

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНВЕНЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.Н. ДЕМИДКО

Учреждение образования

«Республиканский институт профессионального образования»

Аннотация: В статье описывается согласие социальных субъектов как конвенциональное взаимодействие и раскрываются механизмы формирования социального заказа на подготовку трудовых кадров для экономики как процесс соглашений между представителями государства и общества о целеполагании и результатах профессионального образования.

Конвенциональный тип взаимодействия социальных субъектов в социальной системе определяется как взаимоотношения на основе согласия. Цель конвенционального взаимодействия – это достижение согласия на основе согласования позиций социальных субъектов в социальной системе. На единой ценностной основе в форме заключения договоренности между социальными субъектами проявляется социальное взаимодействие. В регулятивных целях социальные субъекты используют общие идеи, коллективные представления, общественное или групповое (командное) мнение, позицию и другое [1]. Совместное участие профессиональных и общественных сообществ в подготовке соглашений, оказывающих влияние на преобразования в различных сферах социальной жизни, считаются конвенциональными, когда они реализуются в рамках законодательных допущений. В системе профессионального образования оформление таких соглашений представлено законодательными нормами, стандартами (профессиональные, образовательные), целевыми программами развития.

Рассматривая социальный заказ о целеполагании и результатах профессионального образования как процесс соглашений между различными представителями государства и общества, актуализируется изучение механизмов позволяющих создать эти соглашения. Эти механизмы оказывают непосредственное воздействие на изменение целей и содержания профессионального образования, и соответственно определяют различные профессиональные нормы.

Заказ на образование «определенного свойства» в мировой практике, как правило формируют представители различных сфер промышленности и бизнеса, их профессиональные ассоциации и другого рода организации. Такой заказ включает соответственно вопросы согласования потребностей экономики и развития социальной сферы с необходимыми в актуальный период результатами профессионального образования. Сбалансированное обеспечение экономики трудовыми кадрами возможно лишь в результате улучшения и расширения системы подготовки рабочих и специалистов, востребованных на рынке труда.

В условиях инновационного развития экономики уровень подготовки рабочих и специалистов не всегда соответствует требованиям нанимателя, производства, что является следствием отсутствия тесного взаимодействия (сотруд-

ничества) нанимателей и учреждений образования при организации профессионального образования и оценки его качества.

В республике разработан комплекс мероприятий по регулированию потоков молодежи, поступающей в учреждения профессионального образования, в частности: ограничение приема на заочную форму получения высшего образования, изменение условий приема на целевую подготовку, либерализация процесса поступления в учреждения среднего специального образования на основе общего базового образования и др.

С целью приведения в соответствие с запросами социально ориентированной рыночной экономики в республике модернизирована законодательная база. Вместе с тем при наличии достаточно большого пакета нормативных правовых актов не создана стройная система участия бизнеса в решении проблем развития трудовых ресурсов.

Сегодня современное производство развивается интенсивно и профессиональное образование не успевает обеспечивать его рабочей силой требуемого уровня квалификации. Актуализируется прогнозирование востребованных производством результатов подготовки компетентных специалистов (рабочих) в системе профессионального образования. Ввиду этого многие страны с целью проведения образовательных реформ стали применять разнообразные формы сотрудничества (партнерство) между различными производственными секторами и системой профессионального образования. В рамках такого сотрудничества инициаторами партнерства выступают представители различных организаций, заинтересованные в подготовке квалифицированных рабочих и компетентных специалистов. При этом руководители учреждений образования включаются в предлагаемые различными производственными структурами (компаниями) проекты модернизации профессионального образования. В этой связи они должны быть готовы к созданию различного рода отношений на основе соглашений с разнообразными социальными партнерами. Как показывает практика социального партнерства то, оно оказывает существенное влияние на формирование профессиональных стандартов, квалификационных требований на основе которых разрабатываются в дальнейшем программы (типовые, примерные, экспериментальные, авторские) профессионального образования и эффективные методы оценивания и аттестации результатов.

Использование новых подходов к формированию профессиональных стандартов, по мнению практиков, экспертов, исследователей вносит значительный вклад в развитие сферы труда и образования. В формировании профессиональных стандартов нового поколения важным является участие общественных советов, создаваемых объединениями работодателей, что соответственно позволяет:

- снижать затраты на подбор соответствующих кадров и проведение внутрифирменного обучения;

- обеспечивать условия для наиболее полного соответствия профессионального образования требованиям современного производства,

- регулировать проблемы занятости и профессиональной подготовки трудовых кадров.

Итак, механизмами конвенциональной стратегии при планировании изменений в профессиональном образовании являются: разнообразные формы партнерства (сотрудничество); организация общественных обсуждений; включение представителей различных отраслей экономики, профессиональных ассоциаций, общественных структур в разработку профессиональных стандартов; организация работы экспертных групп для оценки инноваций в рамках профессионального образования. Необходимо разработать систему управления качеством образовательного процесса на основе внедрения интерактивного мониторинга сформированных профессиональных компетенций на основе критериально-ориентированных тестов с максимальной электронизацией, основанной на информационных, мультимедийных и телекоммуникационных технологиях [2].

Итак, в управлении профессиональным образованием, на наш взгляд, намечается тенденция расширения понятия «социальный заказ». Актуализируется широкий спектр конвенциональной стратегии в сфере образовательных отношений, выстроенных на признании субъектности участников профессионального образования и различных групп общества в договорных отношениях относительно развития образовательной практики.

Новый подход в сфере профессионального образования отражает новые ценностно-целевые установки, определяющие его развитие. Тем самым закладывается новый тип взаимоотношений между личностью, обществом и государством – отношений, основанных на принципе их взаимного согласия в формировании и реализации стратегии в области профессионального образования.

В настоящее время в республике существует нормативно-правовая база, регулирующая отношения между предприятиями и учреждениями профессионального образования (Положения: о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах; о базовом предприятии; о целевой подготовке и т.д.). Этот механизм достаточно эффективно обеспечивает взаимодействие учреждений образования и крупных государственных предприятий. Для государственных предприятий необходима подготовка кадров по массовым профессиям. Вместе с тем если рассматривать бизнес как малые и средние предприятия, то указанная нормативно-правовая база не совсем эффективна.

Привлечение к процессу контроля качества профессионального образования социальных партнеров и организаций-заказчиков кадров способствует на практике совершенствованию механизма предоставления профессионального образования. В настоящее время взаимодействие учреждений образования, организаций-заказчиков кадров, общественных объединений работодателей актуально в таких формах, как: совместное формирование заказа на подготовку кадров; оказание помощи в укреплении материально-технической базы учреждений образования; обеспечение качества практической подготовки; повышение квалификации мастеров производственного обучения и педагогов специальных предметов; участие представителей организаций-заказчиков кадров в разработке профессиональных стандартов и учебной программной документации; включение представителей организаций-заказчиков кадров в государственные экзаменационные комиссии [3].

В настоящее время предприятия и службы занятости используют возможности учреждений, реализующих программы профессионально-технического и среднего специального образования для повышения квалификации и переподготовки своих работников и безработных. Однако этого недостаточно. Как показывает опыт других стран, основным ядром и механизмом реализации научно-технических нововведений, является инфраструктура инжиниринговых центров (фирм, предприятий), аккумулирующих лучшие знания и технологии. Инжиниринговые центры для заказчика являются интегратором и гарантом успешной реализации его проекта от изучения конъюнктуры рынка конечной продукции, технико-экономического обоснования проекта, его разработки до комплектной поставки оборудования, его системной интеграции с кадровым обеспечением и последующим сервисным обслуживанием.

Создание на уровне регионов, отраслей и предприятий подобной структуры, ориентированной на комплексное информационно-ресурсное обеспечение экономики, будет способствовать решению одной из важнейших задач экономики: обеспечению конкурентоспособности предприятий, отраслей, регионов и страны в целом. В современных социально-экономических условиях повышение роли профессионального образования как ресурса развития экономики становится предпосылкой в стратегии развития социального партнерства со сферой экономики учреждений профессионального образования на качественно новом уровне.

Список использованных источников

1. Новейший философский словарь / сост. и гл. науч. ред. А. А. Грицанов, 3-е изд., – Мн.: Книжный Дом, 2003. – 1280 с.
2. Демидко, М. Н. Информатизация образования: должен меняться не инструментарий, а модель образования / М. Н. Демидко, О. В. Славинская // Научно-методический журнал / Вестник МГИРО. – № 1 (33) – Минск, 2018. – С. 56–60.
3. Демидко, М. Н. Совершенствование качества переподготовки кадров: опыт организации обучения на завершающем этапе // Актуальные вопросы научно-методической и учебно-организационной работы: сочетание классических подходов и инновационных организационно-образовательных моделей и технологий: материалы Респ. науч.-метод. конф. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2020. – С. 605–609.