывающего профиля. Выбор соответствующего профиля подготовки кадров несомненно дело внутреннее и принятие соответствующего решения осуществляется исходя из возможностей училища и образовательных запросов (образовательного рынка). Это в свою очередь является ничем иным, как внешним анализом училищной обстановки.

Ключевым термином внешнего анализа является сегментация рынка (рынок делится на целый ряд более или менее однородных профилей).

Поиск потенциальных клиентов – главная работа в формировании рынка образовательных услуг. Его достаточно легко провести, если в училище имеется хорошо организованный банк данных. Много важной информации можно получить:

- из личных анкет учащихся;
- от стратегических социальных партнеров;
- от государственных служб занятости.

После обработки данные помещаются в конкретную училищную среду для формирования «портфеля заказов».

Факторы окружающей среды.

Социальная среда:

Училище функционирует в социальной сфере и общественное развитие не может не влиять на него. Совершенно очевидно, что училище должно оперативно реагировать на

социальные изменения в области агропереработки и разрабатывать соответствующую маркетингово - управленческую политику. К значительному количеству факторов, влияющих на образовательную систему училища, относятся:

- рождаемость;
- финансовые проблемы предприятий;
- экономическое развитие агропереработки;
- требования агропредприятий к уровню выпускника;
- техническое совершенствование предприятий;
- изменения на рынке труда;
- влияние «сверху» на предлагаемые училищем программы;
- новые стратегии федерального и регионального министерств образования;
- стимулирование профессионального образования;
- изменение законодательной базы.

Анализ конкурентов.

Образовательный рынок с географической точки зрения достаточно велик, но на обширном рынке учебных заведений предлагаемых училищем профилей нет. Существуют отдельные группы в непрофильных училищах. Для расширения и укрепления своего профиля училище должно хорошо знать возможных конкурентов, их сильные и слабые стороны, и, таким образом, выработать свою позицию относительно конкурентов. Данное понятие мы называем *позиционированием* или ориентацией училища на рынке труда.

Конкурентоспособность училища является высокой и неоспариваемой другими образовательными учреждениями. Все это позволяет достаточно легко привлекать потенциальных клиентов.

Определение сильных и слабых сторон училища в отношении внутренней среды, дают экстраполяцию ожидаемого результата. Результат такой оценки будет называться обстановкой училища. Обстановка будет являться ключевым элементом в выборе целей.

В основном конкуренция возникает на одном из уровней:

1. Конкуренция потребностей.

Обучение в училище – не одна потребность, которую нужно удовлетворить. Иногда у потенциального учащегося возникают трудности выбора между продолжением учебы или началом профессиональной деятельности, безработицей и бездельем.

2. Общая конкуренция.

Потребность в образовании может быть удовлетворительна несколькими способами: самообразованием, заочным обучением.

3. Отраслевая конкуренция.

Даже если клиент сделает определенный выбор внутри образовательной системы для агропромышленного сектора, он все равно сталкивается с выбором между государственным образованием в училище и обучением на производстве.

4. Прямая конкуренция.

Для нас на последнем уровне стоит конкуренция образовательных учреждений, предлагающих одинаковые образовательные программы.

Факторы, влияющие на принятие решения потребителем представлен на рисунке П.3.2.

Любая иная потребность, мешающая достижению поставленной цели, является конкуренцией. Возможно, до того, как потребитель осознал необходимость продолжения образования, более важными были другие нужды. Однако, даже после того, как выбор уже сделан (например, форма обучения) остаются другие альтернативы. Обычно потребитель не обладает полной картиной учебных заведений. Сделав выбор только из известных ему источников, он тем самым ограничивает себя в выборе на основании своих личностных ценностей и степени информированности.

Одним из способов определения предпочтений личности является проведение анализа сильных и слабых сторон конкуренции.

На последнем этапе этой работы следует уточнить позицию по отношению к конкуренции, другими словами, соответствующее место училища среди конкурентов. Для этого мы сравниваем наши средства обучения со средствами, используемыми конкурентами. С одной стороны это помогает нашим исследованиям рынка и той доли, которую мы можем охватить; с другой стороны – это объясняет, каким образом мы можем выделить себя из числа других. Если анализ покажет, что мы достигаем больших успехов в одном из аспектов по сравнению с нашими конкурентами, то, несомненно, этот элемент нужно использовать для улучшения нашего профиля обучения.

За последние три года некоторые прогрессивные явления решительно изменили нашу образовательную среду. Мы уверены, что эволюция продолжится и в последующие годы.

Многие факторы влияют или повлияют на функционирование училища. К ним относятся: падение рождаемости, старение населения, изменения в занятости, снижение численности женщин в активном производстве, технологический прогресс в агропереработке, требования к улучшению качества, возрастающая индивидуальность, культурный плюрализм, спрос на образование и др. Все эти факторы имеют для нашего училища как позитивные, так и негативные стороны, возможности и угрозы. Должный прогноз направлений деятельности позволит обеспечить нормальное функционирование училища и адекватное использование возможностей по преодолению угроз, успех организации учебного процесс.

Изменения на рынке труда и образования.

Технический прогресс имеет двойственный результат на рынке занятости. С одной стороны, существует растущий спрос на высоко обученный технический персонал, с другой, – рабочие, не прошедшие курс повышения квалификации, рискуют потерять работу.

Кроме того, сейчас ценятся современные навыки, гибкость и непрерывность в образовании. Непрерывное образование должно отвечать требованиям быстро меняющихся профессиональных квалификаций. В противоположность спросу на высококвалифицированную рабочую силу остается стабильным предложение низко квалифицированного персонала. Низкий образовательный уровень потенциальных клиентов и значительный возраст ограничивает возможности для устройства на работу. Старение населения приводит к незначительной продуктивности молодой рабочей силы.

Поэтому на современном этапе училище становится не только «обучающим» учреждением, но и «переобучающим».

Перечень возможностей и угроз внешней среды приведен в таблице П.3.1.

**Возможности и угрозы внешней среды
Свердловского областного Агропромышленного училища (SWOT-анализ)**

Возможности	Угрозы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширение спектра дополнительных образовательных услуг. 2. Открытие филиалов. 3. Использование в обучении новых информационных технологий. 4. Открытие новых специальностей. 5. Взаимодействие со службами занятости. 6. Связь с профессиональными ассоциациями. 7. Изменение содержания образовательных программ в соответствии с потребностями рынка труда и перспективами развития отрасли. 8. Усиление связи с предприятиями. 9. Привлечение к обучению работников предприятий 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Демографический кризис. 2. Снижение платежеспособности населения. 3. Старение населения. 4. Потенциальная конкуренция. 5. Возможность потери самостоятельности в распределении внебюджетных средств. 6. Недостаток финансирования. 7. Особые условия работы в рамках рыночной экономики.



Рис. П.3.2. Факторы, влияющие на принятие решения потребителями образовательных услуг

Анализ рынка труда, позволил выстроить стратегию и тактику училища по реализации образовательных целей и задач. Основным направлением экспериментальной деятельности является разработка и внедрение нового профессионального стандарта, привязанного к местным условиям.

Оценка исходной ситуации по эффективности функционирования училища, а также анализ внутренней и внешней среды деятельности дают возможность сформировать предложения, определить рекомендации по всем направлениям работы:

- Проблемы начального профессионального образования по подготовке кадров для агроперерабатывающего сектора экономики должны быть адекватно осмыслены органами управления в новом экономическом контексте;
- улучшающаяся экономическая ситуация ускоряет выработку образовательной политики с ее переориентацией на рынок труда агроперерабатывающего сектора;
- формируются, взамен разрушенным, новые формы связи училища с предприятиями-заказчиками;
- государство и общество, предприятия и профсоюзы, училище и органы управления образования призваны предпринять эффективные действия по решению новой социальной проблемы – безработицы, создавая надежную правовую, экономическую и социальную защиту безработных;
- училище должно оказаться приспособленным к оптимальному функционированию в новой ситуации, с одной стороны, обеспечивая жизнеспособность в крайне неблагоприятной и затянувшейся кризисной ситуации финансирования, с другой, – конструктивному обновлению содержания образовательной системы;
- ближайшую перспективу следует рассматривать как своего рода переходный этап от состояния образования с его стихийной структурной адаптацией к рынку, к социально ориентированной образовательной политике, отвечающей рыночным потребностям в кадрах;
- региональные аспекты экономического развития агроперерабатывающей отрасли позволяют резко дифференцировать подготовку кадров по характеру и профилю предприятий, выдвигают перед училищем специфические цели, задачи, способы интеграции в региональный социум;
- необходимо повышать уровень интеграции экономической, финансовой, инвестиционной, социальной и образовательной политики, требуется ускоренное решение вопросов становления и развития социального партнерства;
- училище испытывает нарастающее давление дефицита финансирования; действующий организационно-экономический механизм принципиально оказался незащищенным в ситуации спада финансирования, появление дополнительных источников финансирования выступает, как правило, не добавочным условием успешного функционирования и развития училища, а резервом его выживания;
- предстоит преодолеть ориентацию профобразования в училище на отстающие от международных стандартов учебно-производственные структуры и инфраструктуры;
- необходимо усилить поддержку профобразования и подготовки кадров со стороны новых агропромышленных структур, инвесторов и спонсоров, требуется развивать социальное партнерство;
- содержание образования училища должно открыть новые стороны привлекательности и востребованности кадров, предоставлять возможность выпускникам более демократичного и либерализованного продвижения по различным образовательным траекториям.

Для восполнения кадрового потенциала на предприятиях агропереработки и для улучшения социально-образовательной ситуации в области следует в рамках социального партнерства создавать филиалы училища в территориях.

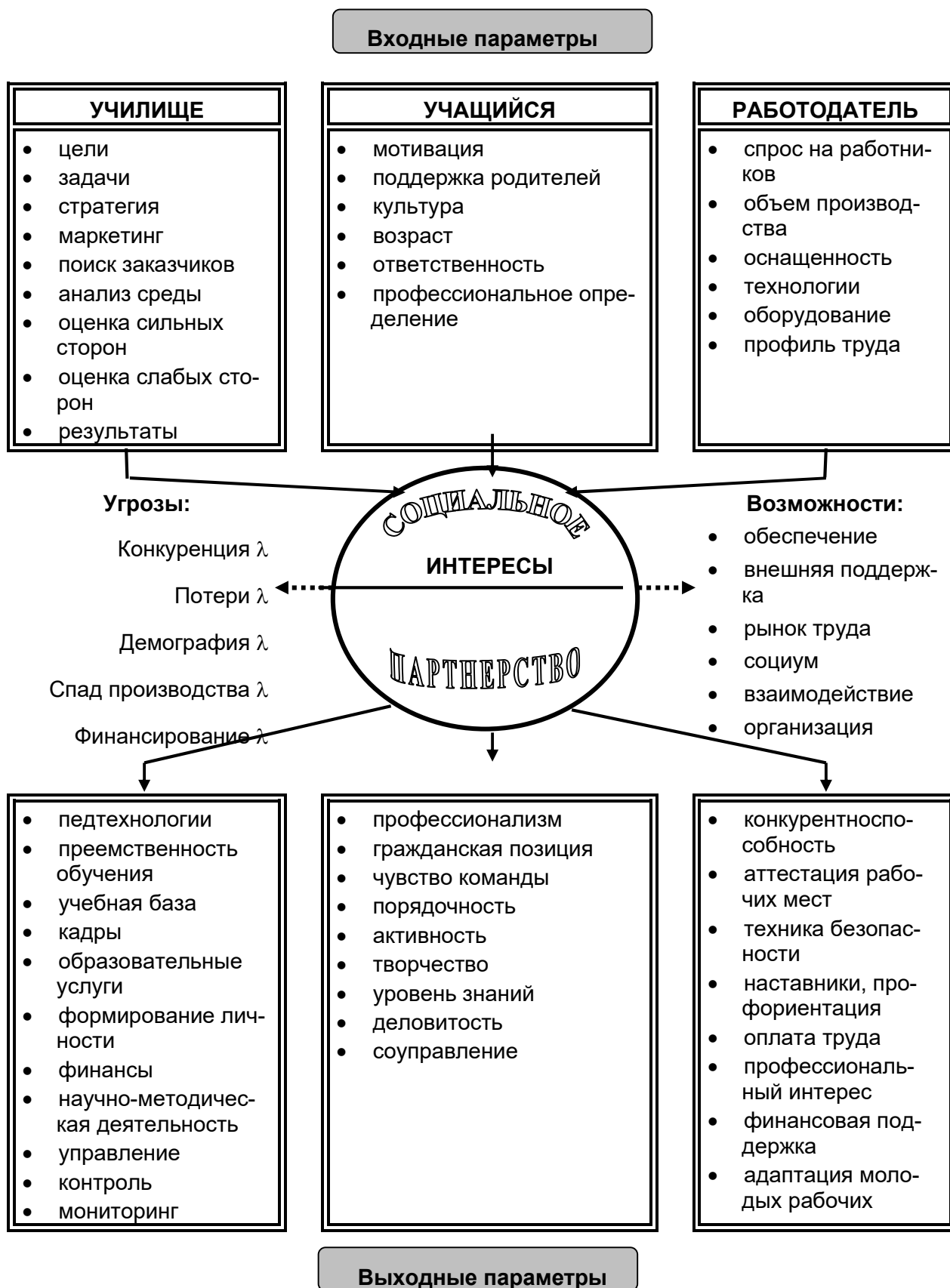


Рис. П.3.3. Структурная схема взаимодействия партнерства: училище–учащийся–работодатель

**Блок-смычка партнеров социального диалога образовательной системы
Свердловского областного агропромышленного училища и сферы
агропромышленного сектора экономики Свердловской области**

Настоящая блок-смычка устанавливает взаимоотношения и конкретную работу для регулирования на областном уровне отношений Сторон - участников социального диалога в сфере агропромышленного сектора экономики и образовательной системы с целью защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов граждан - действительных и потенциальных работников предприятий агропереработки.

Участниками социального диалога являются:

От государства:

- Министерство сельского хозяйства и продовольствия Свердловской области (Министр Чемезов С.М.)
- Департамент федеральной государственной службы занятости населения Свердловской области (Директор Шмулей А.Д.)

От профсоюзов:

- Свердловская организация профсоюза работников агропромышленного комплекса (Председатель Дружинин Н.В.)

От объединений работодателей:

- Ассоциация крестьянских хозяйств Среднего Урала (Председатель Нестеров А.Н.)
- Ассоциация независимых производителей мясопродуктов (Президент Кривенков В.В.)

От общественных организаций:

- Ассоциация защиты прав предпринимателей (Президент Казанцев С.А.)
- Екатеринбургская палата товаропроизводителей (Генеральный директор Брылин В.А.)
- Союз предпринимателей (работодателей) «Бизнес-лига» (Президент Глазырина Т.Я.)

Стороны - участники социального диалога выполняют взятые на себя обязательства по развитию образовательной системы, восполнению и улучшению кадрового потенциала предприятий - заказчиков кадров путем предоставления возможностей и гарантий гражданам Свердловской области в вопросе получения образовательных услуг по профессиям агропереработки.

Стороны социального диалога условно разделяют полномочия:

- Государство —————> политические технологии
- Училище —————> педагогические технологии
- Работодатель —————> профессиональные технологии
- Профсоюз —————> социальные технологии

Непосредственно для училища связь в рамках социального партнерства дает дополнительные возможности:

- упрощает доступ к информации о рынке труда;
- обеспечивает учет потребностей работодателей по содержанию, профилю и квалификации подготовки специалистов;
- упрощает процедуру корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;
- открывает более широкие возможности для организации практики учащихся;
- появляется возможность стажировок преподавателей (новое оборудование и технологические процессы);
- расширяет возможности трудоустройства выпускников;
- инициируются совместные коммерческие проекты для пополнения внебюджетных фондов.

В таблице П.3.2 представлено разграничение компетенций сторон - участников социального диалога, где:

У - учреждает (утверждает), осуществляет руководство;

О - организует работу, готовит предложения, материалы, проекты;

П - принимает участие в выполнении работ.

Таблица П.3.2

Компетенции сторон - участников социального диалога

Поз	Задачи (мероприятия)	Полномочия и действия Сторон				
		государство	профсоюзы	Союзы работодателей	Общественные организации	училище
1.	Анализ социально-экономического положения в агроперерабатывающем секторе экономики	У	П	П	П	О
2.	Анализ рынка труда	У	П	П	П	О
3.	Анализ рынка образовательных услуг	О	П	П	П	У
4.	Усиление социальной защищенности потенциальных и действительных работников предприятий	О	О	У	П	П
5.	Развитие механизмов бизнес-образования	П	П	О	П	У
6.	Согласование политики в подготовке и повышении квалификации кадров	У	П	О	О	О
7.	Развитие образовательной системы училища	У	П	П	О	У
8.	Организация аттестации рабочих мест практики	П	П	У	О	У
9.	Дополнительное финансирование образовательной системы училища	У, О	П	О	О	О
10.	Содействие защите трудовых прав и гарантий	О	У	О	О	П
11.	Содействие деятельности профсоюзных комитетов работников предприятий	П	У	О	П	П
12.	Содействие нормативно-правовым условиям функционирования образовательной системы училища	У	П	П	О	П
13.	Оказание научно методической помощи образовательной системе училища.	О	П	О	П	П
14.	Соблюдение принципов единства, целостности и преемственности образовательного пространства	У	П	О	П	О

Обзор тем, обсуждаемых партнерами в целях совершенствования социального диалога между образовательной системой училища и агропромышленным сектором экономики области

В деятельности Координационного совета по трех- и многостороннему социальному диалогу два вопроса являются центральными:

- 1. Оказание методической поддержки по вопросам совершенствования качественных и количественных параметров более тесного взаимодействия образовательной системы ПО с местными рынками труда.*
- 2. Содействие обсуждению стратегических проблем дальнейшего развития и совершенствования всей образовательной системы и внесения вклада в процесс закрепления идей социального партнерства в сфере ПО в общественном сознании.*

Успешная стратегия трех- и многостороннего социального диалога в сфере ПО зависит от того, насколько социальный диалог отвечает требованиям как самой системы ПО, так и рынка труда. В этой связи развивается взаимосвязь между краткосрочными заданиями и долгосрочными (но ориентированными на практику) стратегиями разрешения проблем. Сегодня в рамках социального диалога по ПО могут быть обсуждены следующие вопросы:

- 1. Возможные аспекты современной стратегии образовательной системы училища:*
 - Содействие формированию таких качеств выпускников училища, как предпринимательские навыки, их способность к эффективному личностному самоопределению;
 - Совершенствование междисциплинарных элементов в ПО;
 - Развитие и углубление современной языковой политики в сфере образовательной системы училища в направлении значительного улучшения подготовленности выпускников в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда;
 - Опережающие элементы и элементы участия по разрешению проблем самообучения, самоопределению и социальной ответственности.
- 2. Предложения в части разработки методологических подходов для становления трех- и многостороннего социального диалога в образовательной системе училища.*
 - Проведение сравнительных исследований существующих правовых, методологических и организационно-методических подходов и решений в сфере социального диалога - выявление общих и специфических черт, признаков и тенденций;
 - Разработка предложений по модернизации образовательной статистики на региональном уровне - методологическое содействие развитию «статистической культуры» в образовательной системе училища;
 - Публикация регулярных и специальных отчетов по результатам исследований, проведенных тремя основными партнерами;
 - Содействие прозрачной информационной политики по аспектам социального диалога для большего вовлечения общественности посредством использования СМИ;
 - Издание регулярных бюллетеней для общественности;

- Организация научных и практических конференций и семинаров;
3. *Определение потребностей рынка труда в территориях области и планирование развития образовательной системы в училище.*
 - Совершенствование механизма прогнозирования требований к профессиональным навыкам будущих работников в целях повышения их шансов на трудоустройство;
 - Организация «Бирж образования» на местных уровнях в качестве места встречи учреждений, предоставляющих образовательные услуги, и потенциальных пользователей;
 - Создание специального фонда в рамках трехсторонней Комиссии по социальному диалогу;
 - Усиление взаимосвязи между планированием профессиональной подготовки и требованиями рынка труда;
 - Разработка гибких и открытых учебных программ для более полного удовлетворения рынка труда в кратчайшие сроки;
 - Анализ опыта в развитии новых форм дополнительного профессионального образования и интегрированной модульной подготовки на рабочем месте.
 4. *Совершенствование управления системой продолженного профессионального образования и профессионального обучения (повышения квалификации) на предприятиях-заказчиках:*
 - Переосмысление функций начального ПО в сторону сбалансированного и широкопрофильного ПО путем продолженного ПО;
 - Роль продолженного образования, основанного на ответственности общества и самих работников, как способа решения многообразных проблем;
 - Понимание продолженного образования как предпосылки формирования образовательной системы, реализующей принцип образования на протяжении всей активной жизни.
 5. *Модели финансирования образовательной системы училища:*
 - Создание различных стимулов для предприятий в целях их активного участия в организации непрерывного обучения;
 - Разработка систем совместного финансирования системы ПО государством и предприятиями на региональном и местном уровнях, а также более активное привлечение Торгово-промышленных палат;
 - Обобщение и систематизация опыта училища в деле привлечения финансовых средств (в том числе и внебюджетных) для финансирования ПО и непрерывного обучения;
 - Обсуждение процедур и мер по новым формам распределения финансовых средств и расчетов между государством, территориями и училищем, как пути оптимизации денежных потоков из области в территории;
 - Учреждение специальных фондов на нужды образования (налог на нужды ПО, базирующийся на коллективной ответственности трех вовлеченных в ПО партнеров за формирование «рынка обучения»);
 - Разработка моделей стимулирования индивидуальных инвестиций в собственную образовательную карьеру (так называемая, система «сбережений на нужды образования»).

6. *Стандарты профессионального образования и обучения.*

- Обсуждение эффективных способов по соединению политики стандартизации, проводимой государством в сфере ПО с законным правом училища быть автономным образовательным учреждением;
- Увеличение роли стандартов ПО в управлении процессом мониторинга и оценки ПО;
- Разработка моделей диверсификации многоуровневых, многоступенчатых и многофункциональных учебных программ;
- Участие в разработке нового поколения инновационных стандартов, их экспертной оценки и апробации, обобщении результатов для широкого обсуждения качества стандартов ПО.

7. *Разработка новых форм контроля качества и аккредитации деятельности в области ПО:*

- Внедрение эффективных моделей современного управления предприятием в сферу ПО;
- Воздействие на реорганизацию системы продолженного, осуществляемого на базе предприятий ПО, которое, со своей стороны, окажет влияние на качество образования в рамках традиционной системы ПО;
- Обсуждение ныне действующей системы оценок и использование новых форм контроля управления и обеспечения качества посредством освоения новых оценочных технологий;
- Увеличение значимости оценки качества учебных программ и деятельности училища через систему обеспечения качества и аккредитации;
- Разработка системы оценок эффективности образования, ориентированной на новые механизмы управления качеством ПО: аккредитации, аттестации и лицензирования;
- Поддержка в создании средств и систем современных методов выявления профессиональных навыков и требований, предъявляемых выпускникам;
- Анализ ныне действующих систем оценки успеваемости обучающихся, в том числе и новых прогрессивных оценочных моделей;
- Осуществление анализа эквивалентности профессий, аттестатов и дипломов с международными аналогами (в частности, с выбранными странами-членами ЕС);
- Повышение вклада Торгово-промышленной палаты с расширенными правами сертификации профессий ПО и аккредитации образовательных профессиональных программ.

8. *Оптимизация структуры образовательной системы училища:*

- Подготовка предложений по реорганизации структуры ПО на местных уровнях;
- Разработка оптимальных моделей непрерывной, многоуровневой системы ПО, в том числе с учетом правовых, экономических, содержательных и структурных аспектов;
- Подготовка и реализация рабочих программ для обобщения результатов социального диалога по ПО на всех уровнях.

9. *Законодательная база деятельности образовательной системы училища:*
- Обоснование предложений по совершенствованию законов, нормативных подзаконных актов и соглашений по социальному диалогу между образовательной системой училища и сферой агропромышленного сектора экономики на всех уровнях;
 - Разработка рекомендаций для улучшения деятельности партнеров, включая нормы ответственности сторон, участвующих в социальном диалоге;
 - Выработка различных моделей для оптимально сбалансированных подходов на местном и региональном уровнях к вопросам дальнейшего реформирования образовательной системы училища.
10. *Специфические региональные и местные аспекты профессионального образования и обучения:*
- Систематический анализ и обобщение опыта для ускорения переходного процесса в экономике и социальной жизни путем увеличения равных возможностей доступа к качественному и многостороннему ПО;
 - Поддержка усилий местных органов власти в процессе выявления специфических проблем территорий в сфере ПО в соответствии с проблемами местных рынков труда;
 - Создание новых учебных программ ПО в территориях с максимальным учетом особых потребностей местных предприятий;
 - Оказание финансовой поддержки предприятиям, обучающим профессиональным навыкам, которые пользуются спросом в регионе.
11. *Вклад партнеров по социальному диалогу в усиление социального равенства в образовательной системе училища:*
- Содействие разработке и внедрению практических гарантий равного, бесплатного доступа к ПО для всех граждан;
 - Разработка концепций по предоставлению женщинам равных возможностей по овладению перспективными профессиями;
 - Разработка и внедрение дополнительных специальных образовательных курсов по переподготовке граждан, уволенных в запас, и членов их семей;
 - Разработка и внедрение дополнительных образовательных программ для особо одаренных обучающихся.

**Система социального партнерства
в сфере профессионального образования
(Самарская область)**

РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

**Субъекты
социального
взаимодействия**

- Органы региональной законодательной власти
- Отраслевые Департаменты Администрации Самарской области (АСО)
- Департамент науки и образования АСО
- Областной Департамент занятости населения
- Союз работодателей
- Торгово-промышленная палата
- Объединение профессиональных союзов
- Общественные объединения
- Научные организации
- Средства массовой информации

**Организационная
форма
взаимодействия**

- региональный Совет по кадровой политике при Губернаторе

Функции

- создание региональной нормативно-правовой базы социального партнерства;
- формирование регионального социально-профессионального заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования с учетом задач социально-экономического развития региона;
- проектирование и реализация региональной программы развития профессионального образования;
- утверждение регионального компонента государственного стандарта профессионального образования;
- утверждение Регионального перечня профессий и специальностей с учетом конъюнктуры рынка труда области.

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ (МУНИЦИПАЛЬНЫЙ) УРОВЕНЬ:

**Субъекты
социального
взаимодействия**

- Органы местного взаимодействия
- Советы директоров учреждений профессионального образования территории
- Территориальная служба занятости
- Объединение работодателей
- Профессиональные союзы
- Общественные объединения граждан
- Средства массовой информации

**Организационная
форма
взаимодействия**

Функции

- Территориальный (муниципальный) Совет социальных партнеров в сфере профессионального образования
- формирование территориального социально-профессионального заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих и специалистов в учреждениях профобразования с учетом задач социально-экономического развития территории;
- практическая отработка моделей многоучредительства учреждений профессионального образования;
- привлечение социальных партнеров к соучредительству учреждений профобразования;
- внесение предложений в Региональный перечень профессий и специальностей, востребованных на местном рынке труда;

ЛОКАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ:

**Субъекты
социального
взаимодействия**

- Учреждения профессионального образования (УПО)
- работодатели (предприятия различных организационно-правовых форм)
- Профессиональные союзы
- Родители учащихся и студентов
- Выпускники УПО
- Совет социальных партнеров УПО

**Организационные
формы
взаимодействия**

Функции

- Попечительский Совет УПО
- Опекунский совет УПО
- доленое финансирование профессионально-образовательных программ;
- формирование заказа на качество профессионального образования;
- квотирование ученических мест под производственную практику и стажировки преподавателей;
- формирование независимых комиссий для присвоения квалификационных разрядов и категорий выпускников УПО;
- осуществление функций социальной поддержки учащихся;
- трудоустройство выпускников;
- защита и поддержка прав и интересов УПО, реклама его деятельности;
- установление поощрительных стипендий и премий Совета за учебные достижения учащихся и студентов;
- содействие установлению и развитию межрегионального и международного делового и культурного сотрудничества УПО.