**Из материалов**

**Межрегиональной научно-практической конференции**

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ, СЛУЖАЩИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В**

**УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Санкт-Петербург, СПб АППО, 23-24 АПРЕЛЯ 2013 года**

**Секция 1. Социальное партнерство и независимая сертификация**

*Руководители секции: Белик С.В., специалист Комитета по образованию Санкт-Петербурга Панов Н.А., заведующий кафедрой профессионального образования СПб АППО, кандидат технических наук*

Оглавление

**Г.Н.** **Блясова.** [Социальное партнерство как ключевой фактор достижения современного качества начального профессионального образования 2](#_Toc402557426)

**Е.О.Быкова.** [Успешное социальное партнерство - способ достижения нового качества и высокого уровня профессиональной подготовки специалистов 9](#_Toc402557427)

**В.П.Гузун.** [Социальная ответственность бизнеса – на примере социального партнерства в региональном проекте ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга и ГБОУ НПО Профессионального училища №89 Санкт-Петербурга в области подготовки рабочих кадров (образование) 13](#_Toc402557428)

**Г.И.Воронько.** [Создание Учебного центра профессиональных квалификаций 23](#_Toc402557429)

**С.А. Гаврилова.** [Социальное партнерство в профессиональном образовании 27](#_Toc402557430)

**М.Г. Добрякова.**[Модель взаимодействия образовательного учреждения с работодателями как основа создания учебного центра профессиональных (прикладных) квалификаций в радиотехнической отрасли 32](#_Toc402557431)

**А.В. Злобин.** [Социальное партнёрство в профессиональном образовании 36](#_Toc402557432)

**И.А.Дерюгина.** [Независимый центр оценки и сертификации квалификаций выпускников системы НПО и СПО банковского профиля как новая институциональная модель эффективного взаимодействия с рынком труда 41](#_Toc402557433)

**И.В. Кузнецова.**[Опыт разработки ОПОП машиностроительного профиля по внедрению ФГОС нового поколения в условиях социального партнерства 50](#_Toc402557434)

**А.Ю. Назаров.** [Социальное партнерство – гарант развития профессионального образования 54](#_Toc402557435)

**Н.А. Панов.** [Формирование нормативно-правовой базы независимой системы сертификации квалификаций 61](#_Toc402557436)

**М.И. Самельсоо.** [Социальное партнерство как важнейший фактор повышения качества профессионального образования лиц с особыми образовательными потребностями 72](#_Toc402557437)

**Е.Н. Смирнова.** [Социальное партнерство как система отношений Профессионального лицея технологии и дизайна с Северо-западным банком Сбербанк России 79](#_Toc402557438)

**Л.А. Суханова.** [Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества профессионального образования 83](#_Toc402557439)

**Н.Б. Чернышева.** [Социальное партнёрство как условие развития профессионального образовательного учреждения. 88](#_Toc402557440)

**А.С. Шаршукова.** [Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства между ОАОУ СПО «Новгородский химико-индустриальный техникум» и ОАО «Акрон» в целях подготовки специалистов, удовлетворяющих требованиям экономики Великого Новгорода и области 93](#_Toc402557441)

Социальное партнерство как ключевой фактор достижения современного качества начального профессионального образования

***Блясова Г.Н.,*** *мастер производственного обучения СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и индустриальных технологий»*

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это система отношений образовательных учреждений с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников отношений.

В Концепции модернизации российского образования сформулирована задача опережающего развития начального профессионального образования. Важнейшим условием повышения качества подготовки рабочих и специалистов в учреждениях начального профессионального образования является социальное партнерство в первую очередь с работодателями. Его эффективность определяется востребованностью выпускников на рынке труда и их закрепляемостью на производстве.

В широком смысле социальное партнерство рассматривается нами как совместная коллективная деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками эффектам. Таким образом, социальное партнерство образовательного учреждения качественно отличается от иных форм взаимодействия: шефства, спонсорства, попечительства. Его основная идея - взаимовыгодная кооперация, в которой образовательное учреждение является полноправным партнером. Это означает непосредственный и прямой обмен ресурсов, привлекаемых от социальных партнеров, на конкретные результаты деятельности образовательного учреждения. Социальное партнерство не ограничивается разовыми акциями, оно строится на взаимном доверии и долгосрочной основе. Оно позволяет действовать эффективно и успешно, имея в виду приоритетную перспективу, общую для всех партнеров, эффективно координировать совместную деятельность с ясным пониманием своей ответственности. Такая деятельность оказывается наиболее эффективной и экономичной для партнеров, в том числе и в системе образования.

Поэтому необходимо прямо взаимодействовать между учреждениями НПО и экономическими, социальными и иными структурами, которые могут помочь в формировании точного заказа на выпускников. Ситуация осложняется тем, что реальными заказчиками кадров являются руководители предприятий и фирм различных форм собственности, которые вследствие постоянно меняющейся экономической ситуации не могут разработать долгосрочный прогноз востребованности профессий и соответствующий кадровый заказ.

К внутренним факторам повышения качества образования можно отнести: эффективность управления образовательным процессом, уровень требований в учебном процессе, эффективность проведения всех форм учебных занятий, мотивацию учащихся к учебе, использование современных технологий, опирающихся на развитие познавательного интереса к учению, наличие системы педагогической диагностики образовательного учреждения и др.

Что касается социального партнерства, то в системе профессионального образования оно является важнейшим фактором, влияющим на его качество, поскольку позволяет включить в организацию педагогического процесса главных потребителей образовательных услуг, имеющих свои интересы, свои представления о задачах и роли профессионального образования, его качестве.

Главным критерием эффективности социального партнерства в сфере профессионального образования является такая качественная характеристика как востребованность выпускников на рынке труда, выражающаяся через следующие показатели: процент трудоустройства, качество предлагаемой работы, длительность закрепления на рабочем месте.

В профессиональном образовании выделяют три уровня социального партнерства:

- формирование и исполнение образовательного заказа, где дается оценка качества профессиональной подготовки специалиста (исходя из требований ГОС);

- трудоустройство выпускников, где оценивается сформированность у работника компетенций: ключевых, профессиональных, специальных;

- адаптация молодого специалиста и его карьерный рост.

Рыночные отношения предполагают становление новой системы социального партнерства в сфере профессионального образования, основными целями которого являются: взаимовыгодная совместная деятельность образовательных учреждений и работодателей по повышению качества профподготовки; формирование механизмов нормативно-правового сопровождения партнерских отношений; достижение многоканального финансирования.

Социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и его развития. Именно работодатели являются сегодня основными заказчиками необходимых им рабочих кадров и основными экспертами подготовленных кадров.

Основные цели социального партнерства:

* совместная взаимовыгодная деятельность ПУ № 70 и социальных партнеров, направленная на эффективное развитие и совершенствование профессионального образования с использованием механизмов совместного взаимодействия;
* совместное участие в создании нормативно-правового обеспечения социального партнерства как одного из инструментов формирования рынка труда и рынка профессиональных образовательных услуг на региональном и федеральном уровнях.

Для достижения этих целей необходимо решить задачи:

* скорректировать содержание обучения с учетом новых производственных и информационно-коммуникационных технологий, содержание учебных планов и рабочих учебных программ с учетом рекомендаций работодателей;
* заключить договора на подготовку кадров;
* включить представителей в комиссии по итоговой аттестации выпускников;

За многие года работы мы установили сотрудничество с таки ми социальными партнерами как:

1. Слесарь по ремонту подвижного состава- ГУП «Горрэлектротранс»
2. Повар, кондитер; повар- ЗАО «фирма Флоридан»; СПб ГБОУ Учебно-производственный комбинат Управления социального питания; «Кофе Хауз. Экспрессио и Капучино Бар», ООО «Провинция», ООО «кофе Пати»
3. Автомеханик ЗАО «Форвард Сервис»; ООО «Форвард ВР»; ООО «Авто – Центр Ресурс»; ООО «Автодор Экспресс»; ОАО «Кронос СПб»; ООО «Электрика»
4. Художник росписи по ткани- СПБ ООЗПС «Путевка в жизнь»; РОО «Международного конкурса Одиссия Разума» СПб
5. Портной- ООО «БелРоссДекор»; ООО «Невалинна Группа»; ООО «ВВ1 Аксесорис»; ООО «Северная жемчужина»; ООО «Спецодежда Плюс»
6. Мастер столярного и мебельного производства; столяр- ООО «Норд Тайм»; ООО МУРЭП «Пороховые»; ООО «Жилкомсервис -1»;
7. Продавец, контролер- кассир- ООО «Юпитер»; ООО «НТ и КФ Русин»
8. Секретарь, секретарь- референт- ЗАО «фирма Флоридан»; ООО «Авеста»; ООО «Экстримал»; ООО «Дядюшка Том»; ООО «Отделочник»; ООО «Лилия»; СПб АППО; ООО «Юпитер»; «Жилкомсервис -1»; СПБ ООЗПС «Путевка в жизнь»
9. Бухгалтер- ЗАО «фирма Флоридан»; ООО «Авеста»; ООО «Экстримал»; ООО «Дядюшка Том»; СПБ ООЗПС «Путевка в жизнь»
10. Художник росписи по дереву- СПБ ООЗПС «Путевка в жизнь»

В свою очередь нами были разработаны основные показатели успешной реализации социального партнерства:

1) Разработаны основные показатели качества начального профессионального образования и критерии их оценки, позволяющие активизировать процесс становления профессионально значимых качеств учащихся и реализовать нашу основную задачу - подготовка выпускников, востребованных на рынке труда;

2) Технологии обучения строятся на рефлексивной основе, при помощи которой обучающиеся способны к рефлексии не только собственных знаний, умений и навыков, но и сформировавшихся профессиональных и личностных качеств.

3) В процессе совместного сотрудничества установлено что для того, чтобы мобильно адаптироваться в динамичных условиях жизни современного общества, быть конкурентоспособным на рынке труда и успешным на рабочем месте, выпускник НПО должен быть включен в образовательное пространство, основанное на отношениях социального партнерства.

4) Решена проблема создания организационно-педагогических условий реализации многоуровневой модели социального партнерства в современном учреждении НПО. Социальное партнерство рассмотрено как важнейший фактор повышения качества образования.

5) Профессиональная деятельность современного рабочего позволяет говорить о том, что сегодня требования к его квалификации определяются не только профессиональными образовательными стандартами, но и производственными факторами, а также потенциальными требованиями работодателей, которые в свою очередь диктуются рынком труда.

6) В этой связи на базе продолжительного эмпирического исследования рассмотрены основные организационно-педагогические условия, в которых взаимодействуют внешние и внутренние партнеры училища.

7) Целенаправленная работа училища по созданию и реализации организационно-педагогических условий на основе многоуровневой модели социального партнерства способствует повышению качества профессионального образования.

Выстроенная система социального партнёрства постоянно совершенствуется, жизнь заставляет нас искать новые пути совместной работы. Но уже сегодня можно говорить о налаженном механизме социального партнерства. Эта работа продолжается, мы рассматриваем ее как долгосрочную, от которой выигрывают все: и профессиональное училище, и предприятия, и в целом экономика нашего региона.

**Информационные ресурсы:**

1. Айзенштадт Г.В., Жукова Т.А. Специалисты для рынка недвижимости. (ПрофшколаРоссии)//Профессиональное образование-2005.-№ 9. С.22.
2. Еремеев О.В. Новые подходы к социальному партнерству// Профессиональное образование. М., 2004. - №5. - С. 30.
3. Камалиев Н.З.Социальное партнерство в профессиональном образовании / Справочник руководителя образовательного учреждения. — М.,2005. — С.42-46.
4. Новикова О.Н., Тюкалова Н.В., Социальное партнерство как ключевой фактор достижения современного качества начального профессионального образования//Вестник развития науки и образования.-2007.-№6.-С. 108-112.Тюкалова Н.В. Социальное партнерство//Материалы II Всероссийской конференции руководителей образовательных учреждений. — Москва — 2006г. - С.ЗОЗ.Успешное социальное партнерство - способ достижения нового качества и высокого уровня профессиональной подготовки специалистов

***Быкова Е.О.,*** *директор БОУ СПО ВО «Череповецкий химико-технологический колледж»*

Современный процесс модернизации экономики РФ обуславливает рост потребности в специалистах среднего звена, изменение их роли, места и функций в производстве, повышение требований к профессионально и социально значимой компетентности, технологической культуре и качеству труда в соответствии с особенностями современного этапа развития наукоёмких и высокотехнологичных производств. Развитие современного рынка труда, предъявляющего повышенные требования к профессионально-личностной компетентности выпускников учреждений среднего профессионального образования, требует инновационных изменений в деятельности учреждений СПО.

Основной задачей «Череповецкого химико-технологического колледжа» (ЧХТК) является повышение качества образовательного процесса (в условиях формирующегося расширенного образовательного пространства инновационного комплекса) и конкурентоспособности образовательных программ, соответствующих требованиям основного социального партнера – ОАО «ФосАгро-Череповец», в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), федеральных государственных требований. ОАО «ФосАгро-Череповец» на основании Постановления Правительства Вологодской области № 1630 от 22.12.2011 присвоен статус базовой организации для БОУ СПО ВО «Череповецкий химико-технологический колледж».

Компания ОАО «ФосАгро-Череповец», входящая в крупнейший в России химический холдинг ОАО «ФосАгро», является ведущим в Европе производителем фосфорсодержащих удобрений, фосфорной и серной кислот, а также одним из ключевых производителей NPK-удобрений, аммиака и аммиачной селитры среди российских производителей в химической промышленности. Отгрузка продукции производится не только в страны Западной Европы, но и в страны Азии, Америки, Африки и др. Долгосрочная стратегия развития компании предусматривает дальнейшее укрепление лидирующих позиций в качестве одного из ведущих мировых производителей фосфорсодержащих удобрений. Успешное и динамичное развитие позволяет компании ОАО «ФосАгро-Череповец» быть надёжным стратегическим партнёром колледжа.

БОУ СПО ВО «Череповецкий химико – технологический колледж» видит практическую цель своей деятельности в повышении качества профессиональной подготовки выпускников в условиях вновь строящихся и постоянно модернизирующихся цехов и производств химического комплекса, а также изменения структуры экономики города и области. В настоящее время ЧХТК является единственным в регионе образовательным учреждением СПО по подготовке специалистов среднего звена для химической отрасли и смежных производств. Отсутствие конкуренции на рынке образовательных услуг по означенному направлению профессиональной подготовки в рамках Вологодской области, с одной стороны, а с другой – модернизация среднего профессионального образования в России и в Вологодской области, в частности, создают уникальные возможности для его интенсивного инновационного развития. В качестве одной из стратегических целей рассматривается создание бренда – формирование и становление одного из современных образовательных учреждений СПО в Вологодской области, как - многопрофильного, многоуровневого, многофункционального образовательного комплекса инновационного типа для химической отрасли, обеспечивающего высокий уровень профессиональной подготовки специалистов среднего звена по программам опережающего образования, а также рабочих квалификаций по программам дополнительного профессионального образования.

Идея интеграции уровней подготовки в ЧХТК выступает как подход, принцип, метод, процесс, показатель и результат инновационного преобразования колледжа. Интеграция, как стратегический ресурс и фактор, обеспечит переход к обогащенной педагогической системе с учётом принципов целостности, преемственности, адаптивности и непрерывности её развития, а также переход на более высокий качественный уровень профессиональной подготовки специалистов.

Интеграция функций воспитания, обучения, развития, социализации, здоровьесбережения в единой инновационной среде в итоге обеспечат разнообразие содержания, форм, методов и технологий обучения и воспитания, возможностей проявления творческого потенциала и педагогов, и студентов. Сквозные компоненты комплекса — ценностный, организационно-содержательный, результативный - реализуются и обеспечиваются в ЧХТК на административном, коллективном, групповом, индивидуальном уровнях деятельности.

Деятельность инновационного образовательного комплекса ЧХТК поддерживается и обеспечивается посредством Соглашения о сотрудничестве между Департаментом образования Вологодской области и социального партнерства с ОАО «ФосАгро-Череповец», которое проявляется в методах взаимосогласованной работы, распределённой ответственности, единого контроля.

На базе ЧХТК реализуются основные формы социального партнерства:

- участие в повышении качества образовательных услуг и их оценке;

- участие в разработке содержания образовательных программ, в том числе, специализаций;

- участие в профориентационной работе;

- оказание социальной помощи сиротам, малообеспеченным студентам и обучающимся из многодетных семей;

- привлечение специалистов базового предприятия к проведению занятий по предметам специальных дисциплин, курсового и дипломного проектирования;

- развитие материально-технической базы образовательного учреждения;

- предоставление материально-технической базы ОАО «ФосАгро-Череповец» для лабораторных и практических занятий студентов колледжа;

- создание отраслевого учебного полигона;

- предоставление мест для проведения практики студентов;

- формирование института наставничества;

- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- стажировки работников колледжа на предприятии.

Результативность работы БОУ СПО ВО «Череповецкий химико-технологический колледж» по достижению нового качества и уровня профессиональной подготовки специалистов, определится с помощью системы оценок и критериев, позволяющих судить о сформированности совместной деятельности, структуре всего комплекса.

Социальная ответственность бизнеса – на примере социального партнерства в региональном проекте ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга и ГБОУ НПО Профессионального училища №89 Санкт-Петербурга в области подготовки рабочих кадров (образование)

***Гузун В.П.,*** *директор, Шипота К.А., заместитель директора
СПб ГБПОУ «Колледж водных ресурсов»*

...Водоканал Санкт-Петербурга считается лидером водоснабжения и

водоотведения России. И это многому обязывает. Наше время-

время эффективного управления, крупных международных проектов,

инноваций и надежных технологических решений, последовательной

экологической политики и социальной значимости бизнеса.

Наше время, как мы это понимаем, - это, действительно, время достижений!

Феликс Владимирович Кармазинов,

генеральный директор

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

При анализе взглядов на концепцию Социально Ответственного Бизнеса (СОБ) - прослеживается неприкрытый антагонизм, а именно, с одной стороны: имеется прочное экономическое обоснование - компании и корпорации, развивающие свои отношения с обществом и государством, реализующие различные социальные проекты, работают на более широкую и продолжительную перспективу, чем собственная сиюминутная, краткосрочная прибыль; с другой стороны – концепция СОБ уводит в сторону от фундаментальной экономической роли бизнеса - цель любой предпринимательской деятельности – извлечение максимальной прибыли, а СОБ – это лишь попытка приукрасить действительность (работа над имиджем бизнеса) и подмена роли государства (снятие функции контроля).

Не смотря на то, что основания для становления теории СОБ мы находим в философском опыте немецких классиков (именно Кант первый упомянул об «ответственности» как следовании единственному нравственному закону: «Две вещи на свете наполняют мою душу священным трепетом: звёздное небо над головой и нравственный Закон внутри меня»), единого определения понятия «социально ответственного бизнеса» нет. Одно из определений звучит следующим образом: СОБ - Социальная ответственность бизнеса — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сфере, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума. Следует обратить внимание, что это не обязательное правило, но этический принцип, который должен быть положен в основу любого управленческого решения.

Европейская комиссия так трактует СОБ: «Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды», а Ассоциация менеджеров России под СОБ понимает деятельность компании «действующей по принципам социальной ответственности и осуществляющая комплекс социальных программ в приоритетных для нее направлениях. Разница Европейского и Российского подходов заключается в том, что европейская ответственность сосредоточена на экологических проблемах, защите окружающей среды, а российский подход направлен на развитие социальных программа для персонала. Такое различие напрямую коррелируется с различным уровнем благосостояния общества. В Европе, с более высоким уровнем жизни, граждане Евросоюза чувствуют себя социально защищенными, что приводит СОБ к решению о необходимости уменьшения своего влияния на природу и общество. В России, с низким уровнем качества жизни, с минимальной социальной защищенностью – на первый план выступают социальные программы бизнеса. По данным Агентства социальной информации «Около 40% компаний в России не имеют стратегии в области корпоративной ответственности и устойчивого развития – таковы результаты третьего ежеквартального глобального исследования Grayling PULSE. Однако прослеживается динамика в сторону улучшения. А именно: Уровень социальной ответственности российского бизнеса участники опроса оценили в 3,7 балла из семи возможных (3,5 балла в 2011 году). 46% компаний отметили, что оказывали помощь местным властям в социальном развитии региона. Наиболее популярным видом помощи стала реализация социальных программ для работников компании (83%), причем показатель существенно вырос по сравнению с данными 2011 года… (рис. 1)



В тройку приоритетных направлений КО (*корпоративной ответственности – К.Ш.*) в России входят: корпоративная ответственность и работа с местными сообществами; спонсорская помощь и участие в финансировании проектов в области искусства, спорта или образования; филантропическая деятельность и волонтерство. Эксперты отмечают, что в мировой практике спонсорства в этом списке нет, вторую позицию занимают утилизация и переработка отходов. Концентрация на спонсорских и филантропических программах – это «облегченный» тип КО, подчеркивает вице-президент Grayling Eurasia Крис Роджерс, возглавляющий направление устойчивого развития – Grayling Future Planet. Переработка и утилизация отходов, повышение эффективности использования ресурсов и продуктивности операций и другие меры, непосредственно связанные с производственными и бизнес-показателями, не являются основным приоритетом для компаний, работающих в России, с сожалением констатируют эксперты»[5].

Исходя из приведенных социологических данных, можно сделать вывод о том, что СОБ может быть реализована на трех основных уровнях:

* базовый уровень подразумевает выполнение требований законодательной базы (трудового кодекса, трудового договора, своевременной выплаты налогов, выплата заработной платы и т.д.);
* корпоративный уровень расширяет социальные гарантии и компенсации и направлен на улучшение условий не только работы, но и качества жизни, затраты на обучение персонала, переквалификацию, курсы повышения квалификации, профилактическое лечение, ДМС и т.д.)
* высший уровень предполагает благотворительную деятельность без цели получения прибыли, либо каких-либо компенсаций, налоговых льгот.

Базовый, корпоративный и высший уровни СОБ рассматриваются во многих исследовательских работах современных гуру стратегического и тактического менеджмента. Ключевые моменты базового и корпоративного уровня понятны и достаточно известны. В нашем исследовании мы хотели бы остановиться на высшем уровне СОБ и реализованных программах и проектах. Как уже отмечалось – высший уровень СОБ предполагает благотворительный проект без цели получения выгоды. Давайте задумаемся: так ли интересно крупной компании раздавать «потом и кровью» заработанные денежки? В чем здесь подвох? Какие задачи решает бизнес через благотворительную деятельность?

Практический аспект нашей работы заключен в анализе социального партнерства ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» и ГБОУ НПО Профессионального училища №89 Санкт-Петербурга, которые, для решения своих задач, самостоятельно разработали и успешно реализуют образовательные программы СОБ. Реализуемая программа СОБ предназначена для решения конкретных задач стоящих перед бизнесом.

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» - государственное унитарное предприятие, находится в оперативном управлении, является инфраструктурным Предприятием и закрытым стратегическим объектом; основная деятельность предприятия направлена на обеспечение жителей очищенной водой, поддержанием магистральных труб водоснабжения и канализования, устранением опасных аварийных ситуаций в короткие сроки, а также отведением и очисткой сточных вод. Водоканал расположен в одном регионе - Санкт-Петербурге, имеет 9 филиалов, на которых трудятся около 9000 специалистов различного уровня и квалификации от простых рабочих до инженеров с высшим образованием. Каждый филиал Предприятия обеспечивает своих сотрудников полным социальным пакетом, предлагает дополнительные корпоративные возможности.

Четко сформулированные уникальные конкурентные преимущества позволяют сделать вывод, что компанией управляет сформировавшаяся сильная команда во главе с грамотным руководителем и отлаженным менеджментом.

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» реализовал уникальный проект социального партнерства образовательного учреждения (ОУ) и предприятия. Основная цель данного проекта – интеграция процесса обучения и производства. Предприятие совместно с государственным образовательным учреждением (ОУ) системы начального профессионального образования (НПО) Профессиональным училищем № 89 (ГБОУ НПО ПУ-89) разработали одиннадцатилетнюю, последовательную (состоящую из трех этапов) программу развития. Один из результатов стратегического партнерства – создание в ОУ структурного подразделения: «Учебно-производственное отделение по подготовке специалистов водопроводно-канализационного хозяйства». Подразделение образовано с целью формирования единой образовательной среды, консолидации механизма управления по подготовке квалифицированных специалистов. С 2005 по 2012 год ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» реконструировал и модернизировал существующую материально-техническую базу ОУ – был произведен полный ремонт всего здания, учебных кабинетов, производственных мастерских, спортивного комплекса. Вторым этапом реализации социального партнерства стала разработанная система повышения квалификации инженерно-педагогических кадров ОУ, необходимая для формирования профессиональных компетенций в соответствии с требованиями социального партнера по подготовке специалистов. На самом предприятии был создан «Координационный Совет» выступающий как орган государственно-общественного управления ОУ, его роль – координация, управление, контроль выполнения и корректировка принятой и реализуемой программы развития. В 2007 году была разработана инновационная образовательная программа (ИОП) с целью: формирования у обучающихся оптимальных профессиональных компетенций, обучения производственным технологиям, оборудованию, особенностям производства работ. Во время модернизации в ОУ были установлены учебно-лабораторные тренажеры, создан Учебно-Тренировочный Полигон (УТП) позволяющий моделировать реальные производственные ситуации и отрабатывать навыки производства работ.

Обучение в ОУ производится за счет бюджета, учащиеся школ могут поступить в ОУ после 8, 9 и 11 класса с получением основного и среднего (полного) общего образования и квалификационного разряда по выбранной профессии. Предприятие, со своей стороны, тем обучающимся, кто заключили договор о дальнейшем трудоустройстве, выплачивает корпоративную стипендию (размер стипендии зависит от успехов обучающегося), предоставляет места для итоговой производственной практики на предприятии, оплачивает получение дополнительных профессиональных навыков через реализуемые в ОУ совместно разработанные инновационные образовательные программы, осуществляет рекламную и информационную поддержку проекта. В Водоканале создана школа наставников для работы с молодыми специалистами. С начала реализации совместного проекта, на «Учебно-производственное отделение» поступили, успешно закончили и трудоустроились на предприятие более 350 учеников Профессионального училища №89.

Начиная с 2012 года практически все рабочие кадры ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» проходят в ОУ курсы повышения квалификации для повышения своего разряда, при необходимости – курсы переквалификации. На базе ОУ проводятся все корпоративные конкурсы профессионального мастерства Водоканала.

С 2007 по 2013 в ГБОУ НПО Профессиональном училище №89 на образованном «Учебно-производственное отделение по подготовке специалистов водопроводно-канализационного хозяйства» было обучено около 350 учащихся за счет бюджета, которые были трудоустроены в ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга (График 1). С 2007 по 2010 год на Учебно-производственном отделении прошли обучение по программам изучения новых технологий около 6 000 рабочих предприятия (График 2), а в 2012/2013 году должны пройти курсы повышения квалификации около 400 рабочих предприятия (График 3).

По нашему мнению, бизнес, даже если он не вовлечен в современный контекст развития теории менеджмента и маркетинга, постепенно, по мере роста, решает возникающие перед ним задачи, самоорганизуется, и, неосознанно, начинает следовать теории устойчивого (сбалансированного) развития. Перед крупными корпорациями, международными и региональными компаниями остро встает вопрос воспроизводства квалифицированных кадров, что в свою очередь подталкивает бизнес реализовывать программы социальной ответственности в образовательной сфере. Такие программы, конечно, прежде всего, нацелены на решение «кадрового голода», но также позволяют воспитать у будущих работников корпоративную культуру, произвести их селекцию, выбрав наиболее способных и лучших. Высокая лояльность приходящих на работу повышает лояльность работающих, а оценка бизнеса как социально ответственного за счет взаимовыгодных проектов создает положительный имидж в глазах конечного потребителя, позволяет «пиарить» компанию, что в свою очередь приводит к процветанию и более высокой прибыли.

Мы живем в удивительную эпоху! Во время смены ценностной парадигмы, в эпоху деформации государственных функций, общества и бизнеса! Современные тенденции позволяют предположить, что, конечным итогом наблюдаемых изменений будет то, что государство возьмет на себя полное социальное обеспечение только крайне незащищенных слоев общества, будет выполнять только охранительные и оборонительные функции – весь пласт социального устройства и благоустройства возьмет на себя бизнес!

График 1. Выпуск дневного отделения ВКХ с 2006 по 2013 год

График 2. Обучение рабочих предприятия ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» на Учебно-производственном отделении ВКХ с 2007 по 2010 год

График 3 Повышение квалификации/разряда рабочих предприятия ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» на Учебно-производственном отделении ВКХ в 2012 / 2013 году

**Информационные ресурсы:**

1. Drucker, P. Managing in the Next Society (2002). Русскоязычное издание: Управление в обществе будущего. — М.: «Вильямс», 2007. — С. 320

Freeman, R. Edward (1984). Strategic Management: A stakeholder approach. Boston: Pitman. ISBN [0-273-01913-9](http://en.wikipedia.org/wiki/Special%3ABookSources/0-273-01913-9).

Porter M. E., Kramer M. R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility // Harvard Business Review, December 2006, pp. 78-92.

Шихвердиев А.П. Корпоративный менеджмент. Учебное пособие. М.: 2009 - 182 с.

1. http://asi.org.ru/asi3/rws\_asi.nsf/va\_WebPages/E392257F5386B30B44257B32004F3E0ARus

Создание Учебного центра профессиональных квалификаций

***Воронько Г.И.,*** *директор СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения им. В.Широкова*

Предпосылками создания Учебного центра профессиональных квалификаций на базе Санкт-Петербургского профессионального лицея № 130 им. В.Широкова стали изменения, происходящие в системе профессионального образования в наше время. Постепенное сращивание интересов образования и бизнеса привело к появлению институциональных структур, объединяющих предприятия и образовательные организации. В Санкт-Петербурге в отрасли радиоэлектроники таким объединением является Ассоциация предприятий радиоэлектроники, приборостроения, средств связи и инфотелекоммуникаций и созданный в ее рамках кластер радиоэлектронной промышленности.

Правовыми предпосылками создания Центра стало введение Федерального государственного образовательного стандарта и нового закона об образовании.

Первый этап создания Центра – это разработка нормативной базы. Было разработано Положение о создании структурного подразделения - Учебного центра профессиональных квалификаций (радиоэлектронный кластер). На педагогическом совете лицея оно было рассмотрено и одобрено, а затем вынесено на согласование Ассоциации радиоэлектроники, Фонда поддержки промышленности Санкт-Петербурга и Комитета по образованию.

Кроме этого, к необходимым локальным актам образовательного учреждения для осуществления такого рода деятельности относятся:

1. Лицензия.
2. Положение о платных образовательных услугах.
3. Положение о расходовании средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
4. Положение о стимулирующих выплатах за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Центр создавался как структурное подразделение лицея. Его главными задачами являются:

1. Кадровое обеспечение потребностей предприятий и организаций радиоэлектронной отрасли.
2. Целевая подготовка квалифицированных кадров.
3. Ускоренная подготовка персонала.

При создании Центра были четко определены основные направления его деятельности:

1. Формирование потребности предприятий и организаций радиоэлектронной отрасли в квалифицированных кадрах;
2. Профессиональное обучение работников предприятий и организаций радиоэлектронной отрасли по их заявкам на договорных условиях на базе Учебного центра;
3. Организация целевой подготовки выпускников Лицея с учетом потребности предприятий и организаций радиоэлектронной отрасли Санкт-Петербурга;
4. Оказание платных образовательных услуг на договорных условиях населению и безработным гражданам за счет собственных средств;
5. Оказание взаимных услуг по научно-методической и научно-технической помощи;
6. Организация профессионального обучения, учебной практики и стажировок студентов высших учебных заведений на базе Учебного центра;
7. Организация консультационной деятельности на базе Учебного центра;
8. Содействие устройству выпускников на предприятиях и в организациях радиоэлектронной отрасли;
9. Оказание услуг в области профессиональной ориентации;
10. Взаимодействие Учебного центра с учебными подразделениями предприятий и организаций радиоэлектронной отрасли.

Помимо этого были определены структура деятельности Учебного центра профессиональных квалификаций, к работе в котором привлекаются преподаватели вузов и представители предприятий радиоэлектроники, и механизм его функционирования.

Учебный центр профессиональных квалификаций создавался в интересах выпускников образовательных учреждений НПО и СПО и вузов радиотехнического профиля, на работников предприятий радиоэлектроники, на незанятое население.

Следующий этап – мониторинг потребностей предприятий в высококвалифицированных кадрах.

Все рабочие программы согласовываются с работодателем, который делает заказ на рабочих. Это дает возможность гибко реагировать на потребности бизнеса и конкретного предприятия и готовить работника «под него». Физическим лицам, которые приходят на обучение самостоятельно, не от работодателя, лицей предлагает направление на работу на предприятия.

По завершению профессионального обучения лицеем проводится аттестация для определения соответствия полученных знаний, умений и освоивших компетенции по программе профессионального обучения. Необходимыми условиями допуска аттестации является представление документов, подтверждающих освоение обучающимся компетенций при изучении им теоретического материала и прохождении учебной практики, и установления на этой основе обучающимся, квалификационных разрядов.

Аттестация включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований и (или) требований профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих.

Обучающимся, успешно завершившим курс обучения, выдается свидетельство о квалификации, форма которого самостоятельно устанавливается Лицеем (документ установленного образца).

Результатами создания и деятельности Учебного центра профессиональных квалификаций являются следующие:

* Увеличение количества заказов на подготовку кадров.
* Обеспечение образовательного процесса электронными учебно-методическими комплексами.
* Адаптация выпускника к условиям производства.
* Вовлечение работодателей в образовательный процесс.

Социальное партнерство в профессиональном образовании

***Гаврилова С.А.,*** *мастер производственного обучения*

*СПб ГБПОУ «Колледж «Петродворцовый»*

С началом экономического подъема в России проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров во всех отраслях промышленности становится все более острой. Если ранее развитие экономики сдерживалось отсутствием заказов предприятием, то в настоящее время таким сдерживающим фактором является нехватка рабочих, обладающих необходимыми профессиональными квалификациями и компетенциями. Современный уровень развития науки и техники, а также жесткая конкуренция на рынке труда заставляет работодателей проводить техническое переоснащение предприятий прогрессивной техникой и новыми технологиями. А это, в свою очередь, требует от образовательных учреждений НПО более высокого качества профессиональной подготовки выпускников. Мощным средством повышения эффективности профессионального образования и обучения является профессиональное партнерство. Оно обеспечивает связь образовательных услуг с экономической жизнью, сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений и компетенций на рынке труда. И, соответственно, социальными партнёрами профессионального образования и обучения являются субъекты рынка труда и экономической жизни. Другими словами, категориями социальных партнеров являются работодатели и их организации. Доминирующую роль в системе социального партнерства Российской Федерации на современном этапе выполняет государство. Государство определяет политику в отрасли социально - трудовых отношений, в том числе в отрасли профессионального образования через законодательство путем проведения консультаций между сторонами социального партнерства и другими методами. Социальное партнерство объединяет работодателей, профсоюзы, службы занятости, учебные заведения, а также органы управления образованием, способствуя более полному учету требований работодателей и реагированию на изменение конъюнктуры рынка труда. Целью социального партнерства является совместная разработка и реализация представителями партнерских сторон социально экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов государства, работодателей и производственного партнерства. Но, на сегодняшний день, программ сотрудничества между образовательными учреждениями и предприятиями отрасли, которые выгодны обеим сторонам, очень мало и поэтому образовательные учреждения вынуждены самостоятельно искать социальных партнеров и налаживать отношения с ними.

Наше учебное заведение имеет достаточно широкий круг социальных партнеров, сотрудничество с которыми продолжается на протяжении девяти лет. «Дворец Конгрессов», ресторан «Балтийская звезда», ресторан «Красный кабачок», ресторан «Алекс-Хаус», комбинат питания №1 «Гермес», столовая МВД, - наши социальные партнеры. Между учебным заведением и социальными партнерами хорошо налажено взаимодействие. У нас достаточно информации о том, каковы потребности рынка труда, какие направления наиболее перспективны, какие новые тенденции появляются. И присутствие такой информации положительно влияет на качество подготовки специалистов.

Учебное заведение работает над адаптацией учебных программ к требованиям работодателей в соответствии с потребностями рынка труда. Профессии, которым мы обучаем, востребованы на рынке труда, что подтверждается количеством договоров с предприятиями.

Предприятия отрасли участвуют в реализации образовательных программ через организацию практического обучения учащихся на своих базах, их трудоустройстве. Компании заинтересованы в предоставлении ученических мест по двум причинам: во-первых, они могут выбрать нужных для себя специалистов из «учеников», а во-вторых, «ученики», проходя производственное обучение и производственную практику, работают на компанию.

Для участия в итоговой государственной аттестации ежегодно в качестве председателей и членов комиссий привлекаются высококвалифицированные кадры с предприятий. Для оценки качества подготовки специалистов используется обязательное получение отзывов и характеристик.

Качественной характеристикой работы образовательного учреждения является трудоустройство выпускников, поэтому в лицее проводится кропотливая работа по укреплению связи с предприятиями. Территориально наш лицей находится в активной туристической зоне и учащиеся во время летних каникул работают в кафе и ресторанах Петродворца. Выпускники лицея успешно трудятся на предприятиях города (столовые, кафе, рестораны). Рекламации на выпускников никогда не поступали.

Органы местного самоуправления вовлекают к сотрудничеству различные категории своих социальных партнеров (средства массовой информации, издательства, центры профориентации, службы трудоустройства и т.д.).

Особое внимание уделяется профориентации среди выпускников школ. Еще до поступления в лицей выпускники общеобразовательных школ получают полную информацию о востребованности профессий на рынке труда, информацию о профессиональных возможностях.

Сегодня для эффективной профессиональной и личной самореализации требуются не только профессиональные, но и социальные, экономические, коммуникативные компетенции, которые сопровождают практически все виды профессиональной деятельности. Предприятия все больше заинтересованы в насыщении всех звеньев производства рабочей силой с творческими возможностями, аналитическими способностями, склонностью к поиску нового в сфере своей деятельности, инициативностью и социальной ответственностью за результаты своей работы. В связи с этим в учебном заведении в процессе обучения используются активные и интерактивные формы проведения занятий. Проводится подготовка к конкурсам профессионального мастерства.

В воспитательном процессе делаются акценты на целенаправленное развитие у учащихся лучших черт, присущих современному человеку: доброты, любви к природе, чувства собственного достоинства, справедливости и высокой нравственности.

В ходе взаимодействия с социальными партнерами повышаются престиж рабочей профессии, интерес к происходящему в профессиональной жизни, профессиональная гордость, а результатом работы учебного заведения является выпуск учащихся, которые востребованы на рынке труда. У молодых людей формируются качества, помогающие им ориентироваться в новых задачах, быть потенциально готовыми к их решению. А работодатели получают кадры с современными компетенциями, с позитивными трудовыми установками, с опытом практической деятельности.

**Информационные ресурсы:**

1.Тюкалова Н. В. Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования 2010г. <http://www.dissercat.com/>

 2. Жолован С.В. Эффективность социального партнерства в профориентационной деятельности организаций. СПб, 2010. http://www.ibl.ru/konf/021210/53.html

 3.Блохина Е.Я. Социальное партнерство – способ повышения качества профобразования /В.М./ Блохина // Профессиональное образование. – М., 2005.

 4. Олейникова О.Н. социальное партнерство в профессиональном образовании. Москва.2005г. [www.cvets.ru/SPart/SocPartnership.pdf](http://www.cvets.ru/SPart/SocPartnership.pdf)

 5. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-1015годы. http://old.mon.gov.ru/files/materials/8311/11.02.07-fcpro.pdf

Модель взаимодействия образовательного учреждения с работо-дателями как основа создания учебного центра профессиональных (прикладных) квалификаций в радиотехнической отрасли

***Добрякова М.Г.,*** *директор СПб ГБПОУ НПО «Радиотехнический колледж»*

Радиотехнический профессиональный лицей Санкт-Петербурга является государственным бюджетным образовательным учреждением начального профессионального образования Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

Основные направления подготовки:

150000 Металлургия, машиностроение и металлообработка;

210000 Электронная техника, радиотехника и связь;

210000 Информатика и вычислительная техника

В начале ХХ1 века общий уровень электронизации гражданских отраслей экономики и инфраструктуры России находился на уровне стран третьего мира, что серьезно снижало как производительность труда, так и качество жизни. Начиная с 2007 года, Правительство РФ осознало важность воссоздания в стране электронной индустрии как одного из значимых факторов независимости, безопасности и экономического процветания государства. По прогнозам специалистов, объем отечественного рынка радиоэлектронной продукции в 2015 г. составит – 2 200 млрд. руб. Ожидается, что после 2015 года темпы роста всех сегментов отечественного рынка радиоэлектронной продукции будут увеличиваться ежегодно на 10-15%. Но полноценная программа развития отрасли, модернизация и создание эффективных производств подразумевает не только техническое и технологическое переоснащение, но и решение вопроса повышения квалификации персонала. К сожалению, этот вопрос до сих пор остается одним из самых наболевших для отечественных предприятий радиоэлектронной промышленности. Существует проблема потери преемственности поколений научно-технических и производственных кадров, утраты производственной культуры, оттока квалифицированных специалистов в иные сферы деятельности.

Проблема обновления кадрового потенциала является одной из наиболее актуальных в обеспечении дальнейшего устойчивого развития радиоэлектронной промышленности. Приток молодых специалистов остается низким на фоне снижения общей численности работников.

Актуальность предлагаемого проекта диктуется необходимостью:

* подготовки кадров, способных демонстрировать профессиональные и общие компетенции, которая невозможна без активного взаимодействия с работодателями;
* сокращения дефицита высококвалифицированных кадров и острой нехватки специалистов рабочих профессий на рынке труда;
* повышения имиджа профессиональных компетенций и профессий;
* привлечения молодежи в реальные сектора экономики, в промышленность и на производство.

 Целью инновационной образовательной программы является развитие социально-экономического партнерства государства и бизнеса в рамках центра профессиональных (прикладных) квалификаций в радиотехнической отрасли.

Задачи:

1. Разработать модель социально-экономического партнерства государства и бизнеса на базе Образовательного учреждения центра профессиональных (прикладных) квалификаций в радиотехнической отрасли.
2. Рассмотреть применимость модели социально-экономического партнерства на всех уровнях: региональном и локальном.
3. Подготовить управленческие решения по социально-экономическому партнерству (проект договора о сотрудничестве, проект спонсорского пакета и т.д.)
4. Расширение спектра возможностей для мобильности учащихся на рынке труда.
5. Вовлечение работодателя во все формы образовательного процесса с приданием ему новых функций: эксперт, асессор.
6. Определение показателей качества разработанной документации.

Ожидаемые результаты реализации инновационной программы.

-Разработка модели взаимодействия образовательного учреждения с работодателями для создания учебного центра профессиональных (прикладных) квалификаций радиотехнической отрасли.

-Создание на основе разработанной модели центра профессиональных (прикладных) квалификаций для подготовки и переподготовки специалистов в области радиоэлектроники.

-Организационно-методическое обеспечение деятельности центра профессиональных (прикладных) квалификаций.

-Разработка, внедрение и сопровождение профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями рынка труда для радиоэлектроники.

-Создание условий для удовлетворения потребностей граждан в получении востребованных на рынке труда профессий.

Мы должны научиться сами и научить других использовать «образовательный драйв» молодого поколения, мобилизовать повышенные запросы среднего класса и его готовность нести ответственность за своё благосостояние для обеспечения экономического роста и устойчивого развития города.

Реализуя инновационную образовательную программу, мы создадим стимулы для участия бизнеса, будущих работодателей в деятельности учреждений профессионального образования. Более тесная интеграция с промышленными предприятиями и другими организациями позволит не только готовить кадры, отвечающие потребностям работодателей, но и даст учащимся гарантии будущего трудоустройства. Необходимо в обязательном порядке создать условия для прохождения практики по специальности учащимся профессиональных учебных заведений, привлекать к преподаванию тех, кто работает на производстве. В новых формах и более широких масштабах может быть восстановлена система заказа для подготовки специалистов».

Социальное партнёрство в профессиональном образовании

***Злобин А. В.,*** *директор СПб ГБПОУ «Художественно-профессиональный лицей Санкт-Петербурга»*

Основоположник кластерной теории профессор Гарвардской школы Майкл Портер подчеркивал, что наличие устойчивой стратегии развития является одним из важных факторов для успешного развития кластера. По мнению Майкла Портера: «кластеры являются организационной формой консолидации усилий заинтересованных сторон, направленных на достижение конкурентных преимуществ, в условиях становления постиндустриальной экономики».

 Главное, на что нацелены кластеры – это возможность для бизнеса и для региона развиваться не по инерции, создавать долгосрочную стратегию развития предприятий на 5 – 10 лет и более.

 Кластеры состоят из предприятий, специализированных в определенном секторе экономики и локализованных географически. В экономической системе сильные предприятия подтягивают за собой мелкие. Ключ к успеху кластера – цивилизованная конкуренция, равнение на лидеров, получение поддержки от лидеров, от административного ресурса региона Один из способов развития кластеров – экономические и социальные программы региональной администрации. Сегодня этот процесс мы наблюдаем в России и в Санкт-Петербурге. Для организации кластера требуется высокая степень доверия участников по отношению друг к другу, а также длительное горизонтальное планирование экономического процесса Мы считаем, что такой подход необходим, и для этого есть предпосылки и возможности.

  Сама идея создания кластера в Петербурге вызвала живой интерес у ювелиров, ведь проблема подготовки кадров встает сегодня у работодателей наиболее остро. Так сложилось, что сейчас в отрасли негласно отменена тарифная сетка, отсутствует  профессиональная градация. И если раньше были узкие специалисты, то сейчас на рынке после обучения появляется множество ювелиров широкого профиля, которые на практике оказываются невостребованными.  К сожалению, система образования сегодня живет сама по себе. Необходимо наладить механизм сотрудничества работодателей и учреждениями начального профессионального образования. В Санкт-Петербурге таким учебным заведением единственным по подготовке кадров ювелиров в рамках начального профессионального образования является наше учебное заведение - Художественно-профессиональный лицей Санкт-Петербурга. Создание кластера ювелиров может привести к тому, что Санкт-Петербург вполне может стать лидером в этом направлении, настоящей школой кадров, которую поддержит местный бюджет.

  Как отмечают руководители ювелирных фирм, нужно в корне изменять систему взаимоотношений «студент-преподаватель». К сожалению, наблюдается недостаток преподавателей, которые могли бы адекватно готовить специалистов, умеющих работать на современном оборудовании. Совершенно очевидно, что без научно-теоретической базы, специалистов, даже при наличии инициативы сверху, этот процесс пойдет не быстро.

 Что может дать организация и развитие кластеров для учебного заведения начального профессионального образования? Многое!

 В том числе возможность достижения большего эффекта при организованном обучении персонала; возможность адаптации систем профессионального образования региона (финансирование за счет бюджетов) к потребностям предприятий кластера; региональные инновационные и иные программы, реализованные в регионе, могут учитывать интересы кластера, а значит и интересы ОУ, перенос положительной репутации кластера на ОУ как его участника.

 Программа создания кластера, для выполнения интересов которой консолидируются интересы бизнеса и органов власти, консалтинга, финансовых организаций, отвечает интересам и нашего учебного заведения.

   Формирование кластера предполагает выделение нескольких сценариев – своеобразных операций, обеспечивающих построение кластера.

 При построении кластера выделяют технико-реализационный сценарий, организационно-производственный сценарий, маркетинговый сценарий, инвестиционный сценарий, институционально-организационный сценарий и, конечно же, кадровый сценарий. А вот подготовка кадров как раз и является основной задачей учебных заведений. Художественно-профессиональный лицей Санкт-Петербурга именно в этом аспекте рассматривает своё участие в кластере, что вполне логично. Специально разрабатываемый кадровый сценарий предполагает подготовку людей, которые способны работать в современных условиях, когда нужна технологическая гибкость и перенастройка в условиях современного производства.

В ноябре 2012 года по инициативе Агентства по труду и занятости Красногвардейского района Санкт-Петербурга состоялась первая встреча заинтересованных в создании кластера сторон. На встрече с потенциальными работодателями Художественно-профессиональный лицей Санкт-Петербурга наметил и предложил социальным партнёрам основные направления сотрудничества:

1. Оказание помощи для заключения договоров прохождения производственной практики на предприятиях (за обучающимся закрепляется мастер-наставник, обеспечивается необходимый фронт работы по профилю ювелир. По возможности заинтересовать учащихся материальной поддержкой. Осуществлять дополнительный контроль со стороны предприятия совместно с мастером производственного обучения ХПЛ. Проводить встречи руководства предприятия с руководством ХПЛ).

2. Проведение в ХПЛ мастер-классов специалистами предприятий (составить график проведения занятий согласно учебного плана по профессии «Ювелир» в ХПЛ).

3. Помощь и рекомендации специалистов предприятий по организации учебной практики в лицее (оборудование мастерских и адаптация практических занятий к производству), ознакомление обучающихся с требованиями предъявляемыми к работнику на производстве.

4. Оказание помощи в подборе специалистов для работы в лицее в должности мастера производственного обучения. Для мастеров производственного обучения и преподавателей спецдисциплин организовать стажировки на предприятии не реже одного раза в три года как того требует ФГОС по специальности.

5. Оказание помощи в трудоустройстве обучающихся после окончания

 обучения в ХПЛ – предоставлении на первое время помощи в виде наставничества. Возможен отбор учащихся для дальнейшего трудоустройства во время производственной практики.

6. Совместное тестирование во время обучения (составление тестовых работ, утверждение графиков тестирования).

7. Материальное стимулирование мастеров производственного обучения по результатам тестирования и производственной практики обучающихся на предприятиях. (Мастер подготовил специалиста, отвечающего требованиям работодателя, и принимается решение о его поощрении)

8. Оказание помощи по профессиональной ориентации в школах и на выставках профессий, дополнительная реклама от предприятий по профессии ювелир на обучение в ХПЛ. Профессиональная ориентация школа – ХПЛ - предприятие.

9. Совместное участие в выставках по ювелирному искусству, помощь в проведении конкурсов в лицее, оказание помощи в участии во Всероссийском конкурсе по профессии ювелир.

10. Рекомендации от предприятий по методике обучения профессии ювелир в ХПЛ, ежегодная корректировка вариативной части ФГОС по профессии 072500.02 ювелир.

11. Укрепление и обновление материально- технической базы лицея за счёт средств предприятий, входящих в кластер.

 12. Совместное участие в мероприятиях лицея, направленных на воспитание эстетических, гражданско-патриотических чувств обучающихся, любви к профессии, формирование корпоративного духа.

Данные предложения, являясь отправной точкой взаимодействий с социальными партнёрами, безусловно, приведут к возникновению и развитию новых направлений взаимодействия лицея с социальными партнёрами. Именно поэтому руководство Художественно-профессионального лицея активно сотрудничает с рабочей группой по созданию кластера ювелиров Санкт-Петербурга.

 6 февраля 2013 года в рамках выставки JUNWEX ПЕТЕРБУРГ состоялось подписание соглашения по созданию рабочей группы по формированию модели кластера ювелиров Санкт-Петербурга. Соответствующий документ был подписан Чернейко Д.С., председателем Комитета по труду и занятости населения Петербурга и Будным В.В. руководителем медиа-холдинга РЕСТЭК JUNWEX. Как отметил Д.С.Чернейко, у России есть все шансы стать глобальным игроком на рынке, и поэтому крайне важно воспитать хорошее поколение специалистов. «Мы рады, что у Петербурга для этого есть все возможности и, что немаловажно, поддержка администрации города».

Независимый центр оценки и сертификации квалификаций выпускни-ков системы НПО и СПО банковского профиля как новая институцио-нальная модель эффективного взаимодействия с рынком труда

***Дерюгина И.Г****., заместитель директора СПб ГБПОУ «Колледж «Высшая банковская школа»*

 Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период 2008-2020 годы обозначила роль человеческого капитала как основы экономического развития России, и определила ключевые приоритеты деятельности государства, связанные с инвестициями в человека и необходимость поиска таких институциональных решений, которые бы обеспечили эффективность этих инвестиций. В этом контексте одним из ключевых направлений повышения качества профессионального образования названа задача создания системы независимой оценки и сертификации профессиональных компетенций специалистов. Система добровольной сертификации выпускников НПО и СПО, осуществляемая независимыми институтами сертификации с участием представителей работодателей, может стать ведущим фактором совершенствования начального и среднего профессионального образования и смежных с ним социальных институтов.

Экономические условия развития России привели к необходимости формирования новой профессионально-квалификационной структуры рынка труда, создали предпосылки для формирования постоянно изменяющихся и обновляющихся требований к квалификации работников в соответствии с новыми задачами, видами организации производства, появлением новой техники и технологий, моделей управления персоналом. Поэтому квалификация, приобретенная работником ранее, должна непрерывно приводиться в соответствие с требуемым уровнем развития производства.

А это, в свою очередь, обуславливает создание такой системы непрерывного образования, которая была бы основана на совершенствовании национальной системы квалификаций, наличии профессиональных стандартов по различным видам экономической деятельности, создании системы оценки личностно-профессиональных качеств работников, и представляла собой новую образовательную практику, обеспечивающую профессиональную компетентность и способность гибко реагировать на изменения требований к уровню собственной квалификации. Это позволило бы эффективно использовать человеческий потенциал и создавать условия для самореализации граждан в течение всей жизни.

Во всем мире успешно формируются национальные системы квалификаций с целью повышения качества и производительности труда, максимального включения в рынок труда различных категорий граждан и перехода к единым интегрированным национальным системам профессиональных стандартов и квалификаций. Опыт стран с развитой экономикой свидетельствует о том, что вышеуказанные проблемы в значительной мере могут быть решены путем создания системы добровольной сертификации специалистов/персонала, которая представляет собой механизм независимой внешней оценки профессиональных знаний и способностей сотрудников.

Как отмечалось выше в условиях быстрой смены рыночной конъюнктуры, производственных технологий, ассортимента выпускаемой продукции и предоставляемых услуг есть единственный способ подготовки актуальных специалистов, обеспечивающих минимальные затраты на введение их в сферу активной производственной деятельности – непрерывное согласование с работодателем требуемых к освоению компетенций. Работодатель как основной заказчик и потребитель призван участвовать в формировании требований к уровню профессиональных компетенций выпускника и оценке качества профессиональной подготовки.

Сегодня в России также формируется национальная политики в области системы независимой оценки качества профессионального образования.

Актуальность создания национальной системы сертификации квалификаций обусловлена главным образом острой необходимостью устранения дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, формированием новых эффективных механизмов правового и институционального регулирования профессионального образования и рынка труда. Система государственно-частного партнерства фактически может стать механизмом управления качеством подготовки специалистов.

Основной задачей системы оценки и сертификации квалификаций является объективная, признаваемая профессиональным сообществом оценка соответствия квалификации работников требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующими профессиональными стандартами, и подтверждение права работника выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификаций. Основным институциональным инструментом сертификации, «механизмом рыночного регулирования» предполагается сделать центр оценки и сертификации квалификаций в отдельной области профессиональной деятельности, которым может быть организация, осуществляющая деятельность по оценке и сертификации квалификаций и выдающая квалификационные сертификаты.

ГБОУ СПО колледж «Высшая банковская школа» является одним из ведущих государственных бюджетных образовательных учреждений СПО, на протяжении многих лет осуществляющий подготовку специалистов среднего звена для финансово-кредитных организаций Санкт-Петербурга и Северо-Западного региона. За это время колледж зарекомендовал себя на рынке образовательных услуг как успешный и динамично развивающийся социальный институт.

Сегодня в банковской сфере происходит интенсификация многих производственных процессов, инновационные изменения в технологиях и продуктах. Колледж, занимающийся подготовкой специалистов для финансово-кредитных учреждений, обязан готовить специалиста в соответствии с запросами, ожиданиями и требованиями работодателей. Постоянно изменяющиеся критерии качества подготовки специалистов, требуют разработки новых концепций и подходов, относящихся как к процедуре оценки уровня подготовки, так и к исходному контролируемому материалу, формирующему содержание образования.

Были выделены управленческие цели-приоритеты**:**

* Вовлечь работодателя во все формы образовательного процесса с приданием ему новых функций: эксперта, асессора**.**
* Помимо традиционной модели подготовки специалиста, предложить новую ассортиментную линейку услуг от образования – производству, бизнесу
* Обеспечить горизонтальную и вертикальную мобильность обучающихся.

 Развитие партнерских связей между колледжем и работодателями в логике взаимных выгод предполагает новые подходы к профессиональному ориентированию обучающихся, управлению их карьерным ростом. Данная система отношений учебного заведения и различных социальных субъектов нацелена на достижение общих интересов: подготовку творчески и профессионально мобильных, легко адаптирующихся к условиям конкретного рынка, специалистов. Для успешной организации партнерства необходимы взаимная заинтересованность, соответствующая нормативная база, адекватная система взаимодействий и управления, точное определение статуса, функций всех заинтересованных сторон и выгод от взаимодействия.

Сегодня в банковской сфере происходит интенсификация многих производственных процессов, инновационные изменения в технологиях и продуктах. Колледж, занимающийся подготовкой специалистов для финансово-кредитных учреждений, обязан готовить специалиста в соответствии с запросами, ожиданиями и требованиями работодателей.

Перспектива роста любого образовательного учреждения напрямую связана с уровнем качества предоставляемых услуг, расширением и улучшением его инфраструктуры. Развивать и реализовывать совместно со своими стратегическими партнерами/работодателями проекты по приоритетным направлениям обучения и воспитания студентов – сегодня необходимое условие успешного продвижения колледжа на рынке образовательных услуг.

Проведя анализ внешней и внутренней среды колледжа, его ресурсного обеспечения были приняты управленческие решения, о готовности колледжа к предоставлению новых услуг и «встраивания» его в формирующуюся общественно-государственную систему независимой внешней оценки квалификации путем создания (на базе ГБОУ СПО колледжа «Высшая банковская школа» Санкт-Петербурга) независимого отраслевого **НП Центра оценки и сертификации квалификаций выпускников.**

Центр оценки и сертификации квалификаций выпускников (далее – ЦОСК) рассматривается нами как компонент системы независимой государственно-общественной оценки качества профессионального образования банковского профиля, который будет строится на принципах управления или правилах «Семи Н» [Маргарит Кларк, 2011]:

*1) Нужный продукт; 2) В нужном количестве; 3) Нужного качества; 4) В нужном месте; 5) В нужное время; 6) Для нужного потребителя; 7) С наименьшими затратами.*

Так как, ЦОСК создается, как элемент системы независимой оценки качества профессионального образования, то соответственно его создание базируется на нормативно-правовых документах системы независимой оценки и сертификации, тех условиях и принципах, которые были определены по отношению к ЦОСК базовой организацией – Национальным агентством развития квалификаций, а именно:

**Основные принципы деятельности ЦОСК заключаются:**

* в доступности прохождения процедуры оценки и сертификации квалификации;
* независимости и объективности оценки квалификации; качестве процедур проведения оценки за счет применения современных методов оценки;
* прозрачности результатов деятельности по оценки квалификации;
* комплексном характере оценки, обеспечивающей оценку целостных компетенций;
* наличии специально подготовленных экспертов по оценке и консультантов;
* конфиденциальности информации, представляемой соискателем.

**Определены функции ЦОСК, это:**

* Подбор, организация подготовки экспертов.
* Проведение процедуры соответствия и сертификации квалификаций соискателя;
* Приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;
* Формирование апелляционных комиссий;
* Ведение реестра сертифицированных специалистов;
* Предоставление соискателям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции;
* Подготовка предложений по актуализации  организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций
* Консультирование работодателей, образовательных учреждений, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;
* Представление отчетов о своей деятельности в федеральную (базовую) организацию системы оценки и сертификации квалификаций и другие заинтересованные организации в пределах своей компетенции.

Так как основная задача ЦОСК состоит в реализации процедуры оценки и сертификации, были определены следующие бизнес - процессы которые обозначены на схеме ниже.

Нами разработан поэтапный план (дорожная карта) подготовки управленческих решений по созданию и апробации модели Некоммерческого партнерства Центра оценки и сертификации профессиональных квалификаций выпускников банковского профиля. В процессе работы над данным проектом были определены стейкхолдеры и благополучатели.

* 1. **Первичный (ближний круг) круг взаимодействия:**
* Студенты, выпускники колледжа
* Родители
* Сотрудники колледжа, преподаватели
* Социальные партнеры/работодатели – Северо-Западный банк ОАО «Сбербанк России», страховое общество «РЕСО-ГАРАНТИЯ», НОУ ВПО Международный банковский институт
* Учредитель – Комитет по образованию Санкт-Петербурга
	1. **Вторичный (дальний круг)**
* Работающие граждане, прошедшие обучение в различных формах
* Безработные граждане и трудовые мигранты, прошедшие обучение в различных формах
* Кадровые агентства
* Центры занятости населения
* Образовательные организации
* Конкуренты (ОУ, готовящие специалистов того же профиля, что и колледж)
* Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ
* Международная Ассоциация по сертификации персонала (International Personnel Certification (IPC), Международная система регистрации персонала Европейской Организации Качества (EOQ).

Идея создания независимого отраслевого Центра оценки и сертификации квалификаций выпускников получила поддержку Комитета по образованию, Санкт-Петербургского Межрегионального ресурсного центра. Сегодня совместно с социальными партнерами/ работодателями разработано несколько вариантов возможной стратегии продвижения и реализации проекта создания ЦОСК на базе ГБОУ СПО колледжа «Высшая банковская школа» Санкт-Петербурга. Готовится пакет нормативно-правовых документов для участия в отборе по наделения полномочиями Центра оценки и сертификации квалификаций, проводимого Национальным агентством развития квалификаций.

Создание Центра оценки и сертификации квалификации выпускников системы НПО и СПО направлено на регулирование управления качеством подготовки мобильного специалиста среднего звена. Необходимость сертификации продиктована сегодня ситуацией на рынке труда: быстрым устареванием знаний, интенсификацией многих производственных процессов, инновационными изменениями в технологиях, появлением новых трудовых функций и продуктов. Федеральные государственные образовательные стандарты начального и среднего профессионального образования отстают от развития рынка труда, и «не обеспечивают» выпускника профессиональной школы теми трудовыми навыками/функциями/квалификациями, которые необходимы ему для успешного трудоустройства. В этой ситуации работодатель вынужден затрачивать дополнительные финансовые вложения для «доучивания» специалиста на рабочем месте. Перестройка системы профессионального образования, формирование механизмов корректировки его содержания (образовательных стандартов, учебных планов и программ) в соответствии с требованиями работодателей и перспективами развития банковской сферы, квалификационными требованиями современных технологий, новых производственных отношений, нацеливает колледж на поиск новых форм взаимодействия с социальным партнером и предоставлением ему новых взаимовыгодных образовательных услуг.

Опыт разработки ОПОП машиностроительного профиля по внедрению ФГОС нового поколения в условиях социального партнерства

***Кузнецова И.В.,*** *директор БОУ СПО ВО «Череповецкий технологический техникум»*

Машиностроению принадлежит ведущая роль в национальной и региональной экономике, в силу присущих ему макроэкономических функций, связанных с воплощением достижений научно-технического прогресса в новой технике и технологии, выпуском новой продукции, снабжением машинами и оборудованием всех отраслей материального производства, удовлетворением спроса населения на технически сложные потребительские товары. В региональном масштабе развитие машиностроения способствует развитию других территориальных отраслей, улучшению занятости населения, пополнению бюджетов всех уровней, в целом росту экономики и благосостояния региона.

Машиностроение и металлоремонт являются структурообразующей и градообразующей отраслью Северо-Западного региона. В Вологодской области есть перспективы развития отрасли машиностроения, дальнейшее ее развитие во многом зависит от повышения качества менеджмента предприятий машиностроения, поддержки Правительства области и обеспеченности отрасли высококвалифицированными специалистами.

В связи с переходом на ФГОС нового поколения одним из основных направлений деятельности образовательного учреждения является формирование основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) по профессиям и специальностям.

Образовательная программа по специальности 151901 «Технология машиностроения» (базовый уровень) разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования. Технология машиностроения — самая распространенная и универсальная специальность, необходимая на любых предприятий машиностроения, приборостроения, ремонтных и многих других отраслей промышленности.

 Обучающийся по специальности «Технология машиностроения» готовится к следующим видам деятельности:

* разработка технологических процессов изготовления деталей машин;
* участие в организации производственной деятельности структурного подразделения;
* участие во внедрении технологических процессов изготовления деталей машин и осуществление технического контроля;
* выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих.

Формирование основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) целесообразно начинать с анализа требований ФГОС к следующим основным составляющим:

* к результатам освоения ОПОП (это виды деятельности и компетенции), которые отражают цель и задачи ОПОП;
* к структуре ОПОП (перечень обязательных дисциплин, модулей, умений, знаний по дисциплинам; практического опыта, умений, знаний по модулям);
* к определению специфики и механизма формирования вариативной части программы с учетом требований региональных работодателей и рынка труда;
* к условиям реализации ОПОП (материал, который будет положен в основу соответствующих разделов программ учебных дисциплин и профессиональных модулей).

Разработка ОПОП в целом должна осуществляться командой, включающей специалистов-разработчиков программ по всем профессиональным модулям и учебным дисциплинам, экспертов с предприятия машиностроительного профиля. Разработка программ профессиональных модулей в большинстве случаев также предполагает командную работу, в меньшей степени это касается программ учебных дисциплин, однако и их разработка, как минимум, требует внутренней экспертизы.

Современное машиностроительное производство, реализующее новые информационные технологии и производственные технологии на базе ЭВМ выдвигает перед системой профессионального образования принципиально новые требования к структуре и содержанию профессиональной подготовке специалистов.

Поэтому возникла необходимость выявить изменения, происходящие в технологии производства и организации труда, определить необходимые профессиональные компетенции в конкретной области профессиональной деятельности, конкретизировать конечные результаты обучения в виде компетенций, умений, знаний и приобретаемого практического опыта.

|  |  |
| --- | --- |
| Основные составляющие при разработке ОПОП | Роль социального партнерства |
| результаты освоения ОПОП (это виды деятельности и компетенции), которые отражают цель и задачи ОПОП | определение ведущих видов деятельности и профессиональные компетенции с учетом специфики производства |
| структура ОПОП (перечень обязательных дисциплин, модулей, умений, знаний по дисциплинам; практического опыта, умений, знаний по модулям) | экспертиза профессиональных модулей, рабочих программ учебных дисциплин |
| определение специфики и механизма формирования вариативной части программы с учетом требований региональных работодателей и рынка труда | рекомендации по распределению часов вариативной части в рамках освоения ОПОП |
| условия реализации ОПОП (материал, который будет положен в основу соответствующих разделов программ учебных дисциплин (УД) и профессиональных модулей (ПМ)) | Программное и информационное обеспечение по соответствующей отрасли |

БОУ СПО ВО «Череповецкий технологический техникум» осуществляет подготовку рабочих и специалистов для промышленности города Череповца Вологодской области, в том числе и для предприятий металлообработки - ОАО «Северсталь-метиз», ООО «Северстальмаш-Тяжмаш», ООО «Автоспецмаш», ОАО «Череповецкий литейномеханический завод».

За долгие годы сотрудничества была выстроена система работы образовательного учреждения с предприятиями-заказчиками, которая легла в основу Программы социального партнерства БОУ СПО ВО «Череповецкий технологический техникум».

Актуальными задачами в области профессионального обучения являются усиление взаимосвязи с рынком труда и обновление содержания, методик и среды обучения. В настоящее время Ассоциацией машиностроительных предприятий Вологодской области и муниципальным советом по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Череповца разрабатывается структура оптимизации профессиональной подготовки специалистов для машиностроительной отрасли на основе экспериментального машиностроительного полигона (на базе ООО «Северстальмаш-Тяжмаш»). Осуществляется поиск условий, способствующих повышению эффективности практического обучения в направлении формирования профессионального становления личности и ускорения ее адаптации к условиям реального производства.

Социальное партнерство – гарант развития профессионального образования

***Назаров А.Ю., директор, Елохина Н.Н.,*** *заместитель директора*

*СПб ГБ ПОУ « Электромашиностроительный колледж»*

История сотрудничества ЭМПЛ и ОАО «Силовые машины» ведет свое начало с 1921 года, когда в Петрограде при заводе «Сименс Шуккерт» была от-крыта школа фабрично-заводского ученичества. За это время для предприятия подготовлено более 26000 квалифицированных рабочих, многие из которых стали крупными специалистами и управленцами. На протяжении 92 лет связь между учебным заведением и базовым предприятием не только не ослабевала, но, напротив, все более укреплялась. Причиной этому, во многом, послужило то, что все эти годы лицей не менял своей профессинальной направленности и из года в год поставлял заводу высококвалифицированных рабочих.

Основой многоотраслевого промышленного комплекса Санкт-Петербурга традиционно являются предприятия, выпускающие сложную высокотехнологичную наукоемкую продукцию и использующие, как правило, разработки научных организаций, также расположенных в Санкт-Петербурге. Базовые сектора научно – производственного комплекса представлены энергетическим машиностроением, электротехнической промышленностью, судостроением, радиоэлектроникой, приборостроением. Эти отрасли, составляющие 50 % общего объема промышленного производства, определяют направление развития промышленности Санкт-Петербурга на ближайшие десять лет.

В соответствии с «Концепцией развития промышленного комплекса Санкт-Петербурга до 2020 года » особое внимание уделяется конкурентоспособности промышленных предприятий, функционирующих в сфере энергомашиностроения, судостроения, «т.к. они являются существенной частью бюджетного потенциала Санкт-Петербурга...»[[1]](#footnote-1).

«Динамика развития крупнейших предприятий Санкт–Петербурга (**ОАО «Силовые машины»**, ОАО «Ижорские заводы», ОАО «Кировский завод», ОАО «Адмиралтейские верфи», ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», ОАО «Ленинец», ОАО «Звезда» и других) определяет в значительной степени стабильность предприятий-смежников, находящихся в других регионах.»[[2]](#footnote-2).

Мировой экономический кризис существенно повлиял на показатели деятельности традиционно ведущих отраслей промышленности Санкт-Петербурга. Для нейтрализации посткризисных последствий и восстановления экономического роста , обеспечения развития промышленности Санкт-Петербурга необходима системная концепция, определяющая пути и способы обеспечения устойчивого развития промышленного комплекса нашего города.

Наряду с основными проблемами сформировавшейся к настоящему моменту промышленной сферы Санкт-Петербурга, которые препятствуют ее развитию, такими как

* преимущественная ориентация промышленности города на развитие производства продукции, а не технологий
* отставание ПК города от лучших мировых образцов по показателям рыночного продвижения
* недостаточные условия для создания инновационной продукции
* сохранения неразвитой, не соответствующей современным требованиям логистики и т.д.

является проблема острой нехватки высококвалифицированных рабочих кадров, способных выполнить задачи, поставленные перед промышленным комплексом города.

Под воздействием мировых интеграционных процессов, протекающих в научной, технической, производсьвенной сферах энергомашиностроения, усиливается личностный фактор содержания труда рабочих: на первый план выдвигается его интелектукльная составляющая, что требует изменений как содержания профессионального образования, так и совершенствования учебного процесса.

В настоящее время сложилось противоречие между требованиями, предъявляемыми профессиональной средой и теми условиями, в которых осуществляется профессиональное образование рабочих. Возникает необходимость в разработке и внедрении инновационных образовательных программ, основанных на широком применении виртуальных имитационных образовательных технологий, которые дадут возможность подготавливать квалифицированных рабочих для работы на современном высокотехнолочичном оборудовании.

Эти задачи успешно реализует Электромашиностроительный профессиональный лицей в совместной работе с ведущими промышленными предприятиями Санкт-Петербурга.

Сегодня основным стратегическим партнером ЭМПЛ является ОАО «Силовые машины» «Электросила», один из лидеров мирового энергомашиностроения. С ним заключен двухсторонний «Договор о стратегическом партнерстве» № 55-96-35 от 27.10.2003г., зарегистрированный в Комитете экономического развития, промышленной политики и торговли Санкт-Петербурга (распоряжение № 543-р от 13.04.2005 г.) . С 11.05.2011 г. он перерос в «Соглашение о стратегическом партнерстве и сотрудничестве». На основании этого Соглашения выпускники Лицея ежегодно трудоустраиваются на ОАО «Силовые машины». В соответствии с потребностью и заявкой предприятия в Лицее осуществляется планирование подготовки квалифицированных рабочих для высокотехнологичных производств концерна. Учебное заведение имеет долгосрочные заявки до 2016 г. на выпускников для ОАО «Силовые машины».

Большую работу лицей проводит по переподготовке рабочих кадров концерна. Так, с августа 2012 года по настоящее время в ЭМПЛ ежемесячно организуются курсы целевой переподготовки персонала концерна в области технологии машиностроения по инновационным программам, в соответствии с реализацией одного из проектов развития бизнес- системы компании – «Люди «Силовых машин». . Необходимость курсов возникла в связи с модернизацией и обновлением станочного парка на соответствие международным стандартам и, соответственно, повышению требований к персоналу

 Теоретическая подготовка проходит в двух информационных лабораториях по специальным программам. разработанным педагогами ЭМПЛ и прошедшими экспертизу ведущих специалистов концерна. Практический тренинг и экзамен по курсу проводится в мастерской станков с ЧПУ, оборудованной современным высокотехнологичным автоматизированным оборудованием. По результатам комплексного практического экзамена, проводимого с участием представителей технологических служб концерна и Управления развития персонала, слушатели получают Сертификат о приобретенных компетенциях. По окончанию курсов, осуществляется обратная связь с предприятием: слушатели оценивают практическую актульность курса при использовании полученных знаний в производственном процессе на рабочем месте и профессионализм педагогов, а преподаватели дают характеристику профессиональному потенциалу обучившихся по тематике курсов. . По результатам обратной связи рабочие и представители руководства концерна высоко оценили актуальность программы и профессионализм преподавателей.

 В общей сложности, с августа 2012 года в лицее прошли подготовку и переподготовку 84 рабочих ОАО «Силовые машины». В адрес лицея руководство концерна направило благодарственные письма, опубликованные в газетах «Силовые машины №1 от 18 января 2013 г. и №9 от 22 марта 2013 г., в которых высоко оценивается взаимное сотрудничество и партнерство в подготовке квалифицированных кадров для производственных площадок Общества.

С целью дальнейшего сотрудничества в области подготовки кадров, в январе и октябре 2012 г. с руководством концерна и ведущими специалистами в области информационной и технологической подготовки производства администрацией ЭМПЛ с привлечением преподавателей, мастеров производственного обучения и обучающихся, были проведены два Круглых стола по темам: «Адаптация профессионального модуля ПМ 03. Наладка станков и манипуляторов с программым управлением к требованиям их профессиональной среды в условиях концерна «Силовые машины» и «Анализ компьютерных дидактических средств информационно-педаглгических технологий профессионального образования работников современного автоматизированного машиностроительногопроизводства*»*. Итогом работы стал согласованный план по разработке новых программ повышения квалификации персонала концерна, и включение одной из них в содержание междисциплинарного курса для подготовки наладчиков станков и оборудования по ОПОП ЭМПЛ. С января 2013 года разработана программа и подготовлен методический комплект документов для подготовки операторов станков c системой ЧПУ «Sinumerik-840D» фирмы Siemens, первая группа приступила к обучению 15 апреля 2013 года..

Проводится совместная работа и с другими социальными партнерами. Так, в соответствии с Планом подготовки рабочих кадров, на основании договора с ЭМПЛ в декабре 2012 г. прошли курсы обучения для персонала «Электроприбор» по программе «Переподготовка фрезеровщиков с учетом требований профессиональных стандартов». В феврале 2013 года успешно проведена групповая подготовка по действующим договорам с ГУП «Петербургский метрополитен» .операторов систем NC 110, и Mitsubishi.

Электромашиностроительный лицей, осуществляя проекты в области социального партнерства в профессиональном образовании, актуальность которых диктуется общей стратегией подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, решает и другие немаловажные задачи, связанные с реализацией требований ФГОС при подготовке высококвалифицированных рабочих и наполнению содержания программ ученых дисциплин и модулей дидактическим материалом, соответствующим современным производственным процессам высокотехнологичных производств. Совместно со стратегическим партнером концерном «Силовые машины» мы координируем взаимовыгодное сотрудничество не только в области подготовки кадров и совершенствования учебного процесса, но и принимаем участие в реализации актуальных проектов и программ в сфере сохранения и приумножения потенциала страны, престижа, поддержки и развития в России рабочих специальностей.

**Информационные ресурсы:**

1. Концепция социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2020 года от 28 марта 2012 г.

Формирование нормативно-правовой базы независимой системы сертификации квалификаций

***Панов Н.А.,*** *к.т.н., заведующий кафедрой профессионального образования ГБОУ ДПО СПб АППО*

Сотрудничество профессионального образования и бизнеса является одним из основных факторов эффективного социально-экономического развития России.

В каждый исторический период развития страны формировались и действовали свои виды и механизмы этого сотрудничества. Смена социально-политического и экономического устройства, произошедшая в России в начале 90-х годов прошлого века, потребовала значительного изменения характера и форм взаимодействия сферы образования и сферы производства. Государство перестало быть единственным и основным «поставщиком» и «потребителем» профессиональных кадров. Встала задача поиска и формирования форм и механизмов сотрудничества, учитывающих интересы и возможности всех заинтересованных сторон (государства, бизнеса, общества, отдельных социальных групп и граждан).

Ведущие позиции в этом сотрудничестве пока что занимает государство. Основные направления взаимодействия бизнеса и профессионального образования на федеральном уровне определяют правительственные документы и документы Министерства образования и науки РФ, на региональном уровне - региональные программы развития профессионального образования. Так, между Минобрнауки России и Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) было подписано Соглашение о сотрудничестве / 1 / и создана Координационная комиссия, осуществляющая практическую реализацию соглашения.

В соответствии с Соглашением, началось взаимодействие по следующим основным направлениям:

- создание и развитие национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и государственных образовательных стандартов профессионального образования, отвечающих задачам развития российской экономики и общественным потребностям;

- создание системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций;

- содействие развитию современных инновационных профессиональных образовательных программ.

 1 декабря 2007 года в Российской Федерации принят Федеральный закон № 307-ФЗ «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» / 2 /.

На основе этого закона Правительство РФ приняло постановление “Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования” (№1015 от 24.12.08) / 3 /, которое предусматривает, что объединения работодателей выполняют следующие задачи:

* вносят предложения по вопросам совершенствования законодательной базы и нормативно-правового обеспечения развития профессионального образования;
* представляют экспертные заключения на проекты документов, определяющих государственную политику в области профессионального образования;
* участвуют в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
* вносят предложения по оптимизации сети образовательных учреждений профессионального образования;
* вносят предложения по формированию перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования;
* формируют систему независимой оценки качества профессионального образования;
* участвуют в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускника;
* участвуют в государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных учреждений;
* участвуют в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования;
* участвуют в разработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов;
* участвуют в формировании и экспертизе их образовательных программ.

 Постановление Правительства Российской Федерации от 18 августа 2009 г. N 667 «О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования» / 4 / предусматривает, что «работодатели, взаимодействующие с образовательными учреждениями, участвующими в эксперименте, оказывают содействие в организации учебной и производственной практики, предусмотренной программами прикладного бакалавриата, и формировании системы сертификации профессиональных квалификаций выпускников».

РСПП создана специализированная организация «Национальное агентство развития квалификаций», заключено соглашение с Минобрнауки России по вопросам практического использования ПС при подготовке квалифицированных кадров в системе профессионального образования, создана и действует специальная Комиссия РСПП по ПС.

Отраслевые объединения работодателей, государственные корпорации, крупные частные компании при организационно – методической поддержке РСПП приступили к разработке ПС. В различной стадии разработки и утверждения в настоящее время находится около 150 ПС. Основной объем работ по созданию системы современных ПС ведется за счет средств работодателей.

Осуществляется активная работа по формированию независимой системы оценки квалификаций выпускников учреждений профессионального образования на основе ПС.

 Для стимулирования развития сотрудничества профессионального образования и бизнеса (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. N 1015) разрабатываются и используется широкий спектр механизмов, включающих взаимодействие сферы профессионального образования и сферы бизнеса в следующих областях деятельности:

 - в разработке и экспертизе федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования всех уровней (обязательным условием утверждения Минобрнауки России стандартов и программ профессионального образования является участие в их разработке представителей бизнеса, а также получение положительных оценок со стороны экспертов - представителей производства);

- в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе образовательными учреждениями профессионального образования по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускника;

- в государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных учреждений через представителей организаций работодателей в государственных аттестационных комиссиях образовательных учреждений профессионального образования;

- в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования и науки;

- в разработке и экспертизе основных и дополнительных образовательных программ;

 Новые образовательные стандарты профессионального образования разрабатывались в 2007-2009 гг. Их массовое внедрение началось с 2011г. В настоящее время ведется разработка примерных программ и рабочих программ. В новых программах расширена возможность учета требований работодателей в рамках вариативной части (30-50% всего объема учебного времени), предусмотренной образовательными стандартами.

Новый импульс деятельность по созданию системы независимой оценки и сертификации квалификаций получила после принятия в 2009 году в рамках Соглашения о взаимодействии между Министерством образования и науки РФ и РСПП двух положений, закладывающих нормативную основу системы («Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» / 5 / и «Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах» / 6 /).

В положении / 6 / определяется порядок организации работы по оценке и сертификации квалификаций, основные принципы этой работы и структура системы сертификации. С целью развития организационных и методических оснований функционирования системы оценки качества профессионального образования создается Общественно-государственный Совет. В состав Совета для реализации задач по основным направлениям его деятельности созданы три постоянно действующие комиссии, в том числе комиссия по вопросам оценки квалификаций. На заседании Совета от 15 декабря 2010 года (протокол № 2) был утвержден целый ряд важных документов: порядок оценки и сертификации квалификаций / 7 /, порядок наделения организаций полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций / 8 /, порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций / 9 /, общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций / 10 /.

23 декабря 2011 года в Санкт-Петербурге на базе Политехнического колледжа городского хозяйства Председатель Правительства РФ В.В. Путин провел совещание «О подготовке квалифицированных рабочих кадров, востребованных в экономике». По итогам совещания В.В. Путин подписал перечень поручений, в частности, «совместно с региональными и межрегиональными объединениями работодателей подготовить предложения

по созданию сети независимых центров оценки и сертификации квалификаций».

Структуру формирующейся системы независимой сертификации квалификаций образуют:

* Общественно-государственный совет, формируемый РСПП совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации при активном участии крупнейших работодателей и их объединений, органов исполнительной власти. Совет определяет приоритеты в области оценки и сертификации квалификации, утверждает организационно-методические документы по вопросам сертификации квалификаций, в том числе, регулирующие функционирование и наделение полномочиями центров оценки и сертификации квалификаций;
* Базовая организация, осуществляющая разработку организационно-методических документов по вопросам оценки и сертификации квалификаций, координацию и мониторинг деятельности экспертно-методических центров, центров оценки и сертификации квалификаций;
* Экспертно-методические центры (ЭМЦ)**,** определяемые советом на конкурсной основе, выполняющие функции обучения экспертов, разработки оценочных средств, методического обеспечения и консультационной поддержки деятельности центров оценки и сертификации квалификаций.
* Центры оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК), выполняющие функции оценки и сертификации квалификаций.

Общественно-государственным советом принят целый ряд документов, определяющих основные правила сертификации, требования к центрам, порядок наделения их полномочиями. С указанными документами можно ознакомиться на сайте НАРК: [www.nark-rspp.ru](http://www.nark-rspp.ru).

Сеть центров будет формироваться по регионально-отраслевому принципу. Предполагается, что ЭМЦ будут создаваться в отраслях по областям деятельности и обеспечивать несколько ЦОСК в зависимости от потребностей отрасли. ЦОСК могут создаваться как для обеспечения потребности отдельной отрасли, так и для обеспечения потребности региона. Главные принципы заключаются в приближенности ЦОСК к потребителям услуг и в учете задач конкретного региона по развитию трудовых ресурсов. ЦОСК может взаимодействовать с несколькими ЭМЦ по областям деятельности, представляющих интерес для региона. ЦОСК могут создаваться на базе существующих организаций или как самостоятельное юридическое лицо.

В Санкт-Петербурге распоряжением Комитета по образованию от 22.10.2010 № 1843-р утвержден перечень государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования (далее – ГОУ НПО и СПО), в которых деятельность осуществляется в режиме ресурсного центра. В настоящее время действуют 12 ресурсных центров, в том числе 4 городских ресурсных центра и 8 отраслевых ресурсных центров.

9 образовательных учреждений НПО и СПО, осуществляющих свою деятельность в режиме ресурсных центров, являются победителями приоритетного национального проекта «Образование», в котором образовательные учреждения принимали участие в период с 2007 года по 2009 год и привлекли в образовательные учреждения субсидии из федерального и регионального бюджета. Привлеченные средства позволили заложить основу для формирования инновационной образовательной среды. Значительные вложения были сделаны в развитие материально-технической базы ресурсных центров в рамках реализации программ развития начального и среднего профессионального образования. В учреждениях проведены ремонтные работы, приобретено современное оборудование.

Основной задачей деятельности ресурсных центров является организация сетевого взаимодействия ГОУ НПО и СПО в условиях интеграционных процессов, происходящих в системе профессионального образования, позволяющего оптимизировать ресурсное обеспечение подготовки рабочих и специалистов, более гибко реагировать на изменения рынка труда, оперативно адаптировать программы подготовки под заказ работодателей, совершенствовать механизмы инновационного развития системы профобразования Санкт-Петербурга / 11 /.

 Стратегической целью организации сетевого взаимодействия выступает достижение качества подготовки выпускников, соответствующего требованиям рынка труда, без дополнительных инвестиций (т.е. повышение эффективности использования имеющихся образовательных ресурсов).

В связи с этим, деятельность по сертификации квалификаций в Санкт-Петербурге целесообразно организовывать на базе ресурсных центров на основании распоряжений Комитета по образованию в соответствии с общей концепцией, разработанной на федеральном уровне, и с учетом направлений экономического развития региона.

**Информационные ресурсы:**

1. Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007года.

2.Федеральный закон №.307-ФЗ от 01 декабря 2007 г. «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».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008года № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 августа 2009 года № 667 «О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования».

5. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования. Утверждено Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 года.

6. Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Утверждено Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 года.

7.Порядок оценки и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.).

8. Порядок наделения организаций полномочиями центра оценки и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.).

9. Порядок конкурсного отбора организаций полномочиями центра оценки и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.).

10. Общие требования к экспертам системы оценки и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.).

11.Висящева Г.Д. Сетевое взаимодействие ресурсных центров НПО/СПО Санкт-Петербурга профильными образовательными учреждениями. Материалы первой городской научно-практической конференции «Педагогический процесс в учреждениях НПО/СПО на современном этапе: направления результаты, проблемы.- СПб, «Коста», стр.3-14.

Социальное партнерство как важнейший фактор повышения качества профессионального образования лиц с особыми образовательными потребностями

***Самельсоо М.И.,*** *заместитель директора СПб ГБПОУ «Охтинский колледж»*

Развитие экономики страны, оказывает существенное влияние на процесс формирования и модернизации профессионального образования, ставит перед учебными заведениями задачу подготовки специалистов c учетом реальных потребностей экономики в соответствии с запросами работодателей. Решение этой задачи, наряду с удовлетворением потребностей развивающейся экономики в высококвалифицированных кадрах, позволит повысить социальную защищенность выпускников образовательных учреждений начального профессионального образования, обеспечить профессиональное и личностное развитие будущих рабочих.

Мы понимаем, что сегодня только совершенствование методик обучения недостаточно. В современной научно-педагогической литературе для обозначения установления взаимоотношений, адекватных рыночной действительности, между сферой образования и работодателями – потребителями подготовленных этой сферой кадрами – используется термин «социальное партнерство», суть которого состоит в том, что сфера образования должна готовить специалистов и осуществлять профессиональное обучение в соответствии с требованиями федеральных стандартов начального профессионального образования (ФГОС НПО) и рынка труда, в то время как работодатели должны принимать активное участие в определении содержания, стратегии образования, контроле его качества, а так же его финансировании.

Мы конкретизируем понятие «*социальное партнерство в НПО*» как особый тип взаимодействия образовательных учреждений НПО с различными институтами рынка труда. К числу этих институтов относятся: предприятия-работодатели, службы труда и занятости населения, органы исполнительной власти, общественные организации, образовательное учебное заведение и обучающиеся и их родители.

Инклюзивное образование стремится развить методологию, направленную на детей и признающую, что все дети – личности с различными потребностями в обучении.

Результаты социологических исследований (тестирование, анкетирование) образовательных потребностей и жизненных ценностей у обучающихся с ООП ОУ НПО позволяют нам сделать ряд принципиальных выводов:

* личность обучаемого, его семья должны быть признаны в качестве действенных, социальных партнеров образовательного учреждения;
* заказ на образовательные услуги со стороны личности учащегося и его семьи должен получить адекватное воплощение наряду с социальным заказом государства, предприятий, учреждений;
* в содержании образования, организационно-педагогическом обеспечении образовательного процесса в ОУ НПО.

Социальное партнерство при реализации инклюзивного обучения в НПО характеризуется определенными целями и принципами.

Цели социального партнерства в НПО включают:

* удовлетворение образовательных потребностей личности в соответствии с ее жизненными ценностями;
* удовлетворение потребностей производства, других организаций в росте кадрового потенциала;
* удовлетворение потребностей общества в обеспечении занятости и развитии рынка труда, в расширенном воспроизводстве совокупного личного и интеллектуального потенциала;
* удовлетворение потребностей самого образовательного учреждения в развитии и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Основополагающими принципами социального партнерства следует считать: соблюдение норм законодательства; равноправие социального партнерства; добровольность принятия взаимных обязательств; ответственность, открытость, гибкость; договорная основа сотрудничества.

Одним из ведущих направлений социального партнерства при реализации инклюзивного обучения в сфере профессионального образования является прогнозирование потребностей рынка труда и формирование спроса у абитуриентов на предлагаемые учебным заведением специальности.

Наш опыт показывает, что взаимодействие ОУ НПО и его социальных партнеров будет устойчивым и долговременным лишь при условии, что и субъект и институт рынка труда, государственные и местные органы власти, заключившие соглашение по формированию и исполнению образовательного заказа осознают и удовлетворяют свой интерес на всех этапах образовательного процесса. Задача образовательного учреждения состоит в том, чтобы найти точки пересечения интересов всех субъектов партнерства, создать педагогические условия их обеспечения, реализуя интегративный потенциал.

В 2012 году по инициативе Центра занятости Красногвардейского района была организована «Ярмарка вакансий и учебных рабочих мест для обучающихся (9-х-11-х классов) и выпускников профессиональных и общеобразовательных учреждений Красногвардейского района («Ярмарка профессий»).

 Основные цели «Ярмарки профессий»:

* информирование посетителей «Ярмарки профессий» о ситуации на рынке труда Санкт-Петербурга, востребованных профессиях, возможностях для их освоения и трудоустройства;
* предоставление информации о рынке профессиональных образовательных услуг, условиях поступления и профессионального обучения в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования Санкт-Петербурга;
* ознакомление обучающихся (выпускников) общеобразовательных учреждений с основами профессионального выбора, планирования и реализации профессиональной карьеры;
* содействие в трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных учреждений.

«Ярмарки профессий» проводилась в три этапа (с учетом периодов учебного процесса для обучающихся и выпускников образовательных учреждений):

1-й этап для обучающихся, ориентированных на поступление в учреждения начального и среднего профессионального образования (апрель);

2-ой этап для выпускников профессиональных образовательных учреждений (июнь);

3-ий этап для обучающихся образовательных учреждений, ориентированных на поступление в высшие образовательные учреждения (сентябрь).

При подготовке и проведении всех этапов «Ярмарки профессий» закладывались и реализовывались следующие подходы:

* предоставление учащимся нашего училища аналогичных услуг, как и посетителям ярмарки (групповые занятия, индивидуальные консультации, подбор трудовых вакансий и т.д.);
* ознакомление учащихся с училищем (экскурсии), как образцовом профессиональном учреждении, популяризации рабочих профессий, востребованных на рынке труда;
* посещение «Ярмарки профессий» организованными группами учащимися общеобразовательных учреждений;
* организация презентаций профессиональных образовательных учреждений (мастер-классы, показные занятия и т.д.);
* участие в «Ярмарке профессий» работодателей, представителей службы занятости;
* предоставление возможностей для ознакомления с базой данных трудовых вакансий службы занятости;
* освещение результатов ярмарки в средствах массовой информации;
* обеспечение участников ярмарки информационно-методическими материалами (газеты, буклеты, брошюры, CD-диски и т.д.).

Всего в «Ярмарке профессий» приняли участие:

* более 500 обучающихся (из 10 школ Красногвардейского района, а также из Реабилитационного центра детей-инвалидов);
* 22 профессиональных образовательных учреждений;
* 16 работодателей, в т.ч. машиностроительный завод «Арсенал», завод «Радиоприбор», «Горэлектротранс», «Пассажиравтотранс», «Комлинк Телеком», «Текстиль Групп» и т.д.

 В 2012 году наше образовательное учреждение заключило 17 договоров с работодателями на подготовку и трудоустройство квалифицированных кадров.

Шкала потребностей социальных партнеров в компетенциях личности (общепрофессиональная компетентность рабочего, профессиональная мобильность, социально-профессиональная мобильность, познавательная компетентность), шкала образовательных услуг ОУ НПО и его потребность в развитии (ОПОП, программы профессиональной и дополнительной подготовки, психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, маркетинг образовательных услуг), шкала жизненных ценностей личности учащегося (занятость, профессиональная карьера, дружная семья, социальная защищенность, здоровье, материальная независимость, квалифицированный труд) должны иметь общую зону – «зону сопряжения интересов».

В условиях интеграции образования и производства осуществляется:

* разработка требований к уровню знаний, профессиональных компетенций выпускников;
* разработка и апробация основных профессиональных образовательных программ;
* создание единой производственно-образовательной системы;
* промежуточная и итоговая аттестации обучающихся и выпускников и присвоение им профессиональной квалификации;
* создание предприятиями, имеющими современные машины, механизмы, инструменты, приспособления, новейшие технологии производства, условий для организации обучения обучающихся (учебной и производственной практик);
* предоставление рабочих мест выпускникам ОУ;
* оказание помощи ОУ в развитии учебно-материальной базы;
* предоставление ОУ квалифицированных работников в качестве мастеров производственного обучения;
* прием предприятиями педагогических работников ОУ НПО на практическую переподготовку и повышение квалификации в условиях производства;
* разработка совместных образовательных, социальных и коммерческих проектов (участие в ярмарках, выставках, конкурсах профессионального мастерства, оказание маркетинговых услуг, выполнение заказа работодателя, социальная поддержка участников образовательного процесса и др.

Главным из критериев социального партнерства в сфере профессионального образования лиц с ООП можно считать реализацию основной задачи образовательного учреждения – востребованность выпускников на рынке труда (См. табл. 1).

Таблица 1

**Распределение выпускников по укрупненным группам специальностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование укрупненных групп специальностей** | **Трудоустроены** **в 2011 году** | **Трудоустроены** **в 2012 году** |
| Сфера обслуживания | 38 | 40 |
| Металлургия, машиностроение и металлообработка | 22 | 9 |
| Транспортные средства | 27 | 36 |
| Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров | 10 | 26 |
| Архитектура и строительство | 5 | 8 |
| Химическая и биотехнологии | – | 10 |
| **ИТОГО** | **102** | **129** |

 Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Социальное партнерство следует рассматривать как особый тип взаимодействия образовательных учреждений НПО с различными институтами рынка труда.
2. Инклюзивное образование стремится развить методологию, направленную на детей и признающую, что все дети – личности с различными потребностями в обучении.
3. Ведущим направлением социального партнерства при реализации инклюзивного обучения в сфере профессионального образования является прогнозирование потребностей рынка труда и формирование спроса у абитуриентов на предлагаемые учебным заведением специальности.
4. Важнейшим условием устойчивого и долговременного взаимодействия ОУ НПО с его социальными партнерами является осознание и удовлетворение интереса каждой из сторон на всех этапах образовательного процесса.
5. Задачами образовательного учреждения при реализации инклюзивного обучения является поиск точек пересечения интересов всех субъектов партнерства, создание педагогических условий их обеспечения.

Социальное партнерство как система отношений Профессионального лицея технологии и дизайна с Северо-западным банком Сбербанк России

***Смирнова Е. Н.,*** *мастер производственного обучения СПб ГБПОУ НПО «Лицей «Звездный»*

 Вовлечение социальных партнеров во все виды учебного процесса обеспечивает качество подготовки выпускников и независимую оценку их компетенций, знаний и умений. Взаимодействие отношений между образовательными учреждениями и предприятиями должны определяться, во-первых, требованиями ФГОС, а во-вторых, требованиями законодательства РФ.

Трудно не согласиться с тем, что работодателю нужен не только диплом выпускника, но так же требуется владение этим выпускником профессиональными компетенциями. Поэтому можно сделать вывод, что привлечение социальных партнеров и работа в тандеме с ними, позволяет обучающимся овладеть профессиональными компетенциями, предписанными ФГОС, в полном объеме.

 С 2007 года Профессиональный Лицей Технологии и Дизайна реализовывает образовательную программу по профессии НПО Контролер сберегательного банка. И начал своё сотрудничество с Северо-Западным банком Сбербанк России. Своё существование банк начал ещё в 1841 году. За почти два столетия банк завоевал статус крупнейшего финансового института страны. Сегодня его филиальная сеть считается уникальной - она насчитывает более 20 тысяч филиалов и отделений на всей территории России, в Казахстане, на Украине, в Беларуси, в Германии и Индии. Зарегистрировано представительство в Китае. Специфика Сбербанка России сейчас очень широка, во-первых это работа не только с физическими лицами, а также с юридическими лицами, это переводы: «Блиц перевод», перевод «Moneygram» , операции с драгоценными металлами, такие как обезличенные металлические счета, продажа памятных и инвестиционных монет. Кредитование и страхование населения. Эмиссия дебетовых и кредитных карт.

 Всё это говорит не только о надежности банка и быстром развитие,что является несомненно важным фактором в развитии социально-партнерских отношений, но, также и о том, что разносторонность его направленности, позволяет выпускнику обладать не только профессиональными компетенциями, но и общими компетенциями, такими как организация собственной деятельности, исходя из цели и способов её достижения, определенных руководителем, анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы. Научиться работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами. Следует отметить, что выпускник может работать с клиентами, используя базовые знания делового русского и иностранного языков и учитывая межэтнические и этнические различия. А также, понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

 Немало значимым фактором, является то, что выпускник Профессионального Лицея Технологии и Дизайна освоивший ОПОП НПО, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности, которую предписывает ФГОС. Например, такие профессиональные компетенции, как выполнять и оформлять приходные и расходные кассовые операции, выполнять операции с наличными деньгами при использовании программно-технических средств, выполнять и оформлять операции с сомнительными, неплатежеспособными и имеющими признаки подделки денежными знаками Банка России и иностранных государств. Выполнять и оформлять операции с памятными монетами и драгоценными металлами, осуществлять контроль кассовых операций, выполнять и оформлять операции с наличной иностранной валютой и чеками. А также, консультировать клиентов по депозитным операциям, выполнять и оформлять депозитные операции с физическими лицами в валюте Российской Федерации и иностранной валюте, выполнять и оформлять депозитные операции с юридическими лицами, выполнять и оформлять операции по привлечению во вклады драгоценных металлов,и работа в тандеме, а также, налаженная система отношений нашегоОУ со Сбербанком России,позволяет мне быть уверенной в том, что во время прохождения учащимися производственной практики, все профессиональные компетенции, которые предписывает ФГОС, будут ими освоены. А также, теоретические знания, которые они получают во время учебной практики, будут отработаны на производственной практике.

 Хочется обратить внимание на то, что помимопредоставление рабочих мест для прохождения производственной практики и предоставление свободных вакансий для дальнейшего трудоустройства выпускников, Сбербанк России также устраивает различные мероприятия, для того чтобы привить интерес у учащихся к будущей профессии. Ежегодно в начале учебного года Сбербанк России проводить для учащихся экскурсию в музей Сберегательного банка, экскурсоводом которой, является опытный специалист, благодаря которому, учащиеся узнают много нового об истории создания банка, о появлении той или иной денежной наличности, и много другой интересной и полезной информации. Помимо этого, каждый год Сбербанком России проводится конкурс профессионального мастерства, благодаря которому можно выявить у учащихся профессиональный потенциал. Например, в 2012 году был проведен городской конкурс профессионального мастерства, среди лицеев и колледжей, обучающих по профессии Контролер сберегательного банка, в котором учащаяся нашего лицея заняла третье призовое место. Ко всему прочему, Сбербанк России проводит также оздоровительные программы. Например, в 2012 году Сбербанком России был проведен спортивный праздник под названием «Зеленый марафон», в котором могли принять участие не только учащиеся по профессии Контролер сберегательного банка, но и представители всех профессий нашего лицея.

 Так же, хотелось бы отметить то, что большое количество выпускников нашего лицея, которые обучались по профессии НПО «Контролер сберегательного банка», были приглашены работать после прохождения производственной практики в Сбербанк России, что в наибольшей степени показывает развитость и налаженность системы социально-партнерских отношений. Многие выпускники и сейчас продолжают свою трудовую деятельность. Карьерный рост в Сбербанке России достаточно быстрый, некоторые выпускники уже работают на таких должностях как старший сотрудник и зам. руководителя дополнительного офиса. На этом их карьерный рост не ограничится, так как, одно из направлений Сбербанка России различные курсы для повышения квалификации сотрудников, что дает работникам дополнительные знания, которые они применят в своей работе.

Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества профессионального образования

***Суханова Л.А.,*** *преподаватель СПб ГБ ПОУ «Садово-архитектурный колледж»*

Развитие экономики страны, оказывает существенное влияние на процесс формирования и модернизации профессионального образования, ставит перед учебными заведениями задачу подготовки специалистов c учетом реальных потребностей экономики в соответствии с запросами работодателей. Решение этой задачи, наряду с удовлетворением потребностей развивающейся экономики в высококвалифицированных кадрах, позволит повысить социальную защищенность выпускников образовательных учреждений начального профессионального образования, обеспечить профессиональное и личностное  развитие будущих рабочих.

Сегодня понятие «профессиональное образование» и «социальное партнерство» неразделимы, так как экономические преобразования в России во многом изменили задачи и требования к рабочим кадрам. Социальное партнерство в современных условиях нацелено на подготовку специалистов качественно нового уровня: творческих и компетентных личностей, способных к профессиональному саморазвитию, самореализации.

Основные направления деятельности лицея в рамках социального партнерства:

* изменение отношения к социальному партнерству, базирующегося не только на заключении соглашений с предприятиями о прохождении обучающимися лицея практики, но и на необходимости создания комплекса мероприятий и структур, повышающих востребованность образовательного учреждения на рынке труда;
* привлечение инвестиций работодателей в лицей;
* совершенствование учебно-материальной базы образовательного процесса;
* создание новых современных специализированных кабинетов, позволяющий приблизить учебный процесс к реальным производственным условиям;
* использование материально-технической базы работодателей не только во время прохождения производственной практики, но и в учебном процессе;
* привлечение работодателей к оценке качества подготовки выпускников лицея;
* целевая подготовка квалифицированных рабочих (по заказу работодателей).

Социальное партнерство стало одним из основных механизмов достижения поставленных целей.

Основополагающими принципами социального партнерства следует считать: соблюдение норм законодательства; равноправие социального партнерства; добровольность принятия взаимных обязательств; ответственность, открытость, гибкость; договорная основа сотрудничества.

В условиях интеграции образования и производства осуществляется:

* разработка требований к уровню знаний, умений и навыков выпускников;
* разработка и апробация основных профессиональных образовательных программ;
* создание единой производственно-образовательной системы;
* разработка программ тестирования обучающихся и выпускников;
* промежуточная и итоговая аттестации обучающихся и выпускников и  присвоение им профессиональной квалификации;
* создание  предприятиями, имеющими современные  машины, механизмы, инструменты, приспособления, новейшие технологии производства,  условий для организации обучения учащихся (учебная практика и теоретическое обучение);
* предоставление рабочих мест выпускникам лицея;
* оказание помощи лицею  в развитии учебно-материальной базы;
* предоставление лицею квалифицированных работников в качестве мастеров производственного обучения;
* разработка совместных образовательных, социальных   и коммерческих проектов (участие в ярмарках, выставках, конкурсах профессионального мастерства,  оказание маркетинговых услуг,  выполнение заказа работодателя, социальная поддержка  участников образовательного процесса и др.

Социальное партнерство позволяет включить в организацию педагогического процесса главных потребителей образовательных услуг - работодателей, имеющих свои интересы, свои представления о задачах и роли профессионального образования, его качестве.

Для педагогического коллектива ГБОУ НПО Садово-архитектурного профессионального лицея № 113 система социального партнерства – это прежде всего открытый диалог с предприятиями – работодателями.

Главный социальный партнер лицея это «Управление садово-паркового хозяйства». На данном предприятии учащиеся проходят производственную практику по профессиям «Садовник», «Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства», «Цветовод».

Одно из передовых предприятий по благоустройству Санкт-Петербурга дает уникальную возможность будущим специалистам получать профессиональные навыки в условиях реального современного производства; овладевать в полной мере новейшими приемами и методами технологии организации производства. Дает возможность детям из коррекционных групп, учитывая их особенности, адаптироваться в обществе.

Сотрудничество с данной компанией позволяет лицею создать необходимые для современного специалиста условия для организации учебной практики (производственного обучения) и производственной практики на более высоком качественном уровне.

 Для «Управления садово-паркового хозяйства» социальное партнерство - это возможность создать кадровый резерв из числа выпускников лицея.

Наше социальное партнерство строится на взаимном доверии и долгосрочной основе, что подтверждается следующим фактом: предприятия оказывают помощь в подготовке и укреплении материально-технической базы лицея (лабораторий, теплиц, учебных полигонов, зимних садов) для проведения учебной практики с использованием современных материалов, инструментов и технологий. Предприятия также принимают участие в оформлении учебных оранжерей, дендропарка, оформлении холлов и витрин.

 В соответствии с программой производственной практики учащиеся лицея закрепляют навыки по профессиональным модулям «Выращивание цветочно-декоративных культур в открытом и защищенном грунте», «Озеленение и благоустройство различных территорий», «Выращивание древесно-кустарниковых культур», «Интерьерное озеленение» на полигонах предприятий. Использование новых инструментов, материалов и оборудования - все это позволяет не только создать мощную мотивационную среду на старте профессионального пути, но и поддерживать интерес учащихся к выбранной профессии на протяжении всего периода обучения в лицее.

Прохождение производственной практики на предприятиях - это отличный стимул для учащихся проявлять максимум оперативности, дисциплинированности и ответственности, так как главную оценку их профессиональному мастерству дает руководитель производства.

 Перспективы развития нашего партнерства:

* стажировки педагогических работников на предприятиях;
* обучение, переподготовка и повышение квалификации работников предприятия на базе лицея;
* совместное участие в профессиональных конкурсах, ярмарках, выставках;
* проведение совместных научно-исследовательских и технологических работ.
 Социальное партнерство, укрепление связей с предприятием открывают дополнительные возможности опережающего обучения и развития наших учащихся.

**Информационные ресурсы:**

1.Ткаченко Е.В., Сафонова З.Г., Панина Л.П., Фищукова О.А. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации. Екатеринбург, 2003. 303с.

Социальное партнёрство как условие развития профессионального образовательного учреждения.

***Чернышева Н.Б.,*** *руководитель физического воспитания*

 *СПб ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж»*

Внедрение новой техники и информационных технологий, современные требования к организации труда, необходимость работать в команде, самостоятельно принимать решение требуют от работников более широких умений, чем раньше. В настоящее время, возрастает необходимость в умениях, которые могут быть использованы одновременно в нескольких сферы деятельности. Именно поэтому профессиональное образование является предметом пристального интереса социальных партнёров.

 Социальное партнёрство в профессиональном образовании актуально тем, что для подготовки квалифицированных кадров необходимо особенно внимательно анализировать опыт прошлых лет, оценивать как достигнутые успехи, так и неудачи, определять пути взаимодействия образовательного заведения с социальными партнёрами. Для того чтобы добиться положительных результатов в сотрудничестве с работодателями, учебное заведение должно решить следующие задачи: создание положительного имиджа подготавливаемых профессий в глазах потребителей; активное продвижение профессий на рынке труда; повышение качества профессиональной подготовки учащихся; адаптация выпускников к работе в условиях рыночной экономики.

 Садово-архитектурный лицей на протяжении многих лет выстраивает стратегию ответственного образовательного учреждения:

- продолжает набор по профессиям, востребованным на рынке труда, а не отвечающим конъюнктурному спросу школьников;

- обеспечивает качественную подготовку выпускников;

- содействует трудоустройству выпускников и ориентирован на то, чтобы к моменту получения диплома каждый учащийся имел гарантированное место работы.

Садово-архитектурный лицей – единственное в Санкт - Петербурге Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования по подготовке специалистов в области озеленения и ландшафтного дизайна. На сегодняшний день выпускники нашего лицея востребованы на производстве. Для того чтобы наши выпускники были конкурентно способными на рынке труда, они должны обладать высокими профессиональными навыками. Для решения задач качественной подготовки специалистов большое внимание уделяется учебной и производственной практике учащихся. Эффективность прохождения практик зависит от условий её проведения.

В настоящее время лицей представляет собой образовательный комплекс, осуществляющий подготовку специалистов по программам начального профессионального образования по профессиям:

1. 250109.01 «Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства» на базе основного общего и среднего (полного) общего образования;
2. 250109.01 «Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства» на базе основного общего образования;
3. 100701.01 «Продавец, контролёр-кассир» на базе основного общего образования с получением среднего (полного) общего образования;
4. 37.13 «Садовник» на базе основного общего образования;
5. 112201.01 «Хозяйка (ин) усадьбы» на базе основного общего образования.

А так же в лицее осуществляется профессиональная подготовка по профессиям:

1. 18103 «Садовник» на базе незаконченного основного общего образования (8 классов);
2. 19524 «Цветовод» на базе основного общего образования коррекционно-развивающей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (VIII вида).

Садово-архитектурный лицей имеет современную материально-техническую базу: кабинеты, оснащенные техническими средствами обучения, в том числе интерактивными досками и мультимедийными проекторами; спортивный и тренажёрный залы с современным спортивным оборудованием и инвентарём, актовый зал оснащён новейшим звуковым, световым и видео оборудованием. Лицей имеет собственную агрохимическую лабораторию, лабораторию растениеводства, современную базу малой механизации и садового оборудования, а также оранжереи, учебный полигон и два зимних сада. Мы гордимся своими зимними садами и оранжереями, в которых собраны коллекции экзотических растений (более ста видов).

В лабораториях, оранжереях и зимних садах проходят лабораторно-практические занятия и учебная практика (производственное обучение), на которых учащиеся закрепляют знания и получают навыки практической работы по выбранной профессии - выполнения агротехнических работ, выращиванию и размножению цветочно-декоративных и древесно-кустарниковых культур, осваивают принципы группировки и совместимости растений, изучают фитодизайн и занимаются декоративным оформлением интерьера помещений. Материально-техническая база лицея совершенствуется с каждым годом и соответствует требованиям, предъявляемым к обеспечению учебного процесса.

Учебный участок «Петербургская усадьба» (площадью 4 га), присоединённый к лицею в 2008 году, состоит из: дендропарка, плодового сада, партерного газона и цветочной зоны, а также учебного корпуса, в котором находятся оранжереи, теплицы и зимний сад. На сегодняшний день учебный участок преобразован и модернизирован именно таким образом, что является основной базой для проведения учебной практики (производственного обучения) для учащихся, которые имеют возможность овладеть всеми профессиональными компетенциями и приобрести практический опыт в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения. Таким образом, к моменту выхода учащихся на производственную практику на предприятия, они уже являются подготовленными специалистами.

В связи с этим можно говорить о роли социального партнёрства учебного заведения и предприятия в проведении практического обучения и производственной практики учащихся. На современном этапе именно от взаимодействия социальных партнёров зависит решение основной задачи образования – кардинального повышения качества образования, подготовки высококвалифицированных рабочих, конкурентно способных и мобильных на рынке труда.

Предприятия перестали нуждаться в массовой подготовке специалистов широкого профиля с определенным уровнем квалификации и потребовали подготовку рабочих узкой специализации, но более высокой квалификации по специальности. Эта задача для одной системы профессионального образования, без участия предприятий-партнёров, оказывается практически неразрешимой.

 Социальное партнёрство между лицеем и предприятиями-партнерами направлено на решение следующих задач:

* расширение образовательного пространства учебного заведения, за счет использования производственной материально-технической базы предприятий;
* оснащение производственной базы лицея современным оборудованием, инвентарем и материалами с участием предприятий-партнеров;
* обеспечение освоения учащимися новых профессиональных технологий и получения ими практического опыта работы по профессиям;
* согласование учебно-программной документации и контрольно-оценочных средств для проведения промежуточной и итоговой аттестации учащихся, что способствует повышению качества обученности выпускников лицея;
* участие представителей предприятий в проведении государственной итоговой аттестации выпускников;
* создание условий для быстрой адаптации выпускников к новым социально – экономическим условиям;
* проведение стажировок для педагогических работников лицея на производственной базе предприятий;
* трудоустройство выпускников лицея;
* создание новых технологий профессиональной подготовки с учётом кадровой ориентации региона.

Учащиеся лицея проходят производственную практику на таких предприятиях города как, Управление садово-паркового хозяйства города (практически во всех районах), ООО «Производственный комплекс «Оранж», ООО «Четыре сезона плюс», ГУП «Московский парк Победы». С этими предприятиями заключены долгосрочные договора о взаимном сотрудничестве.

Для успешного развития социального партнёрства между образовательным учреждением и предприятиями необходимо не только расширять направления совместной деятельности всех его участников, но и увеличивать финансовую поддержку этого процесса со стороны бизнес – сообщества. В выигрыше окажутся все.

Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства между ОАОУ СПО «Новгородский химико-индустриальный техникум» и ОАО «Акрон» в целях подготовки специалистов, удовлетворяющих требованиям экономики Великого Новгорода и области

***Шаршукова А.С.,*** *заместитель директора ОАОУ СПО «Новгородский химико-индустриальный техникум»*

Производственные предприятия, чтобы быть конкурентоспособными в своей отрасли, модернизируются, внедряют новые более производительные, энерго- и ресурсосберегающие технологии. В связи с этим реорганизуются и профессиональные образовательные учреждения. Ярким примером такого развития от небольшого училища механизации до учреждения среднего профессионального образования – техникума, является ОАОУ СПО «Новгородский химико-индустриальный техникум».

Сложившаяся в современных условиях ситуация в рамках подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена одинаково сложна, как для предприятий, испытывающих серьезный кадровый голод, так и для профессиональных образовательных учреждений, которые при недостаточном финансировании и морально, и физически устаревшей материально-производственной базе должны готовить кадры в соответствии с требованиями современных производств. Особенно данная ситуация сказывается на подготовке специалистов для производственных предприятий машиностроительной, автомобильной, химической отраслей, энергетики.

Проблема подготовки квалифицированных кадров для предприятий исторически строилась на партнерском сотрудничестве профессиональных образовательных учреждений и производственных предприятий. Нередко такие профессиональные образовательные учреждения открывались непосредственно для удовлетворения кадровых потребностей конкретного производства. Сложный период перестройки разрушил эти налаженные годами связи.

Предприятия вышли из кризиса, организовали производство в новых экономических условиях и столкнулись с новой проблемой – кадровой, в связи с чем предприятия были вынуждены нести дополнительные материальные затраты на обучение по сокращенным программам (профессиональная подготовка), на доучивание выпускников (на современное технологическое оборудование), на материальную помощь учреждениям профессионального образования. В этих условиях профессиональные образовательные учреждения чаще всего выступали в роли просителя.

Сегодня наступил новый период. Период равноправного сотрудничества производственной сферы и профессионального образования.

Анализ теории и практики социального партнерства в системе среднего профессионального образования позволил выделить **противоречие** между потребностью развития среднего профессионального образования на основе социального партнерства, как необходимого условия подготовки компетентного специалиста, отвечающего требованиям работодателей, и

недостаточным использованием кластерного подхода в его развитии.

**Образовательно-производственный кластер** - система обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке наука-технологии-бизнес, основанная преимущественно на горизонтальных связях внутри цепочки.

**Кластерный подход** - это прежде всего новая управленческая технология, позволяющая повысить конкурентоспособность как отдельного выпускника, организации или отрасли, так и государства в целом. Международный опыт применения кластерных подходов уже огромен, его экономически выгодно применяют во разных сферах экономики многих стран.

Кластерный подход является эффективным инструментом стимулирования развития профессионального образования, которое реализуется в привлекательности для молодёжи получения непрерывного образования; быстрой адаптации выпускников профессиональных учебных заведений к условиям производства; повышении устойчивости и конкурентоспособности регионального образования. «Продукт» образовательного кластера – кадры - соответствует не только спросу, но и зачастую опережает его в соответствии с целями долгосрочной перспективы.

В техникуме уже более 10 лет выстроена система работы с градообразующим предприятием ОАО «Акрон» в рамках дуальной системы подготовки рабочих по профессии «Аппаратчик-оператор». В этом учебном году перечень программ подготовки расширился. В рамках дуальной формы обучение ведется по профессии «Лаборант-эколог». В следующем учебном году планируется подготовка по профессии «Слесарь» для предприятии ООО «Акрон-Ремонт».

Кроме квалифицированных кадров по рабочим профессиям в соответствии с требованиями работодателя в техникуме начата подготовка специалистов среднего звена по специальностям «Химическая технология неорганических веществ», «Электрические станции, сети, системы». Перечень программ подготовки планируется расширять.

Дуальная форма подготовки организуется в рамках образовательно-производственного кластера для подготовки квалифицированных специалистов следующим образом:

- проведение совместной профориентационной работы специалистами техникума и ОАО«Акрон» (разработана, апробирована программа профориентационной работы, необходимые печатные материалы, видео-презентации, видеофильмы (профессиограммы) по востребованным профессиям);

- участие специалистов (психологи, специалисты по кадрам) в работе приемной комиссии на этапе формирования группы (проводятся психологическое тестирование, собеседование, на основании результатов которых абитуриентам предоставляются рекомендации по возможности обучения и дальнейшей работы по выбранной профессии, специальности);

- специалисты (технологи, инженеры) участвуют в разработке программ по дисциплинам, профессиональным модулям, в соответствии с требованиями ФГОС и требованиями производства;

- предметы специального цикла ведут специалисты предприятия-работодателя;

- производственное обучение организуется на базе техникума в лабораториях, оснащенных в соответствии с требованиями предприятия (оборудование лабораторий – спонсорская помощь предприятия);

- производственная практика организуется на конкретных рабочих местах предприятия, на которые после выпуска будет трудоустроен обучающийся, студент;

- выпускной квалификационный экзамен проводится совместной аттестационной квалификационной комиссией, состоящей из представителей предприятия (специалисты отдела подготовки кадров, мастера цехов, в которых выпускники проходили производственную практику, технолог или инженер – председатель комиссии) и образовательного учреждения.

- для выпускников, претендующих на повышенный квалификационный разряд на базе предприятия организуется сертификация профессиональных квалификаций;

- во время обучения обучающимся, студентам выплачивается дополнительная стипендия от предприятия, во время производственной практике – выплачивается заработная плата;

- после сдачи квалификационного экзамена гарантировано трудоустройство.

Преимущества такой подготовки подтверждаются рядом показателей, которые динамично повышаются в процессе развития дуальной формы подготовки специалистов. Кроме расширения перечня программ подготовки и привлечения новых предприятий к сотрудничеству к таким показателям относятся:

- увеличение контингента по программам подготовки специалистов по дуальной форме обучения;

- высокий показатель трудоустройства по полученной профессии;

- качество подготовки: высокий процент повышенных разрядов и дипломов с отличием.

**Информационные ресурсы:**

1. Вахрушева Н.И., старший преподаватель кафедры Менеджмента Института права и управления ВГУЭС URL: http://yandex.ru/yandsearch?text
2. Цихан Т.В «Теория и практика управления», №5, 2003 г. URL:http://www.subcontract.ru/Docum/DocumShow\_DocumID\_168.html
3. Образовательный кластер «образование – технологии - производство» как форма государственно-частного партнерства учреждения среднего профессионального образования и работодателя URL: http://www.ktp62.ru/index.php/prepodavatelyam/stati/282-statya-semenova

***Источник: https://spbspoprof.ru/konferencii/***

1. Концепция развития Санкт-Петербурга до 2020 года [↑](#footnote-ref-1)
2. Концепция развития Санкт-Петербурга до 2020 года [↑](#footnote-ref-2)