

УДК 331.5(470.12)

И.И. Свирелкина

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ КАК ОСНОВА СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье актуализирована необходимость взаимодействия в цепочке «общеобразовательное учреждение – учреждение профобразования – предприятие (организация)», которое является неотъемлемой частью системы непрерывного образования. Приведен опыт подобного сотрудничества в некоторых регионах России. Представлены результаты исследования взаимодействия учреждений образования и хозяйствующих субъектов в Вологодской области.

Непрерывное образование, взаимодействие учреждений образования и хозяйствующих субъектов, Вологодская область.

Задачи перехода российской экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития резко актуализируют проблему качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов. «Квалифицированный профессионал, носитель знаний, становится главным источником инноваций, определяющих в конечном счете глобальную конкурентоспособность социально-экономической системы» [5]. Определяющую роль в этом процессе играет социальная сфера, и прежде всего система образования, обеспечивающая развитие человеческого капитала.

В последние годы отечественная система образования сталкивается с проблемами, которые могут быть усугублены сложностью нынешней экономической ситуации. Среди них: недостаточность объемов финансирования, слабая

интегрированность в мировое образовательное пространство, отсутствие эффективных механизмов привлечения средств частных инвесторов и др. Особое место занимают проблемы в сфере взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Анализ основных показателей системы подготовки кадров свидетельствует о несоответствии структуры предложения структуре спроса на рынке труда, что выражается в дефиците (избытке) специалистов определенного профиля и вместе с тем связано с новыми требованиями, которые предъявляются к работникам в динамично развивающейся рыночной экономике.

В складывающихся условиях все более актуальной становится организация непрерывной многоуровневой подготовки кадров, основанной на системном взаимодействии по схеме «школа ↔ учреждение профобразования ↔ предприятие (организация)». Совместная работа в этом направлении позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований рынка труда к подготовке специалистов и тем самым повысить эффективность профессионального образования и компетентность



СВИРЕЛКИНА Ирина Ивановна
аспирант ВНКЦ ЦЭМИ РАН

рабочей силы, а также создать благоприятную среду для профессионального совершенствования и обучения в течение всей жизни.

Впервые идея взаимосвязи всех ступеней образования была концептуально представлена на конференции Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) в 1965 г. известным теоретиком П. Ленграндом¹ в предложенной им трактовке непрерывного образования, согласно которой центром всех образовательных начал является человек. И ему следует создать условия для полного развития его способностей на протяжении всей жизни [13, 63].

Однако, по мнению ряда исследователей, основой для всестороннего представления образования как непрерывного аспекта повседневной жизни послужили две работы: «Образование в течение всей жизни» Б. Йексли и «Значение образования для взрослых» Э. Линдмена [13, 64].

С середины 1970-х гг. непрерывное образование (образование в течение всей жизни) становится основополагающей целью политики в сфере образования большинства развитых стран (США, Великобритания, Германия, Япония, Корея). Своё законодательство они приблизили к моделям, которые рекомендованы ЮНЕСКО, в которых право на непрерывное образование рассматривается как одна из фундаментальных институций [10, 79].

Идея непрерывного образования была окончательно оформлена в 2000 г. Европейский Совет утвердил положение о том, что успешный переход к экономике знаний должен сопровождаться переходом к концепции обучения

в течение жизни (lifelong learning). Странам-членам Евросоюза, Совету Европы и Еврокомиссии было предложено определить основные стратегии и практические меры по развитию обучения в течение всей жизни. Результатом исследований на правительственном уровне стало следующее определение. *Обучение в течение жизни – это всесторонне направленная обучающая деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции* [13, 69].

В России развитие принципа (идеи) непрерывности образования также имеет свою историю. Так, первоначально, в конце 1960-х – начале 1970-х гг., доминировал гуманистический подход, согласно которому пожизненное накопление знаний полезно и обществу, и самому человеку. Чем дольше человек учится, тем больше он знает, тем духовно богаче становится. Затем этот подход был потеснен прагматической необходимостью систематически обновлять производственно-технические знания, умения и навыки, нужные для трудовой деятельности в условиях динамично изменяющихся технологий (1970-е гг.).

Позднее, к концу 1970 – началу 1980-х годов, понимание задач непрерывного образования было расширено, а акцент поставлен на так называемой «жизненной квалификации», т. е. необходимости постоянного пополнения и обновления знаний. При этом процесс представлялся как поступательное (восходящее) движение индивида по образовательной лестнице от одного института к другому.

В настоящее время получила распространение концепция непрерывности, которая исходит из активной роли самого субъекта в образовательном процессе и возможности его движения как в вертикальном, так и горизонтальном

¹ Ленгранд Поль (1910 – 2003) – исполнял обязанности директора Института образования ЮНЕСКО с 1967 по 1968 г.

направлениях. Задача адаптации к изменяющимся социальным и экономическим условиям посредством образовательных действий актуальна, как и прежде, однако сейчас человек становится активным и компетентным участником социальных процессов [10, 22].

Реализация концепции непрерывного образования декларируется во всех новейших профильных правительственных документах, включая «Концепцию модернизации российского образования на период до 2010 года» [1] и «Федеральную целевую программу развития образования на 2000 – 2010 годы», в которых развитие современной системы непрерывного образования выступает одной из первостепенных задач [6].

Структурная организация системы непрерывного образования представляет собой комплекс образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и содержательное единство, преемственность и взаимосвязь всех звеньев образования, совместно решающих задачи воспитания, обучения и развития каждого человека с учетом актуальных и перспективных общественных потребностей, удовлетворяющих его стремление к самообразованию и саморазвитию на протяжении всей жизни.

Взаимодействие учреждений общего и профессионального образования – неотъемлемая часть системы непрерывного образования.

В Российской Федерации об эффективности этого сотрудничества свидетельствует опыт организации следующих комплексов:

- «Школа – вуз» под эгидой Университета МАТИ-РГТУ им. К.Э. Циолковского;

- Региональный центр непрерывного образования на базе Кемеровского государственного университета (КемГУ);

- профильные классы, открытые по инициативе Государственного университета – Высшей школы экономики (ГУ-ВШЭ);

- лаборатории физики и химии в лицее № 1511 г. Москвы, организованные с помощью Московского инженерно-физического института (МИФИ) и др.

- сотрудничество «школа – вуз – академическое учреждение». Примерами такого сотрудничества служат Научно-образовательный центр (НОЦ) Физико-технического института им. А.Ф. Иоффе, НОЦ при Математическом институте им. В.А. Стеклова РАН, а также Научно-образовательный центр, созданный на базе ВНКЦ ЦЭМИ РАН.

Благодаря взаимодействию, вузы имеют возможность привлекать способную и заинтересованную в учебе молодежь в число своих абитуриентов. В 2003 г. учащиеся комплексов «Школа – вуз» составили 61% от числа зачисленных на дневное отделение Университета МАТИ-РГТУ. В 2003 г. 65% выпускников Регионального центра непрерывного образования стали студентами КемГУ [12]. Из школьников НОЦ ВНКЦ, проявивших себя при изучении экономических дисциплин, комплектуются студенческие группы по экономическим специальностям. После завершения учебы в вузе эти молодые люди поступают в аспирантуру по специальностям, связанным с исследовательской работой в области экономики и управления. А после защиты диссертации они активно включаются в деятельность по решению проблем ускорения социально-экономического развития региона.

В условиях организации непрерывности образования все большее значение приобретает сотрудничество образовательных учреждений разных уровней с субъектами рынка труда, в частности работодателями.

Опыт, полученный в *Республике Татарстан*, свидетельствует о заинтересованности стабильно развивающихся предприятий в эффективном взаимо-

действию с образовательными учреждениями. Так, в г. Казани ОАО «Радиоприбор» и профильный колледж № 51 реализуют партнерские отношения на перспективных договорных началах (причем доля затрат бизнеса на подготовку специалистов достигает 60%; эти средства идут главным образом на дополнительную оплату труда мастеров производственного обучения и на привитие студентам самых современных профессиональных навыков) [11, 42].

В Свердловской области используется трехуровневая модель взаимодействия бизнеса и профессиональной школы. Первый уровень представлен образовательным заказом, предполагающим участие работодателей в разработке учебных программ, а также в подготовке абитуриентов и оценке их знаний и умений в соответствии с требованиями Госстандарта. Второй уровень связан с обучением и трудоустройством выпускников. Работодатели формулируют специальные требования к компетенции и личным качествам студентов (что выходит за рамки Госстандарта) и финансируют дополнительную профессиональную подготовку. Третий уровень сопряжен с реальной производственной деятельностью выпускников в период их профессиональной адаптации, а значит, и с практической оценкой эф-

фективности полученного образования и сформированных личностных качеств работника. На этом этапе обеспечивается обратная связь бизнеса с образовательной структурой и в целом корректируется (при необходимости) содержание взаимодействия сторон.

Предложенная модель интеграции учреждения среднего профессионального образования и бизнеса апробирована в 19 образовательных учреждениях и на 37 предприятиях области [11, 43].

Интеграционные процессы разворачиваются и в Вологодской области. В 2008 г. ВНКЦ ЦЭМИ РАН провел очередной этап научно-исследовательской работы², целью которой явилось обоснование комплекса мер по совершенствованию взаимодействия общеобразовательных учреждений, учреждений профессионального образования и предприятий (организаций) региона. Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты Вологодской области; данные официальной статистики; результаты экспертных опросов директоров общеобразовательных учреждений, руководителей учреждений начального профессионального (далее – НПО), среднего профессионального (СПО) и высшего профессионального образования (ВПО), а также руководителей предприятий (организаций) области³.

² Результаты этапа 2007 года представлены в статье: Свирилкина И.И., Гулин К.А. Развитие социального партнерства в профессиональном образовании региона // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – Вып. 44. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2008. – С. 73- 81.

³ В опросе директоров общеобразовательных учреждений приняли участие 83 руководителя (17% от общей численности директоров основных, средних и вечерних школ), из них 40 чел. – директора школ городских округов Вологды и Череповца, 43 чел. – директора школ муниципальных районов Вологодской области. В экспертном опросе руководителей учреждений профессионального образования приняли участие 42 человека (48% от общей численности руководителей учреждений НПО, СПО и ВПО), из них 23 чел. – директора учреждений НПО, 10 чел. – директора учреждений СПО и 9 чел. – ректоры и директора учреждений ВПО. Экспертный опрос руководителей предприятий и организаций был проведен на средних и крупных предприятиях и в организациях области в следующих отраслях народного хозяйства: промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт и связь, государственное управление, образование, здравоохранение, финансовая деятельность, ЖКХ и непромышленное обслуживание населения. Общее количество экспертов – 38 работодателей. Средняя численность работников предприятий (организаций) – 1402 чел.

Согласно результатам исследования в регионе существует база для развития сотрудничества общеобразовательных учреждений, учреждений профобразования и предприятий (организаций) и повышения его эффективности. Об этом подробнее.

Сформирована многовариантная и разноуровневая сеть учреждений образования. На начало 2007/08 уч. г. в регионе функционировали 630 дневных общеобразовательных учреждений, из них 457 школ, или 73%, расположены в сельской местности; 43 учреждения НПО; 26 учреждений СПО и 22 учреждения ВПО (6 государственных вузов и 1 негосударственный, 7 филиалов государственных и 8 филиалов негосударственных вузов) [14].

Принят областной закон «О начальном и среднем профессиональном образовании», который предусматривает взаимодействие социальных партнеров на основе договоров и соглашений, заключаемых ими в целях осуществления модернизации НПО и СПО в плане содержания образования, кадрового и материально-технического обеспечения образовательного процесса и соответствия структуры и объемов подготовки кадров потребностям отраслей экономики [4].

С 2007 г. действует областной координационный совет, созданный для согласования и реализации интересов социальных партнеров в вопросах подготовки квалифицированных работников и специалистов в сфере начального и среднего профессионального образования [2].

Согласно результатам экспертных опросов, сотрудничество осуществляют подавляющее большинство учреждений образования. Однако это взаимодействие носит преимущественно инфор-

мационный характер: учащиеся школ, их родителей знакомят с учреждениями профобразования, с правилами приема, условиями поступления как в форме бесед, так и с помощью разнообразных справочных пособий (табл. 1).

Достаточно широко распространен среди вузов и школ Вологодской области опыт организации педагогической практики студентов (что объясняется большой долей обучающихся по группе специальностей и направлению подготовки «педагогика и образование») и проведения предметных олимпиад, семинаров и конкурсов, но в основном для учащихся городских, а не районных школ⁴.

В меньшей мере образовательные учреждения используют формы учебно-методического, научно-методического и кадрового взаимодействия.

Судя по результатам опроса, директора школ дают сдержанную оценку факторов, препятствующих сотрудничеству с учреждениями профобразования. По мнению большинства и директоров, и ректоров учреждений СПО и ВПО, для развития партнерских отношений со школами препятствий нет. Однако, как считают остальные респонденты (преимущественно директора районных школ), главным препятствием является удаленность от учреждений профессионального образования и отсутствие транспорта у школ в связи с финансовыми затруднениями. Интересно отметить, что обе стороны (школа и учреждение профобразования) недовольны позицией друг друга: директора школ – слабой заинтересованностью

⁴ Под «городскими» школами подразумеваем школы городских округов Вологды и Череповца, под «районными» – школы муниципальных районов Вологодской области.

Таблица 1. **Формы сотрудничества общеобразовательных учреждений с учреждениями профобразования Вологодской области*** (в % от числа опрошенных)

Формы сотрудничества	ОУ↔НПО		ОУ↔СПО		ОУ↔ВПО	
	ОУ	НПО	ОУ	СПО	ОУ	ВПО
Беседы о правилах приема в учреждения профобразования и условиях обучения в них	83 (1**)	100 (1)	75 (1)	78 (3)	59 (3)	100 (1)
Участие в днях открытых дверей в учреждения профобразования	80 (2)	91 (3)	70 (2)	100 (1)	64 (2)	100 (1)
Подготовка и распространение в школах материалов об учреждениях профобразования	78 (3)	100 (1)	70 (2)	89 (2)	73 (1)	89 (3)
Содействие в проведении профдиагностических мероприятий, занятий и тренингов по планированию карьеры	32 (4)	4 (11)	24 (5)	11 (10)	22 (11)	44 (6)
Личные профессиональные контакты учителей по обмену опытом	25 (5)	39 (5)	22 (6)	33 (5)	37 (6)	44 (6)
Подготовка и проведение олимпиад, семинаров, конкурсов, выставок	11 (6)	35 (6)	14 (7)	33 (5)	29 (8)	56 (4)
Проведение и участие в научно-практических конференциях	11 (6)	13 (8)	13 (8)	33 (5)	29 (8)	33 (10)
Проведение преподавателями учреждений профобразования учебных и семинарских занятий по отдельным разделам и дисциплинам	6 (8)	22 (7)	11 (9)	33 (5)	27 (10)	44(6)
Использование тренинговой базы учреждений профобразования для проведения занятий, экспериментальных работ и спецпрактикумов	6 (8)	13 (8)	10 (10)	22 (9)	5 (16)	22 (13)
Осуществление экспертной оценки и оказание методической помощи при разработке учебных программ	5 (10)	9 (10)	2 (12)	0 (12)	21 (12)	11 (15)
Подготовка и апробация учебников, учебных и дидактических пособий для учащихся, учителей	2 (11)	0 (12)	2 (12)	0 (12)	8 (15)	33 (10)
Работа факультативов и кружков на базе учреждений профобразования	2 (11)	575 (4)	5 (11)	11(10)	19 (14)	33 (10)
Обеспечение работы курсов по подготовке к поступлению в учреждения профобразования	-***	-	33 (4)	44 (4)	41 (5)	56(4)
Прохождение студентами вузов педагогической практики в школе	-	-	-	-	59 (3)	-
Проведение курсов по повышению уровня профессиональной подготовки учителей школ	-	-	-	-	32 (7)	44 (6)
Проведение совместных НИР с учащимися, научное руководство и рецензирование	-	-	-	-	21(12)	22 (13)

Примечание. ОУ – образовательное учреждение.
 *Возможно несколько вариантов ответа.
 **В скобках указан рейтинг.
 ***Прочерк означает, что данный вариант ответа не был включен в предлагаемый перечень форм сотрудничества.
 Источник: Здесь и далее – данные экспертных опросов руководителей общеобразовательных учреждений, учреждений НПО, СПО, ВПО и предприятий (организаций) Вологодской области, 2008 г.

учреждений профобразования, руководители учреждений НПО – неправильным, на их взгляд, настроем школы по отношению к училищу, проявляющимся в нацеленности старшеклассников на получение высшего образования. Одной из причин этого разногласия является неблагоприятная демографическая ситуация, сложившаяся в Вологодской области в 1990-х гг., в результате чего сократилась численность учащихся.

Ситуацию усугубило (для некоторых учреждений) введение подушевого финансирования, что вызвало заинтересованность школ в наполняемости 10 – 11 классов. В то же время директора школ и руководители учреждений профобразования солидарны в том, что необходимо создать орган, который должен разработать единую программу их сотрудничества и заниматься координацией этой деятельности.

Основной формой взаимодействия учреждений НПО, СПО, ВПО и предприятий (организаций) является организация практики для учащихся и студентов (табл. 2). Эта форма используется в 96 – 100% учреждений профобразования.

Учреждения НПО также заключают прямые договоры о подготовке рабочих (65%) и приглашают работодателей к участию в днях открытых дверей и ярмарках вакансий (61%). Среди руководителей учреждений СПО 70% указывают на проведение теоретических и практических занятий представителями предприятий и организаций и 60% –

на повышение квалификации работников предприятий. Участие представителей предприятий и организаций в днях открытых дверей и ярмарках вакансий широко распространено в учреждениях ВПО (78%). Наряду с этим, 67% руководителей вузов совместно с предприятиями проводят научно-исследовательские работы, семинары и конференции.

Как показали результаты экспертного опроса руководителей предприятий и организаций, самой распространенной формой их взаимодействия с учреждениями профессионального образования тоже является организация производственной практики учащихся

Таблица 2. **Формы сотрудничества учреждений профессионального образования с предприятиями (организациями) Вологодской области*** (в % от числа опрошенных)

Форма сотрудничества	НПО↔предприятие		СПО↔предприятие		ВПО↔предприятие	
	НПО	пред- приятие	СПО	пред- приятие	ВПО	пред- приятие
Организация практики для учащихся (студентов)	96 (1**)	96 (1)	100 (1)	95 (1)	100 (1)	96 (1)
Заключение прямых договоров на подготовку рабочих (специалистов)	65 (2)	36 (4)	40 (6)	19 (9)	56 (5)	19 (7)
Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий	61 (3)	59 (2)	50 (4)	48 (2)	78 (2)	50 (3)
Заключение договоров о трудоустройстве выпускников в соответствии с полученной профессией (специальностью)	57 (4)	41 (3)	30 (8)	43 (3)	44 (8)	23 (5)
Участие в семинарах, конференциях	44 (5)	36 (4)	50 (4)	38 (5)	67 (3)	31 (4)
Проведение теоретических и практических занятий представителями предприятия (организации)	44 (5)	18 (8)	70 (2)	38 (5)	44 (8)	15 (10)
Выделение средств на приобретение оборудования, ремонт и строительство зданий	39 (7)	23 (6)	20 (12)	14 (11)	11 (14)	0 (14)
Предоставление тренинговой базы предприятия (организации) для проведения учебных занятий	35 (8)	23 (6)	40 (6)	33 (7)	22 (11)	19 (7)
Участие в формировании перечней направлений подготовки	22 (9)	18 (8)	30 (8)	19 (9)	22 (11)	15 (10)
Участие в разработке профессиональных стандартов обучения	17 (10)	18 (8)	30 (8)	19 (9)	22 (11)	15 (10)
Выделение средств на финансирование образовательных программ	13 (11)	5 (12)	20 (13)	0 (15)	0 (15)	0 (14)
Предоставление дополнительных стипендий учащимся (студентам), грантов и премий лучшим студенческим работам	13 (11)	9 (11)	10 (15)	5 (13)	56 (5)	8 (13)
Участие в НИР	- ***	-	20 (14)	5 (13)	67 (3)	23 (5)
Повышение квалификации работников предприятий	-	-	60 (3)	43 (3)	56 (5)	58 (2)
Повышение квалификации педагогического персонала образовательных учреждений	-	-	30 (8)	10 (12)	44 (8)	8 (12)

*Возможно несколько вариантов ответа.
 **В скобках указан рейтинг.
 ***Прочерк означает, что данный вариант ответа не был включен в предлагаемый перечень форм сотрудничества.

и студентов (95 – 96%). Потенциальные работодатели предпочитают участвовать в днях открытых дверей и ярмарках вакансий (48 – 59%), заключать договоры о трудоустройстве выпускников учреждений НПО и СПО в соответствии с полученной профессией и специальностью (41 – 43%). Вместе с тем 58% руководителей используют такую форму сотрудничества, как повышение квалификации работников их предприятий в учреждениях ВПО (58%).

Решению проблемы качества подготовки высококвалифицированных кадров во многом способствовало бы участие работодателей в разработке государственных образовательных стандартов профессионального образования в соответствии с федеральным законом [3]. Однако готовы участвовать в такой деятельности в сфере НПО только 26% работодателей, СПО – 24% и ВПО – 21% (рисунок).

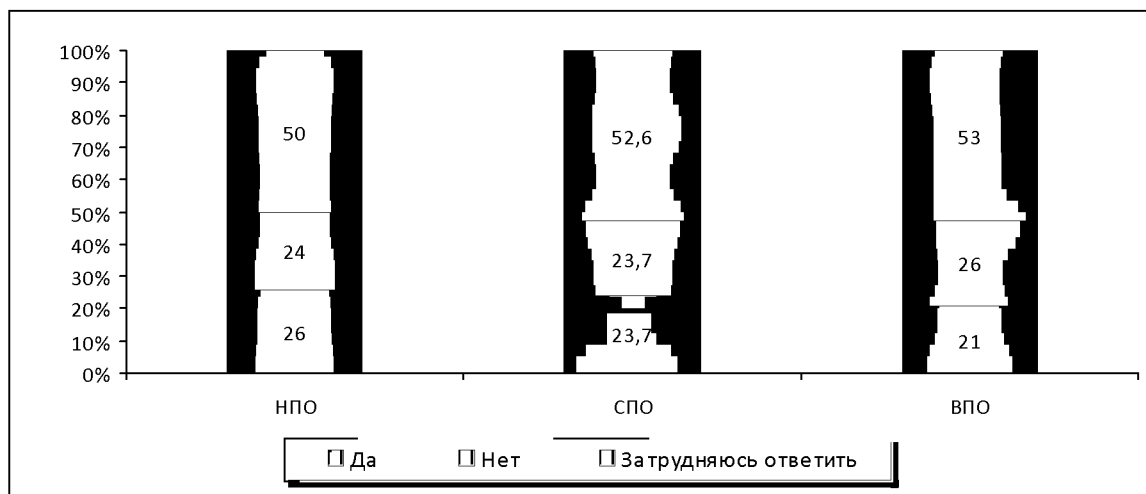
Наименее распространенными формами сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования являются выделение средств на финансирование образовательных программ, ремонт и строительство зданий, предоставление дополнительных

стипендий учащимся, грантов и премий лучшим студенческим работам. Более того, руководители предприятий и организаций согласны финансировать подготовку лишь определенного количества специалистов: 31% – частично и 25% – полностью. Финансировать образовательное учреждение готовы два руководителя предприятий промышленности и строительства, но только совместно с другими предприятиями и организациями.

Руководители учреждений профессионального образования главное препятствие на пути сотрудничества видят в незаинтересованности в нем бизнеса, а также в отсутствии нормативно-правовой базы, регулирующей сотрудничество. Работодатели, в свою очередь, ссылаются на трудное финансово-экономическое положение на предприятии и недостаточную материальную базу для обучения учащихся и студентов.

Партнерские отношения общеобразовательных учреждений с предприятиями и организациями должны помочь в определении содержания профориентационной работы, в создании адекватных условий для приобретения учащимися практических навыков в той или иной

Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы участвовать в разработке государственных образовательных стандартов профессионального образования?»
(в % от числа опрошенных работодателей)



профессии, в создании системы стимулов в выборе профессий, востребованных на рынке труда.

Несмотря на то, что большая часть руководителей предприятий и организаций (71%) осознают важность своей роли в организации профориентационной работы среди учащихся школ, сотрудничает с ними только 50% работодателей.

Самой распространенной формой такого сотрудничества являются экскурсии на предприятия и в организации (табл. 3).

Большинство директоров школ области затрудняются с ответом на вопрос о факторах, сдерживающих сотрудничество с предприятиями и организациями. Для тех респондентов, кто ответил на данный вопрос, основным препятствием является незаинтересованность в сотрудничестве со стороны предприятий: «Раньше предприятия были более заинтересованы в профориентационной работе, поэтому имелись стойкие связи

с ними. Сейчас все кануло в Лету. Выходит, что профориентационная работа в школе существует сама по себе, предприятиям это не нужно, не выгодно, они в ней не заинтересованы». По оценкам этих же респондентов, взаимодействие с предприятиями затруднено вследствие удаленности школ и отсутствия в них специалистов по организации такого сотрудничества, недостатка финансовых средств у предприятий для оснащения учебных классов («Функциональные обязанности руководителей школ и их заместителей слишком широки, чтобы на должном уровне осуществлять социальное партнерство...»).

Работодатели, признавая свою пассивность, отсутствие потребности в сотрудничестве со школами, в то же время критикуют их за нацеленность только на материальные ресурсы и незаинтересованность в том, как сложится будущее их выпускников («Школы не готовят учеников к жизни. Их задача – выдать аттестат. И все! Отмучились!»). Кроме того,

Таблица 3. **Формы сотрудничества общеобразовательных учреждений с предприятиями и организациями Вологодской области*** (в % от числа опрошенных)

Формы сотрудничества	Общеобразовательные учреждения		Предприятия (организации)	
	%	рейтинг	%	рейтинг
Экскурсии на предприятия	96,2	1	65,0	1
Участие представителей предприятий в тематических «классных часах»	77,4	2	25,0	5
Трудоустройство несовершеннолетних граждан в период каникул и в свободное от учебы время	52,8	3	55,0	2
Выделение предприятиями (организациями) средств на развитие ОУ, укрепление и обновление их материально-технической базы	35,8	4	45,0	3
Проведение занятий представителями предприятий (организаций)	32,1	5	5,0	9
Участие в семинарах, конференциях	24,5	6	30,0	4
Содействие в проведении профессиональных проб учеников	17	7	5,0	9
Оказание материальной поддержки учащимся	15,1	8	5,0	9
Использование тренинговой базы предприятий для проведения учебных занятий	9,4	9	20,0	6
Участие предприятий (организаций) в разработке профессиографических материалов	9,4	9	5,0	9
Прохождение учащимися производственного обучения	9,4	9	15,0	7
Участие предприятий (организаций) в оборудовании кабинетов профориентации в ОУ	0	12	15,0	7
*Возможно несколько вариантов ответа.				

работодатели не видят мотивации у школьников к выбору профессии. Более того, по мнению отдельных работодателей, специфика работы предприятий, недостаток у них финансовых средств и в связи с этим отсутствие оснащенных учебных классов также сдерживают сотрудничество. Не устраивает еще и то, что облагается налогом сумма средств, направляемая на поддержку школ, в т. ч. профориентацию, а также позиция средств массовой информации, формирующих «не те ценности».

В целом проблемы, которые в современных условиях препятствуют развитию взаимодействия в цепочке «школа – учреждение профобразования – предприятие (организация)», можно сгруппировать в два блока: внешние и внутренние. Внешние обусловлены факторами внешней среды, из которых определяющим для образовательного учреждения и предприятия (организации) является политика, проводимая государством в области профессионального образования на федеральном и региональном уровнях. К внутренним проблемам относятся действия, напрямую зависящие от образовательного учреждения, его готовности осознать собственное положение на рынке образовательных услуг, новую парадигму развития образования, ориентированного на удовлетворение потребностей рынка труда, готовность инициативно включиться в процесс налаживания двусторонних и многосторонних связей.

К основным внешним факторам, сдерживающим в регионе взаимодействие в цепочке «школа – учреждение

профобразования – предприятие (организация)», относятся, на наш взгляд, следующие:

- на федеральном уровне – это недостаточная проработка нормативно-законодательной базы взаимодействия, слабая стимулирующая налоговая и бюджетная политика, ограниченные возможности влияния региональных властей на предоставление образовательных услуг в вузах;
- на региональном уровне – отсутствие мониторинга потребностей экономики региона в кадрах.

Основными внутренними факторами являются неготовность части руководителей к работе в новых экономических условиях; отсутствие стимулов у персонала образовательного учреждения к поиску новых партнеров, налаживанию связей; несоответствие уровня подготовки выпускников требованиям работодателей; несовпадение интересов во взаимодействии учреждений образования и работодателей.

Для формирования эффективной системы партнерства учреждений образования и хозяйствующих субъектов важно не столько простое взаимодействие, сколько взаимодействие при получении общего результата, цели, ради которой и благодаря которой потенциальные партнеры организуются в систему. В связи с этим представляется целесообразным системный мониторинг потребностей сторон, который может быть организован под эгидой областного координационного совета по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года: приказ Минобразования России от 11.02.2002 № 393.
2. Об областном государственно-общественном координационном совете по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов: постановление Правительства Вологодской области от 09.04.2007 № 487.

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования: ФЗ от 01.12.2007 № 307-ФЗ.

4. О начальном и среднем профессиональном образовании: закон Вологодской области от 16.01.2007 № 1553-ОЗ.

5. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р.

6. Федеральная целевая программа развития образования на 2000 – 2010 годы: утв. постановлением Правительства от 23.12.05 № 803.

7. Богданова, И.Ф. Непрерывное образование в эпоху перехода к информационному обществу / И.Ф. Богданова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sbmt.bsu.by/projects/Thesis06.pdf>

8. Винслав, Ю. Профессиональное образование и экономика: о необходимости и задачах государственного стимулирования интеграционных процессов (макро- и мезоуровневый аспекты) / Ю. Винслав // Российский экономический журнал. – 2005. – №5–6. – С. 41-57.

9. Винслав, Ю. Профессиональное образование и экономика: микроуровень интеграционных процессов (фактология, теория, предложения) / Ю. Винслав // Российский экономический журнал. – 2005. – №7–8. – С. 55-71.

10. Ключарев, Г. Непрерывное образование в трансформирующемся российском обществе / Г. Ключарев, Е. Огарев. – М.: РОССПЭН, 2002.

11. Лисов, В. Довузовское профессиональное образование в России: нынешнее состояние и вопросы модернизации / В. Лисов // Российский экономический журнал. – 2008. – №7 – 8. – С. 35-55.

12. Микрюков, В.Ю. Теория и практика взаимодействия средних и высших образовательных учреждений / В.Ю. Микрюков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://school-vuz.narod.ru/Str2.htm>

13. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / А.Е. Карпухина, С.А. Беляков, В.С. Вахштайн [и др.]. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 340 с.

14. Образование в Вологодской области в 1997 – 2007 годах: стат. сб. – Вологда, 2008. – 27 с.

15. Свирелкина, И.И. Развитие социального партнерства в профессиональном образовании региона / И.И. Свирелкина, К.А. Гулин // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – Вып. 44. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2008. – С. 73-81.