

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*С.П. Шилов, ректор
Ишимского государственного педагогического
института им. П.П. Ершова, доктор ист. наук,
профессор*

Понимание социального партнерства как особой сферы социальной жизни, вносящей свой вклад в становление гражданского общества, является ключевым для определения его роли в профессиональном становлении педагогов. Оно позволяет изменять, проектировать, апробировать и устанавливать новые общественно значимые функции системы образования. При этом в каждой ситуации социального взаимодействия различные понимания социального партнерства могут быть представлены одновременно.

Новый экономический уклад, появление рынков труда, капитала, интеллектуальных и образовательных ресурсов в корне меняют всю систему подготовки кадров. В этих условиях все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и предприятиями, союзами работодателей, объединениями трудящихся, службами занятости, управлением образованием, студентами и их родителями, т.е. с теми, кто не просто становится потребителем «продукции» образовательного учреждения, но и должен быть источником его финансового благополучия.

Сегодня одной из главных задач системы образования в связи с ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов является полный учет требований работодателей. Быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда можно только при создании такой системы социального партнерства, которая сможет объединить всех вышеперечисленных субъектов с учетом их интереса к взаимодействию с образовательными учреждениями на основе партнерских отношений.

Для того чтобы заинтересовать своих партнеров, система образования должна готовить выпускников, обладающих наряду с профессиональными характеристиками (занимающими первое место в ряду требований работодателей) развитыми личностными качествами, такими как коммуникативность, креативность, ответственность и т.п.

Эффективное взаимодействие с работодателем (и потребителем в целом) возможно в том случае, когда наряду с требованиями к уровню подготовки специалистов работодатель предоставляет адекватную финансовую поддержку. Причем речь идет не о разовой акции. Социальное партнерство предполагает разработку пакета нормативно-правовых документов, отвечающих потребностям заказчика и современным технологиям обучения и направленных на стимулирование этого партнерства.

Разработка региональными органами власти нормативно-правового поля должна предусматривать налоговые льготы и стимулы, побуждающие работодателей участвовать в финансировании образовательных учреждений и социальной поддержке учащихся, а также другие льготы предприятиям, обеспечивающим производственную практику для студентов.

Социальное партнерство для среднего и высшего профессионального образования должно стать естественной формой существования. В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления образовательное учреждение сможет выполнять свое главное предназначение — давать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда. Социальное партнерство, восстановление и укрепление связей с предприятиями открывают для образовательных систем дополнительные возможности опережающего развития:

- упрощается доступ к информации о рынке труда (кого и сколько надо готовить);
- обеспечивается учет требований работодателей к содержанию подготовки специалистов;
- упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;

- открываются более широкие возможности для организации практики студентов;
- расширяются возможности трудоустройства выпускников.

Кроме того, отметим тот факт, что социальное партнерство занимает особое место в развитии социально-личностных качеств будущих специалистов. Усиление в обществе социальной дифференциации и конфликтности, радикализация изменений в сфере труда, выразившаяся в появлении безработицы и негарантированной занятости, неизбежно ведут к исключению многих индивидов из системы социальных связей. Одним из действенных механизмов предотвращения этих негативных явлений как раз и является социальное партнерство как разновидность интегральной стратегии ослабления в обществе социального противостояния и достижения национального согласия, улучшения качества жизни.

Социальное партнерство объективно ориентировано на внешнюю поддержку человека: профессиональную ориентацию, социальное консультирование, психологическую адаптацию, переобучение, т.е. на весь спектр социальной работы в профессиональном контексте. Но следует заметить, что сложно достичь в этом направлении положительных результатов, если человек при этом не будет активно стремиться к самоорганизации и индивидуальной ответственности, к устойчивому развитию собственной жизни.

Формирование социального партнерства в сфере профессионально-педагогического образования протекает в сложных условиях, связанных с финансовыми затруднениями, отсутствием реальных прогнозов потребности в педагогах, отсутствием системы профориентации молодежи, повышением требований работодателей к качеству рабочей силы, переходом многих организаций на хоздоговорные отношения с образовательными учреждениями. Наибольшее влияние на развитие социального партнерства оказывает положение в сфере занятости и на рынке труда.

Несмотря на вышеперечисленные проблемы, в настоящее время в вузе складывается определенная система социального партнерства применительно к профессиональному образованию и обучению педагогических кадров. Основными формами работы вуза по профессиональному становлению педагога в условиях социального партнерства являются договорные и организационные отношения.

На сегодня Ишимский государственный педагогический институт им. П.П. Ершова имеет договоры о взаимном сотрудничестве с Голышмановским агропедагогическим колледжем, с Управлением образования администрации Яровского муниципального района, с Отделом образования администрации Омутинского муниципального района, с Управлением образования администрации Нижнетавдинского муниципального района, с Управлением образования администрации Вагайского муниципального района, с Комитетом образования администрации Упоровского муниципального района, с Отделом образования администрации Юргинского муниципального района, с Отделом образования администрации Аромашевского муниципаль-

ного района, с Отделом образования администрации Сладковского муниципального района, с Отделом образования администрации Абатского муниципального района, с Отделом образования администрации Викуловского муниципального района, с Отделом образования администрации Сорокинского муниципального района, с Комитетом образования администрации Бердюжского муниципального района, с Отделом образования администрации Казанского муниципального района.

Организационные формы, помимо наличия договоров, предполагают создание совместных органов по координации социального партнерства. Таким органом является Ресурсный центр, созданный на базе Голышмановского агропедагогического колледжа. В настоящее время это экспериментальная площадка вуза.

Разработана программа деятельности Ресурсного центра начального, среднего и высшего профессионального образования, включающая в себя следующие направления:

- анализ существующего положения подготовки кадров;
- взаимодействие с работодателями;
- научно-методическую и учебно-исследовательскую деятельность центра;
- тенденции развития и проблемы в условиях модернизации образования, ожидаемые результаты деятельности центра и их влияние на среды и взаимодействие с работодателями;
- план мероприятий;
- критерии и показатели эффективности реализации программы.

Разработаны концепция и модель профессионального становления специалистов в условиях социального партнерства, построенные на следующих принципах:

- принцип комплексности (единство цели, планирование и координация, системный анализ и коррекция);
- принцип содеятельности, сотрудничества и творчества;
- принцип ориентации на постоянное совершенствование.

Успешное функционирование разработанной модели системы эффективного социального партнерства возможно при реализации следующих условий:

- наличие согласованных требований у педагогического персонала и работодателей к качеству профессионального образования выпускников (обеспечивается систематическим анализом рынка труда);
- оперативное реагирование на изменения требований рынка труда к профессиональным, ключевым и сквозным компетенциям выпускников;
- реализация социального партнерства на уровне функциональных обязанностей;
- включенность социального партнерства в качестве компонента в педагогическую систему профессионального образовательного учреждения.

В процессе разработки модели профессионального становления студентов СПО и ВПО в условиях социального партнерства было установлено, что наличие оптимальной системы социального партнерства способствует конвергенции, т.е. слиянию, синтезу, объединению различных линий развития профессионального образования в единый высокорезультативный процесс, что обуславливает необходимость участия социальных партнеров:

- в разработке профессиональных и образовательных стандартов;
- софинансировании подготовки и переподготовки кадров;
- организации обучения и стажировки студентов и учащихся;
- развитии профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения;
- попечительских и консультативных советах учебных заведений;

- совершенствовании нормативной и правовой базы профессионального образования и обучения.

Модель профессионального становления педагога в условиях социального партнерства включает в себя следующие этапы: допрофессиональное обучение (профориентация), профессиональное обучение (профессиональная социализация), самостоятельная профессиональная деятельность (профессиональная идентификация).

Литература

1. Абульханова К.А. Психологические проблемы социального мышления // Психологический журнал. 1995. № 1.
2. Алексеев Н.Г., Семенов И.Н., Швырев В.С. Философия образования // Высшее образование в России. 1997. № 3.
3. Болтышев А.Ю. Проблемы моделирования системы повышения квалификации кадров. М., 1994.