

может способствовать формированию положительного имиджа образовательного учреждения, как следствие, обеспечивать работодателей успешными, уверенными в своих силах выпускниками, подтверждающими престиж и статус ВУЗа.

Парадокс современного общества и социологии образования заключается в том, что процесс получения высшего образования не может приспособиться к темпам экспериментов, непредсказуемости перемен. Диплом, получавшийся после продолжительной учебы в университете, с трудом конкурирует с рыночной стоимостью повышения квалификации на рабочем месте [2, с. 167]. Получается, что необходимый для работы навык и объем знаний можно освоить за выходные дни с коллегами на туристической базе, прослушав курс лекций и посетив ряд тренингов. Если пересмотра ценностей в ближайшее время так и не произойдет, университетское образование вскоре может окончательно лишиться конкурентоспособности, и проблемы социологии образования станут неразрешимыми.

Список литературы

1. Кухтевич Т. Н. Социология воспитания. М.: Изд-во МГУ, 1989. 192 с.
2. Бауман, Зигмунт. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. 390 с.
3. Ахтямов Т. М., Шкардун В. Д. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. 2008. № 3. С. 36–45.

О. В. Хомова

МОДЕРНИЗАЦИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Трансформация социальной и профессиональной структур российского общества, вызванная переходом к рыночным отношениям, привела к изменению ценностей общества в отношении различных групп работников. Ориентация молодежи на получение высшего образования, высокий социальный статус, управленческие специальности приводят к ценностному размыванию роли специалистов среднего звена, играющих большую роль в современной экономике.

Меняющаяся социальная среда предъявляет новые требования к работникам самого различного уровня. Специалисты со средним профессиональным образованием представляют собой одну из самых значительных групп в современной экономике, включающую в себя профессиональные группы различных видов и уровней квалификации и специализации [1, с. 29].

Работники со средним профессиональным образованием, или специалисты среднего звена, используются в различных сферах деятельности, они выполняют широкий круг функций, в ряде случаев, не имеющих достаточно четких границ по отношению к функциям других категорий работников. Традиционно сюда относят служащих (полуинтеллигенцию); квалифицированных индустриальных рабочих; работников массовых профессий непромышленной сферы, прежде всего торговли и сферы услуг.

В настоящее время, с переходом к Болонской модели, специалистов среднего звена будут формировать и вузы, в системе двухуровневой подготовки [2, с. 8].

Сегодня в обществе есть понимание, что система среднего профессионального образования в России не соответствует перспективным потребностям инновационной экономики. Кроме того, среднее профессиональное образование на современном этапе не обеспечивает ни реализацию статусных потребностей и ценностных перспектив молодежи, ни потребности работодателей в квалифицированных работниках.

Система среднего профессионального образования давно уже состоялась и стала самодостаточной, но она требует модернизации. Модернизация – это стратегия обновления управления учебным заведением, это современный подход, который подразумевает постановку целей на перспективу с сохранением гибкости в управлении. Модернизация не исключает, а значительно повышает необходимость тесной связи учреждений среднего профессионального образования с организациями и производственными предприятиями.

За последние годы внутри системы профессионального образования произошли определенные перемены. Сейчас важно актуализировать содержание среднего профессионального образования [3, с. 1].

С одной стороны, необходимо сохранить его фундаментальность, традиционную для отечественной школы. Фундаментальность – это фактор, обеспечивающий устойчивость выпускника к колебаниям рынка труда. С другой стороны, задача учреждения среднего профессионального образования – помочь учащемуся приобрести компетенции, которые будут в максимальной степени соответствовать требованиям конкретного работодателя.

Стандарты среднего профессионального образования нового поколения предусматривают огромную степень свободы учреждений при выборе содержания образования. Однако свобода дана образовательным учреждениям не для того, чтобы заполнять «свободное время» курсами, которые им легче всего обеспечить. Эта часть содержания должна формироваться с учетом потребностей учащихся, с участием работодателей, способных конкретизировать свои требования к будущему работнику.

Очевидно, что содержание образования, которое позволит выпускнику работать в условиях модернизированной экономики, невозможно реализовать с помощью старых образовательных технологий.

В настоящее время сложилась парадоксальная ситуация, при которой система образования может и готова выпускать востребованные кадры, а бизнес готов предоставлять достойные рабочие места и участвовать в кадровой политике, но обе стороны действуют в своих обособленных мирах. Отсутствует системность в сфере подготовки кадров на рынке труда.

Сегодня учебные заведения не имеют внятного заказа на необходимых производстве специалистов со стороны работодателей. С другой стороны, образовательные учреждения тоже не торопятся узнавать потребности работодателей. Требования работодателей, предъявляемые к качеству подготовки обучаемых, сегодня изучают только отдельные образовательные учреждения. У остальных на этот счет есть объяснение: мы готовим специалистов для всех, а вы, работодатели, до-

дельвайте сами наш продукт.

По экспертным оценкам работников кадровых служб, в настоящее время крупные и средние предприятия испытывают дефицит кадров рабочих высокой квалификации. Его преодоление руководство предприятий часто видит в создании системы внутрифирменного профессионального образования или налаживании социального партнерства с учреждениями среднего специального образования, создании профильных классов, направленном на повышение престижа производственной сферы и технических специальностей для молодежи [4, с. 1].

Проблема состоит в том, что нет комплексного ресурса, где работодатель мог бы найти информацию по обучению или переобучению какого-то специалиста и сразу сделать заявку, ресурса, работающего по принципу «единого окна».

Стимулирование образовательных учреждений и работодателей к взаимодействию необходимо развивать. На сегодняшний день, чтобы получить необходимые кадры, бизнесмену приходится выделять средства на их подготовку и переподготовку из прибыли предприятия.

Работодатели перечисляют налоги и считают, что вправе ожидать удовлетворения своих потребностей в кадрах, они не заинтересованы в дополнительном участии в учебном процессе. Налоговая система, тарифная политика уже выжали все соки из работодателей, и им проще ждать готовые кадры с ярмарки вакансий, чем соучаствовать в разработке образовательных программ, организации стажировок, направлять своих специалистов в образовательные учреждения, участвовать в попечительских советах, затрачивать силы и средства на развитие материальных баз профильных образовательных учреждений. Модернизация среднего профессионального образования должна складываться с учетом особенностей конкретного региона. Наравне с социально-экономическим планированием развития регионов необходимо формировать программы кадровой политики. В них бы учитывалась востребованность выпускников учреждений профобразования в соответствии с направлениями развития экономики, долгосрочное прогнозирование потребностей экономики регионов в кадрах, разработка методического и программного обеспечения процессов прогнозирования рынка труда и профобразования [1, с. 32].

Необходимо на современном этапе привлечь ученых и специалистов к анализу требований работодателей к качеству подготовки выпускаемых специалистов; к разработке профессиональных стандартов, рамок квалификаций, стандартов и программ профобразования; к проведению исследований качества образования, основанных на результатах мониторингов трудоустройства выпускников по полученной в образовательном учреждении профессии. Основными принципами модернизации системы среднего профессионального образования можно считать: непрерывность образовательного процесса, гибкость специальностей, профессиональная и образовательная мобильность.

О модернизации среднего профессионального образования говорят много лет, но существуют реальные сложности, которые не позволяют до сих пор эффективно решить этот вопрос: отсутствие внятной государственной политики в области модернизации профессионального образования; низкий уровень профес-

сиональной готовности работников системы среднего профессионального образования в области модернизации профессионального образования; отсутствие сформированного кадрового резерва руководящих работников системы среднего профессионального образования и регулярное и целенаправленное пополнение образовательных учреждений квалифицированными молодыми специалистами при значительной доле сотрудников пенсионного возраста; недостаточный для полного удовлетворения запросов регионального рынка труда уровень ресурсного обеспечения учреждений профессионального образования и др. [5, с. 49].

Директор Департамента профессионального образования Министерства образования и науки России Артемий Никитов заявил на Форуме директоров средних специальных учебных заведений: «Я слышал мнение представителей профобразования о том, что работодатели не хотят с нами взаимодействовать, им с нами неинтересно. Отчасти это правда. Но с другой стороны, известно достаточно большое количество примеров, когда активная позиция руководства учебного заведения, администрации региона, с которой образовательное учреждение вступило во взаимодействие, позволила выстроить отношения с предприятиями, и работодатели на самом деле начинают вкладываться в учебное заведение».

Собственный научный потенциал учреждений среднего профессионального образования мог бы развиваться быстрее, если бы вузы научились готовить преподавателей инновационного типа, а экономическая, правовая и организационная поддержка их научной деятельности улучшились. Кроме того, нужно поднимать уровень научного анализа проблем подготовки рабочих и специалистов, активнее производить изменения в системе повышения квалификации и предусмотреть надбавки за ученые степени и звания, для преподавателей и специалистов с предприятий и организаций, работающих в учебных заведениях среднего профессионального образования. Без всего этого не решить современные задачи подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, особенно для высокотехнологичных отраслей экономики [6, с. 1].

Список литературы

1. Репьев Ю. Г. Модернизация профессионального образования в России // Просвещение. 2008. № 3. С. 28–35.
2. Николаев Д. В., Сулова Д. В. Россия в Болонском процессе // Вопросы образования. № 1. С. 6–26.
3. Транспортная стратегия XXI век. 2012. № 16. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sovstrat.ru/journals/transportnaya-strategiya-21-vek/articles/st-trans16-21.html>.
4. Модернизация профессионального образования. [Электронный ресурс]. URL: http://www.vfmgiu.ru/sovremennie_tendencii_v_visshem_.
5. Качалина Е. Б. Педагогические условия формирования профессиональной позиции у студентов педагогического колледжа // Среднее профессиональное образование. 2009. № 3. С. 47–49.
6. Аккредитация в образовании. 2009. № 3. [Электронный ресурс]. URL: http://www.akvobr.ru/problemy_i_perspektivy_npo_i_spo.html.