



Довузовское профессиональное образование в условиях рынка

Юрий Фильчаков,

директор профессионального училища № 47 г. Гусь-Хрустальный, аспирант Федерального института работников образования

Сложившаяся на рынке труда ситуация требует множества квалифицированных специалистов, готовых качественно и успешно работать на производстве и в сфере обслуживания. Экономика испытывает острый дефицит таких кадров.

Несоответствие результативности сегодняшнего профессионального образования ожиданиям и требованиям работодателей обостряет вопрос о построении взаимоотношений бизнеса и начального, среднего профессионального образования, позволяющих последнему позиционировать себя на рынке образовательных услуг. Необходимость выстраивать отношения профобразования (в нашем случае довузовского) с деловым сообществом очевидна.

В государственной политике чётко прослеживается приоритет качества рабочей силы как составной части развития человеческих ресурсов. Необходимость изменить сам подход к образованию подчёркивает Президент В.В. Путин, отмечая, что «... в эпоху глобализации и новых технологий — это не просто социальная сфера. Это вложение средств в будущее страны, в котором участвуют компании и общественные организации, все граждане без исключения, заинтересованные в качественном образовании наших детей».

Выход профобразования на рынок определяет основные направления участия бизнеса в управлении развитием профессионального образования:

— создание нормативно-правовых условий для активного участия работодателей и других бизнес-партнёров в решении проблем профессионального образования, в том числе в разработке его стандартов, участия в процедурах лицензирования, аттестации и аккредитации учреждений, в контрактной подготовке кадров;

— совершенствование договорной учебно-производственной практики между работодателями и учебными заведениями;

• Предоставление возможности развития. Когда сотрудники этого лишены, как правило, снижается эффективность выполнения работы. Приобретение нового опыта и знаний — одно из важнейших средств мотивации трудиться именно в этой школе.

Повышение мотивации педагогических кадров по этим направлениям на практике приводит к росту эффективности работы каждого работника всей организации как команды.

Работник не только заинтересован в более высокой оплате труда, но и желает найти удовлетворение в труде, заслужить похвалу со стороны руководства. А это способствует росту его профессионального мастерства и уважения в коллективе.

Моральная поддержка, интерес к личности специалиста играют значимую роль в формировании лояльности сотрудника к организации. Неформальные беседы, интерес к мнению сотрудника, внимание начальства — всё это способствует созданию атмосферы доверия и уважения, что порой не менее важно, чем материальное стимулирование.

Назначение на должность требует применения объективных критериев, среди которых:

• соответствие уровня профессиональной компетентности человека содержанию предстоящей работы;

• способность к освоению новых знаний, умений и навыков, **необходимых** для выполнения работы;

• наличие деловых и личностных качеств, а также психофизических предпосылок, **требуемых** для выполнения работы сотрудником, занимающим эту должность;

• наличие опыта общения с людьми, отсутствие конфликтности и агрессии в поведении;

• способность быстро адаптироваться к профессиональным и социально-психологическим условиям работы. Кроме того, важно разработать и внедрить систему критериальной оценки профессиональной деятельности сотрудников школы, а также пакет способов стимулирования их деятельности. Рассмотрим один из возможных механизмов работы такой системы.

Для каждой квалификации существуют требования, которые утверждены законодательно. В любую школу принимают обычных учителей с дипломом, а квалификационные требования не отличаются от принятых в отрасли. Вместе с этим, в школе всегда существует негласный — неписанный — стандарт идеального учителя. В Ломоносовской школе такой стандарт представлен тремя уровнями. Первый — обычные требования к квалификации. Второй — задачи, которые ставит администрация. Третий уровень — перечень действий, которые обеспечивают решение задач и качество образования. Позиция администрации по отношению к третьему уровню описывается убеждением: «Мы мечтаем о том, чтобы преподаватель выполнял такие



действия, при которых ребёнок проявлял работоспособность и получал удовольствие. Мы хотели бы, чтобы преподаватель использовал собственные возможности для развития того или иного поведения и повышал уровень мастерства и профессиональной компетентности». Перечень **первого** уровня допускает отклонение поведения на 25%. Иными словами, администрация информирует учителя: «Вы можете не делать этого», и оттого, что учитель не выполняет часть своей работы, директор не имеет права быть недовольным. Такой управленческий принцип позволяет определить работоспособность каждого педагога.

Существует несколько категорий учителей. Одна руководствуется убеждением: «Не хочу, мои личные профессиональные убеждения не предполагают выполнения этого вида работы». В связи с этим у педагога, который не занимается подготовкой учащихся к олимпиадам, не спрашивают: «Кого Вы подготовили?». Другая группа педагогов: «Я не могу делать это профессионально, у меня нет к этому способности. Я не умею так распределять роли в команде, как это получается у других, или заниматься с детьми проектами. И поэтому я не выполняю эту работу. У меня лучше, чем у других, получается ставить пьесы на английском языке». Третья группа: «Я хочу научиться». Управленческие действия в этом случае — предоставить педагогу испытательный срок (от двух недель до двух лет) и право на ошибку. Оно обеспечено 25 процентами действий невыполнения. Такой подход к работе с педагогами отнюдь не означает, что школа не работает над их развитием. Для этого проводится ротация кадров и действует система обучения практикой. Так, студенты педагогического университета проходят стажировку во второй половине дня в качестве воспитателя для учащихся 5–7 классов и получают за это заработную плату. Это **начальный** этап в карьере сотрудника. По итогам стажировки он имеет право претендовать на должность учителя. Зарплата педагога в условиях критериальной системы рассчитывается из перечня 75% действий и задач, которые ставит руководство.

Что целесообразно учесть при разработке критериев для расчёта заработной платы? **Первое** — развитие способностей, востребованных в той или иной группе учащихся. В практике нашей школы труд классного руководителя описан 104 критериями, учителя иностранного языка — 64, русского языка — 60. Главный критерий оценки работы учителя любого профиля — обучение учащегося функциональной грамотности. Например, уметь адекватно использовать лексику для составления текстов на тему по химии или физике. Каждое действие педагога при такой системе расчёта заработной платы имеет определённый вес. По-разному оцениваются подготовка к международной олимпиаде и постановка пьесы, а учитель выбирает самостоятельно действия

ДОВУЗОВСКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

— включение учреждений довузовского профессионального образования в складывающуюся корпоративную сеть промышленных предприятий и городских структур для подготовки и переподготовки на их базе квалифицированных кадров по сокращённым программам;

— апробация моделей соорганизации ресурсов работодателей, бизнеса, науки, структур власти и широкой общественности для развития профессионального образования.

Современные руководители профобразования считают, что молодёжь необходимо ориентировать на рынок труда, их профессиональная компетенция должна соответствовать новым социально-экономическим отношениям.

Наше профессиональное училище напрямую взаимодействует с крупными предприятиями города по широкому спектру профессий: станочник, оператор стеклоформирующих машин, электромонтер, слесарь, пекарь. Промышленные предприятия финансируют образовательные программы, разработали требования к выпускникам в условиях современного производства.

Наша совместная позиция такова: в училище ребята получают рабочую профессию, чётко «привязанную» к тому профилю, по которому они учатся, и к тому предприятию, где будут работать.

Училище, как член Гусь-Хрустального объединения промышленников и предпринимателей (работодателей), инициировало появление в структуре объединения комитета по содействию профессиональному образованию и инновационной деятельности, одна из функций которого – создать условия для специальной подготовки учащихся, чтобы они приобретали опыт продуктивной, компетентной профессиональной деятельности.

Для решения этих задач на базе училища работают по проекту «Межшкольный сетевой технологический профиль» с обширной структурой для резерва кадров технологической сферы. Отрабатывается новая сетевая форма взаимодействия педагогов при организации качественного профильного обучения на старшей ступени общеобразовательной школы. Проект также предусматривает возможность привлекать профессиональные сообщества, работодателей к разработке структуры и содержания профильного обучения, развивает общественное управление образованием.

Участники проекта: средняя школа № 13, 12, 14, основные школы № 7, 9 нашего города.



Довузовское профессиональное образование

Разработано содержание образования технологического профиля (профильных и элективных курсов); созданы попечительский совет проекта, система мониторинга хода эксперимента, сайт для информационной поддержки проекта.

Эксперимент проведён в три этапа: с октября 2002 г. по сентябрь 2006 г. Апробировано несколько вариантов моделей сетевой организации профильного обучения на муниципальном уровне. Выявлены общие признаки различных моделей: наличие общей цели деятельности; распределительная деятельность; коллективное принятие решений; совместное планирование конкретных видов деятельности, определение приоритетов, времени, необходимого для их выполнения; взаимная ответственность и доверие; общая экспертиза опыта.

Экономическая эффективность модели;

— экономия бюджетных средств при организации сетевого взаимодействия по типу школа-ПУ (ресурсный центр) составляет 3,4%;

— отдача от средств на реструктуризацию превышает 62,9%, т.е. затраты на реструктуризацию сети при создании названной модели окупаются за полтора года.

Оценка экономии бюджетных средств в процессе реструктуризации (r_1)

$$r_1 = \frac{E_1 - E_2/k}{E_1}, \text{ где}$$

E_1 и E_2 — расходы бюджета до и после реструктуризации; соответственно k -коэффициент увеличения бюджетных средств в данном регионе.

$E_1=10909,8$ т. руб.

$E_2=12419,7$ т. руб.

$k=1,179$

Оценка эффективности затрат на реструктуризацию (r_2)

$$r_2 = \frac{E_1 - E_2/k}{E_2}, \text{ где}$$

E_2 — расходы на реструктуризацию.

Эксперимент подтвердил, что сетевая организация создаёт благоприятные условия для развития кадров, повышения потенциала образовательных учреждений за счёт разработки и реализации программ их поддержки. Она обеспечивает согласованность связей между всеми участниками сетевого взаимодействия. И в этом смысле сети в образовательном пространстве выступают как механизм объединяющей, интеграционной политики. ■

с соответствующим коэффициентом. Независимо от действий, которые соответствуют стандарту идеального учителя, ученику показывают, как выполнять правильно тот или иной вид работы из года в год. Система критериев **позволяет** делать управление более объективным. Использование принципов новой системы стимулирования **даёт возможность** конкретизировать механизмы стимулирования до конкретных формул расчёта заработной платы сотрудников.

При обычном подходе к аттестации результатом является некая обобщённая характеристика, в которой скрыты мнения, симпатии, антипатии и просто ошибки, возникающие из-за того, что администрация плохо знает педагога. При критериальном подходе учителю понятна связь баллов с приоритетами. К тому же он более чётко представляет, что ожидает от него руководство.

Каждый аттестуемый может ознакомиться с результатами индивидуально в сравнении с другими, но без принудительной публичности. Другими словами, работник получает только свои оценки, а остальные предлагаются ему анонимно и только для того, чтобы дать возможность сравнить свои достижения с результатами других.

Оценить эффективность действующей системы мотивации несложно, если с образовательным учреждением существует обратная связь. Очень важно предоставить сотрудникам возможность высказать свои критические замечания относительно принятых подходов к повышению мотивации. Периодически следует проводить анонимные опросы, чтобы выявить уровень удовлетворённости сотрудников условиями работы и оплаты труда.

Создать эффективную систему оценки профессиональной деятельности педагога можно, используя следующие принципы:

- чёткое понимание целей, которых планируется достичь;
- создание системы, понятной как разработчикам, так и тем, кого она должна оценивать и мотивировать;
- мотивирующий фактор должен быть существенным, то есть заработная плата по итогам аттестации должна быть значима для сотрудника;
- заработная плата выплачивается сразу же после прохождения аттестации;
- доброжелательность и комфортные для сотрудника отношения в коллективе, что очень важно в плане нематериального стимулирования.

Таким образом, учитель знает не только за что он получает заработную плату, но и почему.

И, наконец, — всесторонняя оценка труда сотрудника. Это возможно по методу «360 градусов». Он предполагает, что в образовательном учреждении разработаны анкеты, с помощью которых профессиональную деятельность учителя оценивают коллеги, методисты, учащиеся, представители администрации, сотрудники отдела кадров. Так, в нашей школе