

## **РОЛЬ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА**

*И.В. Юсупова*

*Управление Республики Коми по занятости населения,*

*г. Сыктывкар*

*selezen2009@yandex.ru*

На современном этапе мирового экономического и общественного развития наиболее важной глобальной проблемой следует считать непрерывность образования как одного из важнейших факторов, влияющих на обеспечение эффективной занятости.

Идея непрерывного образования занимает заметное место в ряду прогрессивных идей культуры XX в. Общечеловеческая и философская значимость этой идеи велика, так как смысл ее заключается в том, чтобы обеспечить каждому человеку постоянное развитие, совершенствование, творческое обновление на протяжении всей жизни, а значит, обеспечить процветание всего общества. Именно поэтому сегодня актуальна идея построения оптимальной модели непрерывного образования. Первую разработку теоретических основ идеи непрерывного образования осуществили П. Ленгранд, Э. Фор, Р. Даве, Х. Гуммель, М.Д. Каряли, Ф. Кумбс, Г. Коптаж.

Идея непрерывного образования - детище XX в., но ее истоки можно найти у древних философов: Конфуция, Сократа, Аристотеля, Солона, Платона, Сенеки.

Непрерывное образование развивалось как феномен практики и как педагогическая концепция. Впервые концептуально оформленная эта идея была представлена на конференции ЮНЕСКО в 1965 г. известным теоретиком непрерывного образования П. Ленграндом. На основании его сообщения были разработаны рекомендации по данному вопросу. В 1972 г. в ЮНЕСКО был заслушан доклад комиссии, работавшей под руководством Э. Фора, на тему «Учиться, чтобы быть». С середины 1970-х гг. идея непрерывного образования находит поддержку почти во всех странах, становится основным принципом образовательных реформ.

Центральной идеей непрерывного образования является развитие человека как личности, субъекта деятельности и общения на протяжении всей его жизни. Эта идея, осознанная обществом, становится системообразующим фактором непрерывного образования.

Непрерывным является образование, всеохватывающее по полноте, индивидуализированное по времени, темпам и направленности, предоставляющее каждому право и возможности реализации собственной программы его получения и пополнения в течение всей жизни.

Разработка теоретических основ непрерывного образования актуализировала возникновение отраслевых концепций непрерывного образования. Одной из них стала концепция непрерывного педагогического образования. Появление ее было вызвано деятельностью ЮНЕСКО, а также вниманием, проявленным в 1980-е гг. государственными органами к данному вопросу. Идея непрерывного образования была заложена в «Основах законодательства СССР и союзных республик о народном образовании» (1984) и в решениях съездов учителей, обсуждалась народными депутатами на сессиях и рассматривалась в печати. Она стала ключевой идеей реформы народного образования.

Разработкой концептуальных основ непрерывного педагогического образования в Советском Союзе занимались научные коллективы в Москве, Петербурге, Хабаровске, Пензе, Минске, Гродно. Одной из первых была представлена Концепция непрерывного педагогического образования, подготовленная группой ученых и преподавателей Московского государственного педагогического института им. Ленина под руководством академика В.А. Сластенина. Данная Концепция, одобренная в 1989 г. Государственным комитетом СССР по народному образованию в качестве модели-ориентира для вузов, предлагала общую парадигму педагогического образования, выдвигала новые цели и задачи, рассматривала этапы (звенья) педагогической подготовки.

Обобщая точки зрения различных авторов и разработчиков ряда официальных документов на проблему становления непрерывного образования в России и сущность данного явления, можно сделать вывод, что непрерывное образование – приоритетное направление, которое находится на стадии глубокого осмысления и разработки философами, социологами, психологами, педагогами, экономистами и представителями других наук.

Приоритетные направления развития образования в Российской Федерации одобрены на заседании Правительства Российской Федерации от 9 декабря 2004 г. (протокол № 47, раздел I).

Непрерывное образование должно предоставить каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. Развитие данной системы позволит обеспечить большую восприимчивость образования к внешним запросам, в том числе со стороны рынка труда.

Чтобы обеспечить растущие потребности в постоянном повышении квалификации или переподготовке, необходимо создать инфраструктуру доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности.

Для развития современной системы непрерывного профессионального образования необходимо сформировать общенациональную систему оценки качества образования, получаемого гражданином, и реализуемых образовательных программ и создать условия для обеспечения образовательной мобильности обучающихся.

Целью непрерывного образования является становление и развитие личности как в периоды её физического и социально-психологического созревания, расцвета и стабилизации жизненных сил и способностей, так и в период «третьего возраста», когда на первый план выдвигается задача компенсации утрачиваемых функций и возможностей.

Для государства непрерывное образование является ведущей сферой социальной политики по обеспечению благоприятных условий общего и профессионального развития личности каждого человека. Для общества в целом непрерывное образование является механизмом расширенного воспроизводства его профессионального и культурного потенциала, условием развития общественного производства, обеспечения эффективной занятости.

Для мирового сообщества непрерывное образование выступает способом сохранения, развития и взаимообогащения национальных культур и общечеловеческих ценностей, важным фактором и условием международного сотрудничества в сфере образования и решения глобальных задач современности.

В мировой педагогике понятие "непрерывное образование" выражается рядом терминов, среди которых "продолжающееся образование", "пожизненное образование", "пожизненное учение", "перманентное образование", или, иначе, образование на протяжении всей жизни, которое обеспечивается единством и целостностью системы образования, созданием условий для самообразования и всестороннего развития личности, совокупностью преемственных, согласованных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, гарантирующих гражданам реализацию права на образование и предоставляющих возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию на протяжении всей жизни с целью успешной самореализации на рынке труда.

Принцип непрерывности профессионального образования предполагает многоуровневость системы образования, преемственность общих и профессиональных образовательных программ.

В настоящее время имеются три главных подхода к пониманию сущности непрерывного образования.

1. Традиционный подход отличается тем, что в непрерывном образовании видят профессиональное образование взрослых, необходимую компенсацию знаний и умений, недополученных в ходе учебы. Это компенсаторное, дополнительное образование – часть «конечного» образования («образования на всю жизнь»).

2. Второй подход рассматривает образование как пожизненный процесс («учиться всю жизнь»), проходящий в организованных структурах (кружки, курсы, образовательные программы по переподготовке, заочное, дистанционное, вечернее обучение и т.п.).

3. Третий подход идею пожизненного образования «пропускает» через потребности личности, стремящейся к постоянному познанию себя и окружающего мира («образование через всю жизнь»).

Целью непрерывного образования в этом случае становится всестороннее развитие человека. Идея необходимости обучения «всю жизнь», трансформированная в теорию «непрерывного образования», сегодня принята во всем мире.

Начиная с середины 90-х гг. прошлого века Правительством и отдельными представителями деловых и политических кругов Российской Федерации стали предприниматься активные попытки интеграции страны в европейское и мировое сообщество.

Процессы глобализации затронули в том числе одну из самых традиционных, устоявшихся систем общества — российскую систему образования. Приоритетным направлением официальных реформ в этой области стала интеграция в европейское образовательное пространство.

Страны Европейского Сообщества, подписавшие в 1999 г. Болонское соглашение, поставили перед независимыми и автономными университетами своих стран задачу построения Зоны европейского высшего образования, которая обеспечила бы международную конкурентоспособность, европейской системы образования.

Присоединившись в 2003 г. к Болонской декларации, Российская Федерация заявила о своем намерении войти в единое профессиональное образовательное пространство Европы. Цель вхождения России в Болонский процесс:

- расширение доступа к европейскому образованию;
- дальнейшее повышение качества профессионального образования и его привлекательности;

- расширение мобильности студентов и преподавателей посредством принятия сопоставимой системы ступеней высшего образования;
- выдача выпускникам вузов общеевропейского Приложения к диплому;
- обеспечение трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений за счет того, что все академические степени и другие квалификации должны быть ориентированы на европейский рынок труда.

На современном этапе модернизации российского образования реализация положений Болонской декларации является одним из важнейших направлений государственной политики в сфере профессионального образования. В связи с вхождением в единое европейское пространство государство предъявляет к системе профессионального образования иные, чем прежде, требования:

- в первую очередь, это подготовка социально-защищенного конкурентоспособного и профессионально-мобильного специалиста;
- во-вторых, это устранение ограничений для самопроявления потенциальных профессиональных возможностей личности за счет расширения спектра предлагаемых форм получения профессионального образования;
- в-третьих, это формирование ранней профессиональной мотивации на основе определения и развития интересов личности.

Министр образования и науки РФ А. Фурсенко считает необходимым выстроить структуру непрерывного профессионального образования: любое базовое образование не способно обеспечить успешную карьеру более, чем на 5—7 лет (из текста выступления 4 декабря 2004 г., на заседании Правительства РФ).

Непрерывное образование — основной инструмент защиты людей в случае потери ими работы и других изменений в их трудовой жизни. Вместе с тем, в современных условиях смена работы постепенно станет нормой. На протяжении трудовой жизни человеку придется не раз менять профессию.

Для этого необходима новая образовательная система, которая могла бы обеспечивать возможность приобретать широкие базовые знания, развивать способности к адаптации и пониманию, а также реализовывать модель непрерывного образования в течение всей жизни с целью обеспечения профессиональной самореализации.

Выполнить эти требования не всегда возможно или очень сложно из-за ряда существующих в системе профессионального образования Российской Федерации противоречий и проблем, в числе которых:

#### 1. демографическая ситуация.

Одной из проблем современной образовательной системы является так называемая демографическая яма — это ухудшение демографической ситуации, которое в начале 90-х гг. достигло масштабов популяционной катастрофы общенационального значения.

В Республике Коми демографический кризис острее и глубже, чем в целом по стране. Весомый вклад в уменьшение численности населения вносят миграционные процессы, на которые приходится примерно 90 % общей убыли населения. На этом фоне значительно сокращается численность занятого населения в трудоспособном возрасте. В основном Север покидает наиболее дееспособное население, а живущее население стремительно стареет.

Негативные демографические процессы характерны для всех возрастных категорий, в том числе и для выпускников школ.

#### 2. Отсутствие ориентации на рынок труда.

Имеет место искажение структуры воспроизводства квалифицированных кадров по уровням образования и значительный перекося в профессиях и специальностях.

По последним данным Комистата, на 10 тыс. населения Республики Коми приходится 251 студент вузов, 126 учащихся УСПО, 150 учащихся УНПО. Это означает, что структура совокупного выпуска УПО РК на 76 % представлена квалифицированными служащими и только на 24 % —квалифицированными рабочими кадрами. Если учесть тот факт, что на предприятиях базовых отраслей промышленности соотношение специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием составляет 1 : 1 : 5, то в Республике Коми обнаруживается значительное несовпадение спроса и предложения (2 : 1,2 : 1).

Кроме того, имеется существенное несоответствие подготовки кадров потребностям рынка труда внутри каждого из уровней профессионального образования. При отсутствии потребности предприятий в подготовке по таким рабочим профессиям, как бухгалтер, коммерсант в торговле, контролер Сбербанка, банковское дело, УНПО республики ежегодно на рынок труда выпускают 580 потенциально безработных. Из 22 самостоятельных УСПО 18 готовят по специальности «Экономика и бухгалтер», по которой обучается 15 % всех студентов, получающих среднее профессиональное образование (для сравнения — по 70 специальностям УСПО обучается 17,5 тыс. студентов).

Искажение структуры подготовки в немалой степени обусловлено и недостатками проводимой профориентационной работы в республике: выпускники общеобразовательных школ слабо ориентированы на обучение по специальностям и профессиям, востребованными на рынке труда, только 1 % из них намереваются работать на производстве в качестве инженеров, технологов или рабочих.

Такой тенденции способствуют и массовые предложения филиалов вузов по получению высшего профессионального образования на платной основе. Только за 1996—2002 гг. в Республике Коми открылись 15 филиалов вузов помимо 6, которые уже функционировали на рынке образовательных услуг. При этом филиалы предлагают «стандартный» набор специальностей экономического и юридического направлений, в основном не обеспеченных качественной подготовкой и, как следствие, не востребованных на рынке труда.

### 3. Отсутствие заинтересованности работодателей в подготовке кадров.

Немаловажным фактором, влияющим на кадровую ситуацию, является отношение к ней самих работодателей. Если в развитых зарубежных странах рост производства на 90 % обусловлен использованием потенциала сотрудников, то в нашей республике 60 % работников ни разу не повышали свою квалификацию, четверть повышали квалификацию 5—10 лет назад. Большинство работодателей отмечает резкий дефицит кадров по рабочим профессиям. Вместе с тем от 15 % до 30 % выпускников профессиональных училищ не находят работы по профилю подготовки.

Например, несмотря на высокую потребность предприятий в сварщиках (около 600 человек ежегодно) из 303 выпускников (50 % от нормативной потребности) трудоустроился по полученной профессии только каждый пятый. Более половины выпускников по данной профессии призвано в ряды Российской Армии. Возможно, что одной из причин низкого процента трудоустройства — невысокая квалификация выпускника (3 разряд при запросе работодателей 4—5 разряд).

Следует обратить внимание, что организации в Республике Коми, испытывая серьезные затруднения в поиске необходимых работников, активно практикуют привлечение рабочей силы из других регионов. В 2013 г. в Управление Республики Коми

по занятости населения В 2013 году в Управление Республики Коми по занятости населения поступило 28 запросов из органов миграционной службы Российской Федерации о выдаче заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, въезжающих в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы. Решением Межведомственной комиссии по регулированию миграционных процессов в Республике Коми были согласованы предусматриваемые в 2013 году объемы и профессионально-квалификационная структура привлечения иностранных работников в количестве 4687 человек, вместо заявленной работодателями потребности в 7742 иностранных работников, в том числе – 275 в порядке, требующем визового въезда, 4412 – безвизового въезда. С учетом корректировки, квота на 2013 год утверждена в количестве 4886 человек.

При этом из общего числа в 4886 человек квота исполнена в количестве 3958 человек. Всего российскими гражданами замещены 1015 рабочих мест, на которые предполагалось привлечение иностранных работников, из них 148 по результатам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Наибольший удельный вес привлеченных работников приходится на строительство, нефтедобычу, лесозаготовку, деревообработку и транспорт (по всем направлениям готовят наши образовательные учреждения как начального профессионального, так и среднего профессионального образования).

Поставщиками рабочей силы выступают Украина, Молдавия, Азербайджан, страны балканского региона, Турция, Литва и т.д.

#### 4. Отсутствие эффективной концентрации ресурсов.

Например, только в Сыктывкаре с населением 240 тыс. человек функционируют 13 вузов и филиалов, 10 колледжей и техникумов, 9 лицеев и училищ. В вузах сложился дефицит преподавателей, имеющих ученую степень и звание. О дефиците кадров свидетельствуют масштабы привлечения совместителей и почасовиков, они сегодня таковы, что под угрозой организация учебного процесса. Вузы занимаются «переманиванием» преподавателей, что также не просто создает трудности, а ставит под угрозу целые направления подготовки специалистов.

Доктор наук (кандидат наук), являясь штатным преподавателем в одном вузе, работает в соседних вузах и филиалах в ущерб своей основной деятельности.

Более того, наметилась тенденция старения «остепененных» кадров. Средний возраст кандидатов наук превышает 50 лет, докторов — 55. Около 40 % докторов наук в возрасте за 60 лет. Каждый третий кандидат наук имеет возраст, превышающий 55 лет.

Отсутствие реального общественного самоуправления и недостаточная эффективность государственного управления.

В республике созданы Совет ректоров вузов, Совет директоров УСПО, Советы директоров УНПО. Зачастую вопросы, рассматриваемые на данных Советах, касаются только текущего решения проблем профессионального образования. В то же время ни один из Советов не выходил с законодательной инициативой в области образования.

До января 2005 г. учредителем практически всех образовательных учреждений профессионального образования являлось Министерство образования РФ, которое в течение многих лет практически не меняло правил работы. Жить по этим правилам было очень удобно: утешительный обман от собственной полезности, чувство до конца

исполненного перед экономикой долга, а главное, есть возможность распоряжаться государственным бюджетом.

В январе 2005 г. на бюджет республики перевели 25 УНПО и 2 УСПО (с общим бюджетом около 500 млн р.) без сохранения финансирования из федерального бюджета. В связи с этим является актуальным определение подушевых расходов, связанных с подготовкой специалистов и рабочих кадров по программам профессионального образования; развитие интеграционных процессов, в том числе и через объединение образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, создание в республике двух университетских комплексов.

5. Система начального профессионального образования обременена социальными обязательствами.

В учреждениях этого уровня концентрируется значительная часть проблемной молодежи, в силу чего решение социальных задач нередко доминирует над задачей подготовки кадров высокой квалификации.

Это вошло в противоречие с потребностями современного высокотехнологического производства, которое востребует меньшее количество выпускников, но по более высокой профессиональной квалификации (4—5 разряд). При таком подходе («если оставить сеть УНПО без изменений») -е представляется возможным совместить реализацию принципа общедоступности и бесплатности начального профессионального образования с принципом подготовки высококвалифицированных специалистов, ибо первый принцип предполагает обучать профессии всех, без отчисления профессионально непригодных, а второй принцип предполагает рост профессионального мастерства именно на основе поэтапного профессионального отбора.

В связи с этим является актуальным создание эффективной республиканской системы непрерывного профессионального образования, что возможно через решение следующих задач:

1. Определение перечня специалистов, требующихся на рынке труда региона.

В то же время в современных условиях этот заказ не может быть сформирован силами только государственной или муниципальной власти республики, даже при условии передачи всех учреждений профессионального образования на бюджет субъекта. Государственный заказ на подготовку профессиональных кадров должен быть ориентирован только на тех специалистов, которые действительно нужны предприятиям.

Вез двусторонних связей предприятий и учреждений профобразования, подкрепленных договорами и заказами на подготовку конкретного числа специалистов, механизм обеспечения предприятий кадрами не заработает.

Поэтому формирование государственного заказа на подготовку кадров должно начинаться не с администрации или правительства республики, а с каждого предприятия.

Для того чтобы государственный заказ появился, необходимо разработать механизм его формирования. Это должна быть система взаимосвязанных комплексных мероприятий, предусматривающих ответственность всех заинтересованных сторон в выполнении определенной работы. И каждый из участников должен в полной мере осознавать степень своей ответственности за эту работу.

В основе заказа, конечно же, должны лежать объективные кадровые потребности хозяйства региона (каких работников необходимо подготовить, сколько, когда, для какой территории республики). Поскольку кадровые потребности — величина изменяющаяся и такой заказ должен формироваться и размещаться из года в год, то исходным моментом в

организации такой работы является формирование достоверного прогноза потребностей республики в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу и систематическое обновление этого прогноза.

В республике определен механизм формирования такого прогноза потребности организаций в квалифицированных кадрах, в котором задействованы работодатели, органы госстатистики, отраслевые министерства, администрации муниципальных образований. Организационно-координирующие функции возложены на Минэкономразвития РКи Управление РК по занятости населения. Однако формируемый в настоящее время прогноз в силу ряда объективных причин, непреодолимых на региональном уровне, имеет определенные недостатки. Главные из них — это недостаточный охват организаций такими исследованиями и низкое качество информации, представляемой работодателями.

В республике на достаточно качественном уровне поставлена работа по прогнозированию потребности организаций в квалифицированных рабочих кадрах. На основе нескольких информационных источников формируется прогноз потребности организаций в рабочем персонале на пятилетний период. Далее этот прогноз корректируется в соответствии с тенденциями и перспективами развития отраслей экономики, а также рядом других факторов. Данный прогноз является условием утверждения новых цифр приема на текущий год.

Например, по г. Сыктывкару в 2014 г. рекомендовано:

сохранить объемы подготовки на установившемся уровне — по 23 рабочим профессиям;

увеличить объемы подготовки — по 10 рабочим профессиям;

снизить объемы подготовки — по 23 рабочим профессиям;

организовать подготовку — по 144 рабочим профессиям;

уточнить направления трудоустройства выпускников учреждений начального профессионального образования — по 35 рабочим профессиям,

К сожалению, ситуация в области прогнозирования потребности в служащих — работников со средним и высшим профессиональным образованием — гораздо более сложная. Точнее, проблема здесь не столько в сборе и обработке прогнозной информации и даже не в сложности прогнозирования на уровне организаций, сколько в трансляции этой информации системе образования. Все дело в том, что алгоритм согласования объемов и направлений подготовки кадров, применяемый для начального профессионального образования, не может быть использован для его среднего и высшего уровней.

Причина заключается в том, что организации-работодатели и учреждения профессионального образования в своей деятельности руководствуются разными нормативными документами-классификаторами, точно сопоставить которые не представляется возможным. И если по рабочим профессиям возможно построение достаточно точного соответствия, то сопоставить должности служащих со специальностями высшего и среднего профессионального образования — задача в настоящее время не выполнимая.

В целях преодоления данной проблемы в 2013 г. Минэкономразвития РК по договору с Комитетом провело экспериментальное исследование, в результате которого информация, собранная в формате одного классификатора, была переведена органами статистики в формат другого.



Этим статистическим исследованием удалось охватить свыше полутора тысяч наиболее крупных организаций отраслей экономики Республики Коми (без отраслей социальной сферы) с численностью работников 205 тыс. человек (всего в отраслях экономики Республики Коми занято порядка 370 тыс. человек из 510 тыс. занятых в народном хозяйстве республики), т.е. охват составил около 55 %.

Касательно среднего уровня профессионального образования результаты таковы. Заявленные организациями цифры прогнозной потребности в работниках со средним профессиональным образованием составляют 300—400 человек в год, тогда как среднегодовой выпуск из учреждений среднего профессионального образования Республики Коми — 4—4,5 тыс. человек.

В УСПО республики производится обучение по 73 специальностям, при этом продолжается подготовка по 33 специальностям, по которым потребности не выявлено («право и организация социального обеспечения», «финансы» и др.).

По специальности «экономика и бухгалтерский учет» среднегодовой выпуск составляет 750 человек при заявленной потребности 33 человека в год, по специальности «правоведение» — 240 человек при потребности 1—5 человека в год. Как видим, ситуация аналогична той, что имеет место по рабочим кадрам, только менее достоверная, т.е. еще не подтвержденная альтернативными исследованиями. 8

К сожалению, на сегодняшний день указанный источник данных о прогнозной потребности в работниках со средним и высшим профессиональным образованием является единственным. И мы сами прекрасно понимаем, что эти цифры далеки от истины и не отражают реальных величин потребности в подготовке таких кадров. Поэтому они не могут служить той информационной базой, на основе которой возможно принятие обоснованных решений по изменению объемов и направлений подготовки кадров со средним и высшим профессиональным образованием, как это сегодня делается по начальному уровню профессионального образования.

Изучение опыта других регионов свидетельствует о том, что есть и другие подходы к формированию прогнозной потребности в кадрах, например использование математических моделей, но все они предполагают наличие четких планов развития региона, приемлемы для устоявшихся экономик. Однако большинство российских организаций теперь независимы от государства и сами определяют направления своей деятельности и развития, пути достижения своих целей. А следовательно, никто лучше их самих не ответит на вопрос: какие работники им понадобятся, когда и в каких количествах. Поэтому, на наш взгляд, в существующих условиях наиболее правильным путем улучшения достоверности прогноза потребности в кадрах является расширение круга участвующих в формировании прогноза организаций, а также работа по улучшению качества информации, представляемой ими.

Помочь в реализации вышеназванной задачи может социальное партнерство всех заинтересованных сторон: образовательных учреждений, работодателей, государства.

Разработка механизма взаимодействия предприятий, организаций и образовательных профессиональных учреждений.

Исходя из схемы и целей партнерства можно определить функции участников социального партнерства в области профессионального образования, выполнение которых позволит перейти от единичных изолированных действий к систематическому и последовательному взаимодействию.

6.Повышение качества профессионального образования.

Одним из серьезных направлений по повышению качества, доступности и эффективности профессионального образования должна стать реорганизация сети профессиональных образовательных учреждений. В республике в ближайшее время планируется разработка и принятие программы реорганизации учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, переданных в ведение республики. Здесь предполагается:

А) создание профильных ресурсных центров по подготовке кадров (в Воркуте — создание ресурсного центра по подготовке рабочих для угледобывающей отрасли; в Ухте — для нефтедобывающей и газовой отрасли; Сыктывкаре — для транспорта и социального обслуживания, а также для лесной отрасли);

Б) другой активной формой реорганизации является интеграция, кооперация всех уровней профессионального образования, объединение среднего профессионального и начального профессионального образования, расположенных на одной территории и осуществляющих практически одинаковые направления подготовки (более гибкие условия подготовки как для учащегося, так и для работодателя, желающего иметь как специалистов со средним профессиональным образованием, так и рабочих).

В) объединение УНПО, расположенных на одной территории, но имеющих разный профиль подготовки, с целью повышения привлекательности для работодателя, обучающегося и укрепления материальной базы, исключения дублирования и более гибкого реагирования на рынок труда. Объединение образовательных услуг будет способствовать и переводу УНПО в статус УСПО с одновременной реализацией программ начального профессионального, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования.

7. Расширение занятости населения в современных условиях, что возможно при условии более раннего выхода молодежи на рынок труда; полученные знания должны соответствовать работе; подготовку необходимо осуществлять частично в образовательном учреждении, частично - на рабочих местах; государственным чиновникам и социальным партнерам следует осознать свою ответственность за создание условий для интеграции молодежи в рынок труда.

Таким образом, создание условий для реализации этих положений с целью формирования условия непрерывного профессионального образования как основы эффективной занятости, и есть задача регионов, какой бы сложной они не представлялась.

#### Список литературы:

1. Лукашенко М. Вертикальная интеграция в системе образования // Высшее образование в России. - 2002. - №3. - С. 10-24.
2. Пионова Р.С. Педагогика высшей школы. - Мн., 2005.
3. Ситдикова Л.М. Внутрифирменное непрерывное образование и участие университетов в нем // Развитие стратегического подхода к управлению в российских университетах. - Казань, 2001. - С. 317-321.
4. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. - М., 2004. С. 55
5. Токмовцева М.В. Многоуровневое профессиональное образование в России // Закон. - 2006. - №4. - С. 34-39.
6. Филатова Л.О. Переемственность общего и среднего и вузовского образования // Педагогика. - 2004. - №8. - С. 63-68.
7. Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В. Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. - 2005. - №3. - С. 36-49.