**Управление, формирование профессионализма студентов через социальное партнерство в системе СПО**

Зыков Николай Васильевич,

директор ЗабГК им. М.И. Агошкова,

доцент, канд.техн.наук

Шумилова Лидия Владимировна,

заместитель директора по учебной работе,

д.т.н., «Заслуженный учитель России»

Жеребцова Евгения Геннадьевна,

заведующая отделом П, ПО и ТВ, аспирантка

ГОУ СПО «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова,

672039, г. Чита, ул. Баргузинская, 41

zabgc@mail.ru

Социальное партнерство в России имеет долгую историю, которая получила новое развитие в изменяющихся социально-экономических условиях. Развитие техники и информационных технологий, современная организация труда, способность работать в команде, принимать решения требуют от работников более широких умений и компетенций, чем раньше. Причем в настоящее время растет востребованность умений, которые могут быть перенесены из одной сферы деятельности в другую, в том числе коммуникативные и социальные. В этой связи роль профессионального образования приобретает особую значимость, как для отдельной личности, так и для работодателя и общества в целом. Именно поэтому профессиональное образование и обучение стало предметом пристального интереса социальных партнеров.

Неоформленность социального партнерства в целом и, в особенности в сфере профессионального образования и обучения, выражается в определенной путанице в терминологическом аппарате. Очень часто в число социальных партнеров включают всех субъектов образовательного процесса (преподавателей, родителей, администрацию образовательных учреждений и т.д.). В этой связи представляется необходимым подчеркнуть, что понятие социального партнерства уже устоялось в мировой практике и обозначает взаимодействие строго определенных субъектов социума в целях достижения консенсуса и примирения социальных интересов. И именно в этих рамках осуществляется социальный диалог в сфере профессионального образования, когда последнее становится субъектом социального партнерства.

Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения соглашения на договорной основе по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Взаимный интерес социальных партнеров Забайкальского горного колледжа – это непрерывное профессиональное образование и обучение, подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на региональном рынке труда через взаимодействие ОУ СПО с учреждениями других уровней, а также за счет интеграционных процессов образования с наукой и работодателями.

Исходя из вышеизложенного, основными субъектами социального партнерства в сфере профессионального образования являются: Федеральное агентство по образованиюРоссийской Федерации, Министерство труда и социального развития Российской Федерации и их органы на местах, службы по вопросам занятости, работодатели, органы исполнительной власти, ОУ (школы, НПО, СПО, ВПО), общественные институты.

К основным целям социального партнерства в сфере профессионального образования относится:

- реализация государственной политики в области профессионального образования и подготовки кадров;

- обеспечение развивающегося рынка труда необходимыми специалистами требуемых профилей и квалификаций с учетом основных тенденций стратегического развития экономики;

- быстрая адаптация подготовки, обучения и переподготовки кадров к изменениям на рынке труда;

- обеспечение рабочими местами безработного и незанятого населения;

- повышение кадрового потенциала, профессиональной мобильности и конкурентоспособности специалистов ОУ.

Для реализации этих целей представляется целесообразным участие социальных партнеров в:

- определении квалификационных требований;

- разработке стандартов профессионального образования и признании квалификаций;

- управлении учебными заведениями (участие в Попечительских советах);

- организации производственного обучения и стажировок, профориентационной работе;

- разработке новых инструментов и методик анализа рынка труда;

- совершенствовании нормативно-правовой базы профессионального образования и обучения;

- разработке новых механизмов финансирования.

В качестве средства наглядной демонстрации возможных связей, путей установления взаимовыгодного сотрудничества нами предлагается модель социального партнерства в виде кристалла горного хрусталя, представленная на рис. 1.

ФГОУ СПО

*Забайкальский горный колледж*

*Минобразование Забайкальского края,*

 *администрация края,*

*города, района.*

*Образовательные учреждения*

*ВПО*

*Работодатели - предприятия, организации*

*СПО*

*НПО*

*Школы*

*Центр занятости*

*Семья,*

*общественные институты,*

*Попечительский совет...*

Рис. 1. Модель социального партнерства Забайкальского горного колледжа

 им. М.И. Агошкова

Забайкальский горный колледж осуществляет взаимодействие с образовательными учреждениями разного уровня (школы, ОУ ВПО). В течение четырех последних лет на базе колледжа работает класс профессиональной ориентации, основными задачами которого являются выбор будущей профессии, подготовка учащихся к поступлению в колледж, прежде всего, а также в другие учебные заведения, в том числе в ВУЗ, развитие базового регионального образования и др. (рис. 2)

Классы профессиональной ориентации созданы на базах: колледжа, Дровянинской, Вершино - Дарасунской и Дарасунской муниципальных средних школ. Функционирование таких классов повышает роль среднего профессионального образования, которое является ступенью непрерывного образования в многоуровневой системе подготовки специалистов.

Выпускники колледжа могут продолжить обучение в Забайкальском государственном университете, социальное партнерство образовательных учреждений высшего и среднего звена осуществляется на протяжении двенадцати лет. В течение многих лет колледж работает с Московским государственным горным университетом (МГГУ) по схеме: школа-колледж-ВУЗ.



Рис. 2. Модель социального партнерства ЗабГК с образовательными учреждениями разного уровня

Интеграционные процессы науки и образования в результате повышения квалификации преподавателей через обучение в аспирантуре, докторантуре, защиту диссертаций по актуальным проблемам науки и педагогики, а также привлечение к такого рода исследованиям студентов колледжа, позволяют повысить качество подготовки специалистов и создать предпосылки для развития ОУ в целом.

Колледж сотрудничает с журналами: «Специалист», «Горный журнал», «Среднее профессиональное образование» и другими печатными изданиями. Неоднократно в указанных изданиях печатались статьи Зыкова Н.В. - директора колледжа, Шумиловой Л.В. - зам. директора по учебной работе, Тереховой А.В. - зав. методическим отделом. В колледже сформирован коллектив преподавателей, которые являются грамотными специалистами, профессионалами своего дела.

Считаем, что понятие качества базируется на социальном контексте его понимания. Объект обладает качеством, если его свойства отвечают ожиданиям потребителя, пользователя, то есть, качество – есть мера удовлетворения потребностей, совокупность характеристик объекта (продукции или процесса), относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности. Таким образом, социальный контекст понимания категории качества связан с понятиями социальной потребности, соответствия назначению, а также цели и результату человеческой деятельности.

Представляет интерес с точки зрения целей, задач и функций отраслевых структур социального партнерства опыт Великобритании. Центральную роль в системе профессионального обучения играют местные Советы по обучению и предприятиям (СОП), возглавляемые работодателями. Советы являются частными некоммерческими компаниями и представляют интересы как крупного, так и малого бизнеса, а также широкий круг интересов местного сообщества.

Советы по обучению и предприятиям представляют собой орган взаимодействия социальных партнеров, поскольку объединяют интересы промышленности и сферы образования в приложении к конкретной местной ситуации на рынке труда.

Развитие социального партнерства в области профессионального образования в России нельзя рассматривать вне зависимости от форм собственности и адаптации предприятий к изменениям макроэкономической среды. Наибольшее влияние на развитие отношений социального партнерства оказывает как общая ситуация на рынке труда в целом, так и социально-правовая среда. Развитие социального партнерства и наличие определенных социальных гарантий для работников по найму возможны при достаточно устойчивом положении предприятия на рынке, в том числе и при его достаточной рентабельности. Однако, высокорентабельные предприятия, которым свойственна в управлении стратегия развития производства, не проявляют заинтересованности в укреплении отношений социального партнерства с образовательными учреждениями СПО. Малые и средние предприятия также не уделяют внимание вопросам обучения кадров в силу, с одной стороны, наличия избыточного предложения рабочей силы, а с другой - отсутствием как понимания необходимости развития человеческих ресурсов, так и средств на эти цели. Переход к активной адаптации и стратегии развития намечается лишь у незначительной части предприятий (примерно у 5%).

В целом, роль социальных параметров в обеспечении эффективного развития и функционирования профессионального образования и, в особенности, среднего профессионального образования в последние годы значительно снизилась. Социальные партнеры, к которым относятся работодатели, в настоящее время не принимают участия в распределении средств, выделяемых бюджетами всех уровней (федеральным, субъектов Российской Федерации, муниципальными) на профессиональное образование, что также снижает их мотивацию к активному взаимодействию.

Социальные партнеры недостаточно активно участвуют в формировании прогнозов развития рынка труда, что обусловлено как отсутствием действенных механизмов прогнозирования, так и общего понимания социальными партнерами своей роли в этой области.

Только в последнее время благодаря позиции Министерства труда и новому договору о сотрудничестве между этим министерством и Министерством образования и науки наметилась тенденция более активного участия социальных партнеров, представляющих сферу труда, в разработке стандартов профессионального образования.

В целом, для дальнейшего развития социального диалога необходимо в кратчайшие сроки найти ответы на следующие вопросы:

1. Как мотивировать работодателей, предприятия взять на себя инициативу и занять активную позицию в отношении профессионального образования (финансовые и/или налоговые стимулы, усиление разъяснительных мероприятий и пр.)

2. Как может социальный диалог способствовать развитию непрерывного профессионального образования?

Качественной характеристикой работы образовательного учреждения является трудоустройство выпускников, поэтому в колледже проводится кропотливая работа по укреплению связи с предприятиями. Так как часть абитуриентов поступает учиться в колледж по направлениям предприятий горнорудной промышленности, предприятие оплачивает обучение студента, гарантирует места для прохождения технологической и преддипломной практик. После окончания студенту гарантировано рабочее место и обеспечение жильем. Последние семь лет колледж проводит распределение молодых специалистов на горнодобывающие и горноперерабатывающие предприятия Забайкальского края, Бурятии, а также на предприятия региона других отраслей промышленности.

Для лучшей адаптации на рынке труда и более эффективного поиска работы при свободном трудоустройстве в колледже разработаны «Памятка выпускнику», на четвертом курсе введены факультативные дисциплины: «Психология поиска работы», «Психология управления и деловое общение».

Для оценки качества подготовки специалистов используется обязательное получение отзывов и характеристик на выпускников после первого года отработки на предприятиях. Отзывы потребителей: горнодобывающих, горноперерабатывающих предприятий, учреждений различного профиля и ведомственной принадлежности свидетельствуют о хорошем уровне подготовки специалистов в колледже. Рекламации на выпускников колледжа никогда не поступали.

Разработка рекомендаций по организации взаимодействия субъектов социального партнерства в оценке качества подготовки специалистов и выработке квалификационных требований к уровню подготовки выпускников осуществляется через работу ГАК.

Расширенный отчет председателей ГАК дает характеристику качеству подготовки специалистов в колледже, а также высказываются предложения и рекомендации по улучшению подготовки конкурентоспособных выпускников.

Образовательное учреждение учитывает потребности работодателей, так в 2002 году осуществлен первый прием студентов на специальность «Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений полезных ископаемых» по заявкам Геолкома и других геологоразведочных предприятий региона. По 10 специальностям по рекомендациям руководителей горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятий введены специализации по переработке рудных, угольных и россыпных месторождений. Это позволяет студентам колледжа более реально изучать технологию горных предприятий региона.

В колледже открыт экстернат по ряду специальностей. В 2004/2005 учебном году эта форма обучения получила большое развитие, что позволяет формировать индивидуальные образовательные траектории. Для использования таких новых технологий в организации обучения колледж создал представительства в таких горнорудных посёлках как: п. Жирекен, п. Вершино-Дарасун, п. Новая Чара, в которых колледж планирует поэтапно последующий перевод представительств в филиалы. Образовательную деятельность колледж предполагает осуществлять в тесном взаимодействии с администрацией районов, центрами занятости населения, образовательными учреждениями, библиотеками, предприятиями горной промышленности и другими заинтересованными сторонами.

В связи с возрождением горной промышленности Забайкалья на горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятиях возникла большая потребность в квалифицированных кадрах, поэтому в г. Краснокаменске с целью подготовки специалистов для Приаргунского производственного горно-химического объединения по переработке урановых руд и для Уртуйского угольного разреза в 2003 г. был открыт филиал колледжа по трём специальностям. Заочная форма обучения в настоящее время является практически незаменимым и эффективным способом подготовки специалистов без отрыва от производства.

Для получения среднего профессионального образования потребителями образовательных услуг, находящимися в отдаленных поселках Забайкальского края и в силу различных обстоятельств, испытывающих трудности с выездом к месту обучения, в учебном заведении планируется открытие нового вида заочной формы - дистанционное обучение по профессиональным программам НПО и СПО, по данной программе обучения в Санкт – Петербурге прошел подготовку первый тьютер.

Следует отметить, что в той или иной мере учебные заведения профессионального образования сохранили партнерские связи с предприятиями, которые в рамках советской системы являлись базовыми предприятиями и обеспечивали студентов местами для прохождения производственной практики, предоставляли трудоустройство выпускникам, а также оказывали учебным заведениям материальную помощь. Однако, большинство крупных государственных промышленных предприятий последние десять лет находилось в состоянии кризиса и только сейчас начинает восстанавливать свой потенциал (да и то не в полной мере), ряд предприятий было вообще закрыто, а большинство сменило форму собственности. Одновременно возникло довольно большое количество малых и средних предприятий, особенно в сфере сервиса, которые нуждаются в квалифицированных кадрах. Да и на «старых» предприятиях ощущается необходимость, как в новых квалифицированных работниках, так и в повышении квалификации старых кадров. Помимо этого продолжает оставаться сравнительно высоким уровень безработицы, понизить который может только систематическое обучение (переподготовка или повышение квалификации) безработных граждан.

Для реализации указанных видов деятельности в Забайкальском горном колледже создано соответствующее структурное подразделение - Инновационный учебный научно-производственный центр (ИУНПЦ).

В настоящее время инновационный центр выполняет подготовку рабочих кадров по 58 профессиям, специалистов на право руководства горными и взрывными работами для горнодобывающей промышленности Забайкальского края, Республики Бурятия, Амурской области и Республики Саха (Якутия).

Участие работодателей региона в разработке квалификационных требований и образовательных стандартов, содержащих региональный компонент и компонент учебного заведения, было призвано развить инициативу учебных заведений и сформировать их ориентацию на потребности рынка труда (что далее было продолжено и новым поколением стандартов ПО). Однако, с одной стороны, учебные заведения никто не учил тому, как ориентироваться на рынке, и поэтому каждый действовал, как мог, исходя из активности руководства и специфики региона. С другой стороны, стереотипы поведения оказались слишком сильны, и их преодоление требует значительного времени и изменения отношения всех игроков на рынке труда. А поведение работодателей в массе своей также еще далеко от рыночного и диктуется задачами выживания, а не развития.

В этой связи для улучшения ситуации первоочередным шагом является оказание помощи учебным заведениям в развитии социального партнерства. Конкретным механизмом решения данной задачи служит обучение директоров учебных заведений проведению анализа потребности в умениях и, частично, анализа рынка труда для формирования представления о востребованности на нем конкретных специалистов.

Как следует из вышеизложенного, ответственность за реформирование и обновление образовательной политики, законодательной базы и системы профессионального образования и обучения в ответ на меняющийся спрос на рынке труда, лежит на государстве и социальных партнерах. Государство в силу своей роли должно обеспечить эффективное и устойчивое развитие системы обучения и подготовки кадров в ситуации бюджетных ограничений, а предприятия должны постоянно заботиться о поддержании своей конкурентоспособности, неотъемлемым фактором которой являются адекватно подготовленные работники.

При этом краткосрочные цели предприятий не всегда стимулируют их желание инвестировать в образование. Однако они вынуждены признать необходимость таких инвестиций с точки зрения долгосрочной перспективы, что, впрочем, не всегда побуждает их к конкретным действиям в плане организации и предоставления обучения.

Несмотря на это в настоящее время наблюдается все возрастающее признание роли предприятий или работодателей как субъектов социального партнерства всех «заинтересованных сторон», которые включают в себя потребителей, работников, общественность, в среде которой функционируют предприятия.

В странах с развитым социальным диалогом и эффективными структурами социальных партнеров к классическим субъектам социального партнерства добавляются еще семьи (где есть молодые граждане, только вступающие на рынок труда), местное сообщество, а также различные негосударственные организации.

Реализуемая модель социального партнерства Забайкальского горного колледжа позволила нам сформировать многоуровневую систему критериев качества подготовки будущего специалиста:

- уровень руководителя;

- уровень образовательного процесса;

- уровень выпускника колледжа.

Развитие социального партнерства необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- обеспечение информацией о ситуации на рынке труда и потребности в обучении на национальном и отраслевом уровне;

- совместная разработка политики в области профессионального образования и обучения и необходимой нормативно-правовой базы;

- разработка стандартов качества, оценки эффективности и сертификационных требований, которые бы обеспечивали преемственность различных уровней образования и обучения;

- разработка институциональной структуры и механизмов деятельности;

- совместное планирование организации системы обучения;

- совершенствование образовательных и учебных программ и планов, организация обучения преподавателей и руководителей;

- совместная разработка финансовых механизмов обеспечения системы;

- мониторинг и оценка функционирования системы;

- обеспечение равных прав доступа к профессиональному образованию и обучению;

- обеспечение рабочими местами для прохождения производственной практики на предприятиях;

- создание фондов на нужды профессионального обучения, в управлении которых участвуют работодатели и работники.

Глубинные изменения, которые переживает система труда и занятости, требуют уделять больше внимания профессиональному обучению, которое становится стратегическим средством развития и поддержания конкурентоспособности. Социальное партнерство в области среднего профессионального образования и обучения является гарантом процветания и стабильности образовательного учреждения.