

Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО



КЯЗИМОВ

Карл Гасанович,

доктор педагогических наук, профессор Академии труда и социальных отношений, лауреат премии Президента РФ в области образования, Москва

Аннотация

В статье отражены тенденции развития системы профессионального образования в Российской Федерации. Рассмотрены проблемы, затрудняющие подготовку, трудоустройство и использование квалифицированных кадров. Предложены мероприятия по дальнейшему реформированию системы профессионального образования и повышению качества профессиональной подготовки выпускников УПО

Ключевые слова:

непрерывность образования, стандартизация профессионального образования, демократизация и плюрализация образования, профессиональное самоопределение молодежи, компетентностный подход

В целях развития системы профессионального образования Правительством РФ, федеральными и региональными органами власти, объединениями работодателей приняты соответствующие нормативные документы. Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» поставлена задача: осуществить в учреждениях профессионального образования (далее — УПО) компетентностный подход к подготовке кадров [1].

Проблемы воспроизводства квалифицированных кадров регулярно обсуждаются представителями Правительства РФ, профсоюзов и работодателей на российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 10.02. 2014 г. утверждены «Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в реализации государственной политики в области профессионального образования».

Для успешного исполнения принятых нормативных документов формируется национальная система квалификаций, осуществляется компетентностный подход к подготовке кадров, внедряются ФГОС, развивается система дополнительного и непрерывного образования.

В настоящее время в Российской Федерации сложились следующие тенденции развития системы профессионального образования.

– *Непрерывность образования.* Концепция «непрерывного образования» ставит в центр всех образовательных начал человека, которому необходимо создать условия для полного развития его способностей на протяжении всей жизни.

– *Стандартизация профессионального образования* позволяет: установить базовый уровень, обеспечивающий продолжение образования; повысить качество подготовки субъектов системы профессионального образования в условиях дополнительного и непрерывного образования; обеспечить конвер-

Кязимов К. Г. Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 4–10.

тируемость профессионального образования в стране и за ее пределами для успешного участия в международном рынке труда.

– *Демократизация образования* означает его доступность, бесплатное общее образование, равноправие при получении профессионального и высшего образования на основе способностей каждого, направленные на развитие личности.

– *Плюрализация системы профессионального образования* означает ее децентрализацию, создание негосударственных учебных заведений, введение двуязычного обучения, расширение способов приобретения знаний, умений и компетенций, введение системы предметов по выбору.

Внедряются профессиональные стандарты, осуществляется компетентный подход к подготовке квалифицированных рабочих и специалистов. Термин «компетентность» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

Вместе с тем в системе профессионального образования накопились проблемы, затрудняющие подготовку, трудоустройство и использование квалифицированных кадров.

1. В ряде регионов РФ отсутствует прогноз потребности в кадрах, качество рабочей силы стало критическим. Значительное число выпускников учреждений СПО получают рабочие профессии 3 разряда, в то время как многие организации нуждаются в рабочих 5–6 разрядов, это характерно и для вузов. Специальные исследования показали, что основной причиной трудностей профессионального роста молодежи является недостаточный уровень их знаний, умений и компетенций, а также трудности, связанные с повышением квалификации или получением востребованного профессионального образования (15%) [2, с. 174].

2. Важнейшей проблемой является несбалансированная структура воспроизводства кадров. В последние годы учреждения профессионального образования подготавливали рабочих и специалистов по уровням НПО и СПО примерно 1 млн человек в год, а ежегодная потребность в рабочих профессиях в 2015 и 2016 годах составляла около 2 млн человек [5]. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и одним из основных механизмов решения этой проблемы является взаимодействие системы профессионального образования с субъектами рынка труда. Квалифицированные работники должны ориентироваться в непрерывно изменяющейся производственной обстановке, уметь анализировать ее, оперативно решать возникающие технические задачи, обеспечивать безопасный и высокопроизводительный труд [3, с. 3].

3. Важнейшей проблемой является дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. Во многих регионах значительно сократились объемы подготовки рабочих и одновременно увеличились объемы подготовки юристов, финансистов, менеджеров, несмотря на то что потребность рынка в этих специалистах уже удовлетворена. Незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе. По данным академика Е. В. Ткаченко, в последние годы только 48% выпускников вузов

стали занимать должности, которые относятся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55% выпускников СПО стали занимать должности, относящиеся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации» [6].

4. Наш многолетний опыт работы в системе профессионального образования показывает, что комплексная система воспроизводства рабочей силы должна предусматривать сбалансированную подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в УПО, системе внутрифирменного обучения, а также развитие дополнительного и непрерывного профессионального образования.

5. В регионах качество рабочей силы стало критическим. Более 50% занятого населения являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Средний возраст работников в отечественной промышленности составляет 53–57 лет. Не выдерживают конкуренции на мировом рынке труда 62% выпускников НПО и 55% выпускников СПО, а 80% выпускников технических вузов имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [8]. По данным опроса ВЦИОМ, наиболее острыми проблемами современного высшего образования в РФ стали следующие факторы: высокая стоимость обучения, взятки и коррупция, низкое качество преподавания.

6. Анализ данных Росстата показывает, что 80% выпускников УПО трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% выпускников не могут найти работу. По итогам 2016 и 2017 годов только 25% выпускников трудоустроились по полученной профессии. Более 70% крупных отечественных компаний заявляют о нарастающей тенденции нехватки высококвалифицированных кадров. Распределение рабочих и специалистов по профессиям, отраслям и секторам экономики является нерациональным, большая часть работников сосредоточены в сфере «А».

7. Имеются недостатки в организации профессиональной ориентации школьников и молодежи. Анализ обращений в центры занятости показывает, что у молодежи утрачивается ощущение ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность овладевать рабочими профессиями. В общей шкале жизненных приоритетов ценности труда молодежь относит на 14-е место (по сравнению со вторым-третьим местами у молодого поколения в развитых странах).

Необходимо развитие системы профессиональной ориентации школьников на освоение профессий и специальностей с учетом потребностей региональной экономики.

Положительный опыт работы Кемеровской области по профессиональному самоопределению (ПС) молодежи обсуждался 22.03. 2017 года на заседании Бюро отделения профессионального образования РАО под руководством академика-секретаря Отделения С. Н. Чистяковой.

В общем виде организационная модель сопровождения ПС обучающихся представляет собой взаимоувязанную совокупность целей, основных направлений деятельности и форм, методов работы и ожидаемого результата. Было установлено, что внедрение такой модели будет результативным, если в общеобразовательной и профессиональной об-

разовательной организации реализуются основные направления профориентационной деятельности, применяются разнообразные формы и методы профориентационной работы по формированию ПС обучающихся, используется алгоритм деятельности профконсультанта [7. с. 44].

Такая работа, как показывает практика, позволяет сократить разрыв между заказом на оптимизацию процессов самоопределения молодежи и уровнем организации услуг по профессиональной ориентации, обеспечивать содействие своевременному и успешному профессиональному самоопределению молодежи.

8. Серьезной проблемой является безработица среди молодежи.

9. Недостаточна роль работодателей в вопросах подготовки квалифицированных кадров.

Имеются недостатки и в использовании потенциала выпускников на предприятиях. Многие выпускники УПО, работая на предприятиях, в течение длительного времени не повышают свою квалификацию, что тормозит их профессиональный и социальный рост.

По результатам анализа выявлены следующие недостатки в организации внутрифирменного обучения персонала и выпускников УПО:

- слабая связь с УПО;
- устаревание производственного оборудования и учебно-методической литературы;
- отрыв содержания обучения от изменений технологических процессов, слабое использование инноваций в образовательном процессе;
- направленность профессионального обучения на решение текущих производственных задач без увязки со стратегией развития организации;
- недостаточная подготовленность преподавателей и инструкторов к внедрению новых образовательных технологий, форм и методов обучения.

Перечисленные проблемы обуславливают необходимость дальнейшего реформирования системы профессионального образования, повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО.

1. Государственным органам, объединениям работодателей, профсоюзам, органам образования, руководителям регионов, средствам информации необходимо предпринимать более активные меры по пропаганде профессий и специальностей, востребованных на региональных рынках труда, и их привлекательности для молодежи.

2. Необходимо постоянно прогнозировать спрос и предложение рабочей силы, определять потребности экономики регионов в наиболее перспективных кадрах, совершенствовать механизм формирования региональных заказов на подготовку квалифицированных кадров по всем уровням профессионального образования.

3. В профессиональной подготовке будущих молодых специалистов должно предусматриваться два этапа. По результатам исследования автором данной статьи обоснованы технологии, реализация которых обеспечивает восхождение молодых специалистов к профессиональной компетентности. Технологии распределены на два этапа. На первом этапе обучение в УПО является начальной стадией восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности. Реализуются технологии: освоения

знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, гуманитарного развития, ценностных установок, профессиональной и познавательной мотивации, прохождения практик.

На втором этапе необходимо реализовать следующие технологии: трудоустройства выпускников по полученной профессии (специальности); наставничества и успешной адаптации в организациях; самоактуализации выпускников в профессии (специальности); свободного владения профессией (специальностью) на уровне мастерства; свободного владения профессией (специальностью) на уровне творчества; периодического повышения квалификации.

4. Необходимо повышать роль работодателей в вопросах воспроизводства и профессионального роста молодых специалистов, разработки отраслевых и межотраслевых программ подготовки рабочих и специалистов. Необходимо активизировать взаимодействие УПО с субъектами рынка труда: работодателями регионов, службами занятости, органами образования, центрами профориентации (см. схему).

5. В регионах РФ следует развивать профориентацию и осуществлять психологическую поддержку населения как эффективные средства профессионального самоопределения молодежи, усиления ее учебной и трудовой мотивации.

6. Работодателям, службам занятости необходимо развивать систему обучения персонала, профессиональное обучение высвобождаемых работников и незанятого населения и повышать потенциал их трудоустройства.

7. В соответствии с задачами по реализации компетентностного подхода в регионах необходимо создавать инновационную образовательную инфраструктуру на основе частно-государственного партнерства, что позволит использовать не только внутренний потенциал учреждений профессионального образования, но и потенциал работодателей.

Для решения совокупности изложенных проблем необходимо:

- творчески использовать передовой отечественный и зарубежный опыт;
- налаживать частно-государственное партнерство между организациями и учебными заведениями по целевой подготовке и трудоустройству молодых специалистов. Реализация подобного партнерства сможет компенсировать недостатки рыночного саморегулирования и административного управления, обеспечить баланс интересов всех заинтересованных сторон;
- разработать комплекс взаимосвязанных средств профессионального обучения, внедрять педагогические технологии, новые формы и методы обучения. Наиболее эффективной формой осуществления этих связей являются учебно-методические комплексы [4];
- активизировать участие работодателей, профсоюзов и органов образования в принятии федеральных законов о квотировании рабочих мест для выпускников УПО, наставничестве над молодыми специалистами, «налоге на квалификацию», стимулирующих затраты работодателей на воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов;
- установить на законодательном уровне налоговые льготы работодателям, выделяющим УПО новое оборудование и технику.

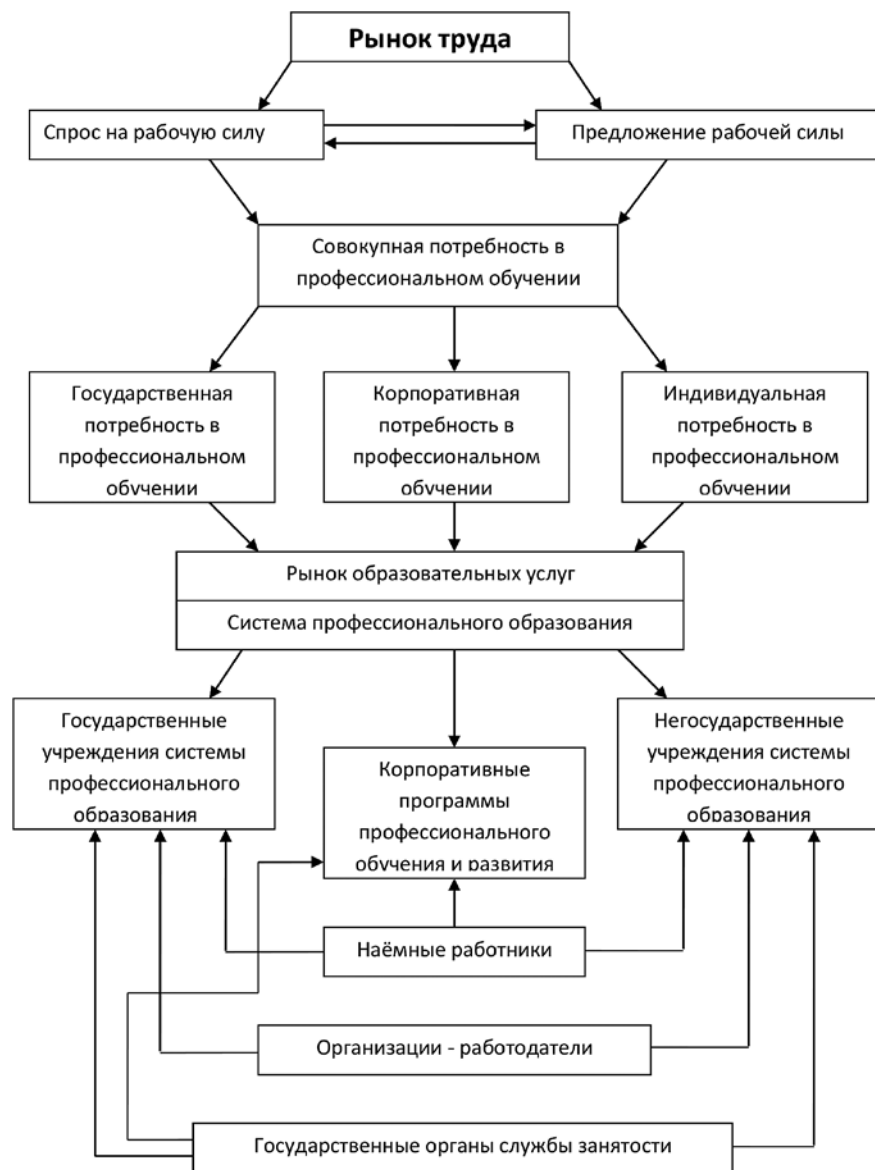


Схема взаимодействия УПО с субъектами рынка труда

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс] // Федеральное собрание Российской Федерации. Государственная дума. Официальный сайт. URL: <https://duma.consultant.ru/page.aspx?>
2. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСП и М, 2010. — 290 с.
3. Кязимов К. Г. Справочник работника газового хозяйства. — М.: «Высшая школа», 2008. — 278 с.

4. Кязимов К. Г. Формирование профессиональных компетенций // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 5. — С. 10–11.
5. Ливанов Д. В. О государственной поддержке квалифицированных рабочих кадров // Образование в России. — 2014. — Вып. 10. — С. 281–284.
6. Мониторинг трудоустройства выпускников // Информационно-образовательный интернет-портал rastudent.ru. — URL: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov.
7. Пахомова Е. А. Алгоритмизация деятельности образовательных организаций по педагогическому сопровождению профессионального сопровождения молодежи // Профессиональное образование. Столица. — 2018. — № 3. — С. 43–47.
8. Ткаченко Е. В. Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. — 2014. — № 2. — С. 11–12.