**Социальное партнерство как важнейший фактор повышения качества профессионального образования**

*Уласик М.Г.,*

*преподаватель ОГБПОУ «САТК им. Е.Г.Трубицына»*

Социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и обучения, обеспечивая связь образовательных услуг с экономической жизнью и сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений и компетенций на рынке труда.

Вначале мне хотелось бы немного остановиться на организации социального партнерства в некоторых странах, которые являются в этом процессе передовыми. Это Германия, Финляндия, Нидерланды.

В странах Евросоюза активное становление системы социального партнерства в сфере профессионального образования началось еще с середины 1950-х годов.

Эксперты Международной организации труда определяют суть социального партнерства как «механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов».

Социальное партнерство выступает как современный способ построения взаимовыгодного сотрудничества образовательного учреждения с окружающим социумом, создания внутреннего механизма его адекватной реакции на изменение местных и региональных рынков труда и образовательных услуг.

Для привлечения работодателей к социальному диалогу в сфере профессионального образования и обучения государство, в конечном счете, несущее за него ответственность, использует таким механизмы, как:

* государственные субсидии работодателям, создающим дополнительные учебные места для производственного обучения и обучения на рабочем месте;
* создание в рамках коллективных договоров учебных фондов, активы которых формируются либо из налога на фонд заработной платы, либо за счет государственных дотаций;
* государственные дотации на обучение на рабочем месте;
* налоговые льготы предприятиям и т.д.

Кроме того, в большинстве стран ЕС по инициативе правительств созданы специальные некоммерческие организации, в том числе общенациональные, которые включают в себя представителей работодателей, государства и работников и занимаются регулированием вопросов профессионального образования в интересах всех социальных партнеров. Кроме них активную роль в социальном партнерстве в сфере образования играют союзы работодателей, профсоюзы, ассоциации самих учреждений НПО, СПО и другие некоммерческие организации разного уровня, начиная от уровня ЕС в целом и заканчивая отраслями и муниципалитетами.

   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 решений, которые бы обеспечили эффективность этих инвестиций. В этом контексте одним из ключевых направлений повышения качества профессионального образования названо социальное партнерство.

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.

Большинство работодателей предпочитают брать претендентов с опытом работы в требуемой сфере, считая, что выпускники системы НПО, СПО не имеют необходимых знаний и навыков. Опросы работодателей показывают, что они оценивают уровень подготовки выпускников училищ и колледжей как достаточно высокий всего в 8,3% случаев и считают, что около половины выпускников (48,6 %) сразу же нуждаются в повышении квалификации.

Если вдуматься в ситуацию в комплексе, нетрудно обнаружить, что потребности и интересы указанных сторон отнюдь не являются такими уж нестыкующимися. С точки зрения западной теории и практики это кажется парадоксальным, но в России в настоящее время наиболее активной побуждающей к социальному партнерству стороной являются сами учреждения НПО, СПО. Они постепенно начали понимать, что в условиях общероссийского демографического кризиса и растущей конкуренции для самосохранения недостаточно просто функционировать. Нужно работать на результат, т. е. становиться привлекательными для учащихся, потенциальных работодателей.

В сложившейся российской практике в качестве социальных партнеров учреждений НПО и СПО обычно выступают отдельные коммерческие организации.

Влияние работодателей на образовательный процесс затруднено и тем, что в большинстве случаев запросы работодателей формируются в виде конкретных требований, специфичных для каждой организации, не имеют четкой формулировки и сводятся к уровню образования, возрасту и опыту практической работы предполагаемых специалистов. Работодатели не всегда могут достаточно четко сформулировать свои запросы к профессиональной компетенции работников, в том числе выпускников образовательных учреждений.

Становится ясно, что на уровне отдельных организаций и предприятий бизнес-структуры в принципе не могут оказывать существенного влияния на систему НПО, СПО, а тем более на повышение ее рыночной эффективности. Не разработана система налогообложения, стимулирующая повышение профессионализма кадров, вложения организациями финансовых и материальных средств в развитие системы профессионального образования. Для сравнения, в США и Германии разрешенные вычеты по спонсорским затратам составляют 5 %, в Люксембурге и Испании – 10 %, в странах Центральной и Восточной Европы – 10 % и выше.

Однако и в России существует достаточно много примеров успешного социального партнерства. Особенно впечатляющие результаты достигнуты в Санкт-Петербурге, причем по самым различным направлениям образования.

Там реализуются следующие основные формы социального партнерства между производственными и образовательными организациями:

- 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 предприятий 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.

[Портал поддержки подготовки и повышения квалификации преподавателей Среднего профессионального образования (СПО).](http://spspo.ru/) Все по проблемам Среднего профессионального образования: организационно-управленческие аспекты СПО, актуальные проблемы системы среднего профессионального образования, проблемы финансирования образовательных программ СПО, труды прошедших конференций, выставок, симпозиумов и семинаров посвященных проблемам СПО, учебники, методические пособия и рекомендации, информатизация СПО, организационно-управленческие аспекты СПО и многое другое.