

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА



**На федеральном уровне в последние годы приняты важнейшие документы, определяющие приоритеты в образовательной политике России, рассматривающие образование как одно из основных средств и условий развития экономического потенциала страны. Взаимная заинтересованность педагогического и бизнес-сообщества в том, как подготовить современного специалиста, способного конвертировать знания в собственный успех и тем самым обеспечить успешное развитие экономики страны, становится всё более очевидной: инициаторами изменений в сфере профессионального образования всё чаще становятся советы и союзы работодателей, озабоченные сложившейся в экономике ситуацией.**

**Сергей Марфин,**  
директор  
Губернского  
колледжа  
г. Сызрани,  
член-корреспондент  
Академии  
педагогического  
образования,  
заслуженный учитель  
профессионального  
образования РФ,  
кандидат  
педагогических  
наук

В аналитической справке «*Качество трудового потенциала и экономический рост в России*» Всероссийской конференции бизнес-сообщества (сентябрь 2005 г.) состояние трудового потенциала оценивается как неадекватное возможностям долгосрочного экономического развития России: «Профессионально-квалификационная структура деформирована и не совпадает с потребностями производства. Ухудшается качество профессионального образования. Предприятия вкладывают значительные средства в переобучение выпускников профессиональной школы, создают альтернативы государственному первоначальному профессиональному обучению. Дефицит квалифицированных кадров стал реальностью. Конкуренция за профессиональные кадры нарастает. Экономика несёт большие потери из-за состояния здоровья и преждевременной смертности работников. Потери ресурсов труда в предстоящее десятилетие, вызванные «демографическим ударом», обострят дополнительные риски для бизнеса и страны в целом».

В условиях серьёзного демографического спада, который к 2011–2015 годам достигнет своего пика, вырастить и сохранить достаточное для производства количество квалифицированных кадров крайне сложно: кризис рабочих профессий в этих условиях будет нарастать. «За последние 20 лет потери (по естественным причинам) квалифицированных рабочих составят 80–90% от сложившейся численности занятых в этой группе. Особенно велики они будут среди маляров и работников родственных профессий; слесарей-инструментальщиков, станочников, наладчиков и рабочих родственных профессий; рабочих по профессиям промышленности, строительных материалов; монтажников и слесарей санитарно-технического оборудования, рабочих по профессиям транспорта» (аналитическая справка Всероссийской конференции бизнес-сообщества).

И даже либеральная политика и легализация эмигрантов, уже работающих в России, не могут решить проблем российской экономики.

Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда могут разрешить проблемы насыщения рынка труда квалифицированными кадрами. Но здесь важно соблюдать принцип «золотой середины»: качественно удовлетворять бизнес, а количественно — государство. Это зависит, во-первых, от согласованности усилий трёх социальных партнёров — государства, бизнеса, образования и, во-вторых,



от умения рационально использовать резервы внутри собственной экономики, в том числе экономики образования.

Профессиональная школа как никогда прежде должна быть сориентирована на запросы рынка труда, на требования работодателей к выпускнику-специалисту. Необходимы точная оценка перспектив, рисков и умелая стратегия управления ситуацией. Образовательный или педагогический менеджмент при этом становится инструментом грамотной стратегии и эффективной тактики разрешения социально-педагогических, экономических проблем ближайших лет, стоящих и перед бизнесом, и перед государством, и перед образованием: сегодняшние экономические и социальные угрозы, связанные с трудовым потенциалом, необходимо перевести в новые возможности для стратегического экономического прорыва.

В этом смысле процессы интеграции образовательных учреждений Самарской области в крупные образовательные профессиональные многоуровневые Губернские комплексы, обеспечивающие подготовку не по двум-тремя, а по 20 и более специальностям и профессиям, можно оценить как всесторонне продуманный стратегический управленческий шаг Министерства образования и науки Самарской области.

Преимущества такого рода профессиональных комплексов очевидны: их конкурентоспособность обеспечивается объединением кадровых, финансовых, материальных ресурсов, согласованной образовательной идеологией и, что очень важно, развивающимися технологиями, ведущими из которых становятся рефлексивно-деятельностные технологии, метод учебного проекта и другие современные результативные технологии.

Губернский колледж в Сызрани (открыт в 1999 г.) стал первым опытом такого рода интеграции разнопрофильных профессиональных учреждений в Самарском регионе, объединившем пять прежде самостоятельных учебных

заведений. Такое объединение технических и социально-педагогических направлений профессиональной подготовки позволило получить очевидный образовательный эффект: использование разнообразных инновационных технологий, культурологического и педагогического опыта значительно повысило уровень профессиональной подготовки инженерно-педагогических кадров. Многоплановость направлений подготовки в колледже позволяет обучать и воспитывать специалистов широкого профиля, которые будут адаптированы к условиям и запросам современного рынка труда, повышенным требованиям нанимателя.

Сегодня предприятия вынуждены использовать альтернативные государственному профессиональному образованию формы и систему подготовки кадров для своих производств через корпоративные колледжи и вузы, УПК. Операторы рынка образовательных услуг через рекрутинговые агентства, тренинговые компании стараются удовлетворить заявки производств на подготовку специалистов. Но при этом основным поставщиком кадров, безусловно, по-прежнему остаётся профессиональная школа. Обязательной составляющей такого взаимодействия должна быть маркетинговая служба, которая обеспечивает городской штаб оперативного реагирования оперативной картой, содержащей информацию о конъюнктуре рынка труда и образовательных услуг. В штаб входят представители администрации города, работодатели, сотрудники нашего Губернского колледжа.

Общая модель учебного плана колледжа на первом этапе включает самоорганизацию (содержит предметный блок, позволяющий освоить приёмы самоорганизации, способы успешной деятельности, в том числе учебной); на втором этапе — самоопределение (здесь используются дисциплины конкретных областей деятельности); на третьем этапе — проффилизацию, специализацию, которая



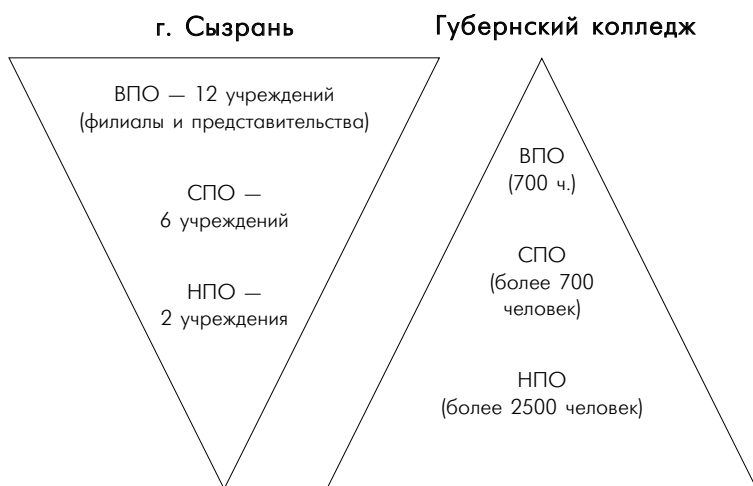
завершается аттестацией; её критериальный инструмент — сформированность ключевых компетенций. Спектр образовательных программ в колледже, их разнородность и многообразие позволяют не только обеспечить индивидуальную образовательную траекторию обучающихся, предполагающую выход на рынок труда после освоения любого из уровней, непрерывность образования, где значительное место занимает практическая подготовка. Набор образовательных программ максимально удовлетворяет запросы региональной экономики.

жило в её основу программно-целевой подход, что позволило нам в 2004 г. стать лауреатом Всероссийского конкурса воспитательных систем. Как подготовить специалиста, способного широко мыслить и действовать, уважать труд, уметь трудиться и брать ответственность на себя, как закрепить таких профессионалов в секторе реального производства малого города — эти вопросы в центре образовательно-социальной деятельности нашего колледжа.

Совет по кадровой политике, попечительский совет, а в условиях автономного учреждения — наблюдательный совет — это те формы общественного управления, непосредственно связанные с образованием, которые могут решать вопросы сбалансированности подготовки специалистов различных уровней, обеспечения современной материально-технической базы для качественной подготовки специалистов. Только в этом случае можно обеспечить прямое взаимодействие работодателей и образовательного учреждения, их взаимовыгодное социальное партнёрство.

В Губернском колледже сложилась устойчивая сбалансированная модель непрерывного образования, соответствующая требованиям рынка труда.

Внедрение инновационных технологий, в том числе на базе Ресурсного центра образования Губернского колледжа, где устанавливается оборудование или его макеты-тренажёры для освоения современных производственных процессов и технологий, позволит Губернскому колледжу развиваться в режиме инноваций. При этом инновационный тип учреждения должен иметь преимущества при получении государственных и иных инвестиций. Это позволит учебному заведению быть конкурентоспособным на рынке образовательных услуг, быть успешным в конкуренции на рынке труда среди других экономически хозяйствующих субъектов. **НО**



**Модель непрерывного образования, соответствующая требованиям рынка труда**

Всемирная комиссия по культуре и развитию при ЮНЕСКО ещё в 1995 году была вынуждена констатировать, что экономический прогресс не принёс культурного благополучия, не обеспечил необходимую устойчивость развития, а «развитие, лишённое своего человеческого и культурного содержания, становится бессмысленным». Сегодня духовная культура оказывается чуть ли не единственным источником истинного прогресса. Наше учебное заведение, разработав собственную воспитательную систему, поло-