

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Социально-экономические преобразования в нашей стране в корне изменили парадигму развития профессионального образования, ориентируемого все в большей степени на удовлетворение рынка труда.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования – явление довольно новое в Российской Федерации. Социальное партнерство становится механизмом саморазвития, самоорганизации и адаптации профессионального образования. В НТГПК им. Н.А. Демидова строительство социального диалога и партнерских отношений осуществляется на трех уровнях. Третьим уровнем социального партнерства является социальная адаптация и профессиональный рост молодого специалиста. По нашему мнению на этот уровень влияют следующие факторы:

- **Внутренние факторы:** жизнедеятельность колледжа, его возможности, обеспеченность МТБ, учебный план, профессиограмма.

- **Факторы культурного порядка:** культура, субкультура, семейное происхождение, альтернатива, ответственность, политическая ситуация.

- **Социальные факторы:** семья, окружающая среда, ресурсы, жизненный цикл, переориентация, конкуренция.

- **Личностные факторы:** самореализация, возраст, образ жизни, представление о себе, тип личности, оригинальность, здоровье.

- **Психологические факторы:** мотивация, оценка поведения, проблемы, безысходность, групповые цели, ситуация.

- **Внешние факторы:** потребительские нужды и конкуренция на рынке труда, изменения на рынке образования, приоритеты в технологической политике, коммуникативные барьеры в обществе.

Существующими возможностями социального партнерства мы видим, как расширение спектра образовательных услуг, открытие филиалов, использование в обучении новых информационных технологий, открытие новых специальностей, взаимодействие со службами занятости, связь с профессиональными ассоциациями, изменение содержания образовательных программ в соответствии с потребностями рынка труда, и работодателя, перспективами развития отрасли, усиление связи с предприятиями - работодателями, привлечение к обучению работников предприятий - социальных партнеров.

Как показывает практика, развитие социального партнерства в области начального и среднего профессионального образования способствует повышению качества подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования.

Еще заметна «оглядка» на модель базового предприятия. Пока дает о себе знать все-таки зауженное представление о функциях и роли социального партнерства. Но если эти связи (образовательное учреждение – молодой

специалист – работодатель) в новых условиях будут развиваться, то они непременно наполнятся новым содержанием, освоением технологий социального партнерства в его полифункциональном и многоплановом проявлении.

Основную задачу мы видим в том, чтобы помочь молодым специалистам стать уверенными в себе гражданами, знающими свои права и обязанности, в том числе и в отношении повышения своей квалификации – значит, внести непосредственный вклад в «выращивание» культуры социального партнерства. Ведь выпускники учебных заведений в той или иной мере являются социальными партнерами и завтрашнего дня.

Не менее важным является усиленное развитие социальной и методической компетенций молодого специалиста – как в общем плане, так и в плане реализации выбранного ими профессионального пути.

Безусловно, развитие социальной и методической компетенций является задачей любого педагога.

В перечень требуемых работодателем социальных компетенций входят такие компетенции как: коммуникабельность (отзывчивость в общении, структурированность речи, убедительность аргументации, обращение с возражениями и т.д.); способность к работе в команде; умение наглядно и убедительно проводить презентацию своих идей; готовность к нестандартным, креативным решениям; навыки самоорганизации; гибкость в отношении вновь появляющихся требований и изменений; выносливость и целеустремленность.

Учебные заведения профессионального образования все чаще имеют дело с новым типом «клиента», который обладает высоким общим образованием, проявляет большую личную заинтересованность в своем профессиональном росте и принимает сознательное решение в пользу данного пути профессионального образования, рассчитывая при этом на то, что такая форма образования ему даст конкурентное преимущество при трудоустройстве и дальнейшем карьерном росте по сравнению с теми, кто заканчивает вуз.

Однако нельзя упустить из виду, что решение вопросов карьерного роста и социальной адаптации являются коллективной задачей, ответственность за выполнение которых несет весь коллектив учебного заведения ПО, а также другие социальные партнеры.

Выпускники не просто должны уметь работать – они призваны освоить навыки поиска работы в условиях конкуренции, иметь развитую способность к переучиванию и перепрофилированию, быть подготовленными к совместной работе с людьми в условиях децентрализации производства, возрастания личной ответственности, нарастания проблемности, информационной перенасыщенности, неопределенности и ускоряющегося динамизма перемен. Существует необходимость, чтобы социальное партнерство определяло разнообразные формы сотрудничества, в которых предпринимательская деятельность, рабочая сила, правительство и сфера образования общими силами создавали форму и содержание профессиональной подготовки и обучения. Мы думаем, что такая составляющая социального партнерства, как поитоговое финансирование должна иметь адресное, неформальное и временное участие работодателя. Огромное значение мы уделяем обратной связи уровня – адаптации молодого специалиста и

его карьерного роста и уровня - формирование и исполнение образовательного заказа.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования всюду и заявляет о себе как о факторе развития и реформирования региональных образовательных систем и учебных заведений. Реформаторский потенциал социального партнерства трудно переоценить. Он способен придать развитию профессионального образования характер ускоренной и устойчивой его модернизации.

*С.П. Ефименко,
г. Нижний Тагил*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Нижнетагильский профессиональный лицей «Металлург» в течение всего периода своей деятельности был ориентирован на подготовку молодых специалистов для металлургической промышленности города. Уже более 80 лет наш лицей готовит молодых рабочих для этой области промышленности. Последние 65 лет основным социальным партнером лицея и заказчиком кадров является ОАО «Нижнетагильский металлургический комбинат» (ОАО «НТМК»).

На сегодняшний день из 9 образовательных программ, реализуемых в лицее, 7 ориентированы на подготовку кадров для данного предприятия. Ежегодно на НТМК трудоустраиваются около 80% выпускников.

Эффективные партнерские отношения складывались в течение нескольких десятилетий совместной работы. Конечно, в условиях современного рынка вопросы взаимодействия и пути их решения несколько изменились, но основные стороны сотрудничества остались в силе и более того имеет место расширение сферы образовательных услуг для данного предприятия.

Нашему лицезу намного легче решать многие вопросы с социальным партнером, чем большинству профессиональных учебных заведений области, т.к. основным партнером лицея является крупное и крепкое предприятие.

Нам действительно повезло, что наше базовое предприятие не обанкротилось и стоит крепко «на ногах», но в тоже время мы понимаем, что полностью ориентироваться и зависеть от 1-го предприятия в настоящее время несколько рискованно.

Владельцы предприятий, подчиняясь законам бизнеса нередко меняют политику: сокращают финансирование социальной сферы и бюджет подготовки кадров, дробят и распродают предприятия, создают совместные с иностранным бизнесом предприятия и т.д. Поэтому сегодня профессиональным ОУ необходимо проанализировать свои возможности, определить свои индивидуальные пути развития социального партнерства.

Без развития социального партнерства не может быть успешной работы учебного заведения в целом. Основываясь на опыте Европейских стран и центральных регионов нашей страны необходимо обратить особое внимание на быстро развивающийся малый и средний бизнес.