

- создание условий для самореализации личности каждого учащегося через дальнейшее совершенствование системы дополнительного образования, досуговой деятельности учащихся;

- оказание помощи учащимся в жизненном самоопределении, создание условий для трудовой деятельности;

- развитие и укрепление органов ученического самоуправления, привлечение учащихся к активному участию в жизнедеятельности училища.

Выполнение данных задач повышения культуры и образованности обучающихся, по мнению коллектива, должно привести к опосредованному влиянию на социум, изменению жизненных ценностей, умонастроений и приоритетов современной учащейся молодежи.

*Л.В. Машьянова,  
г. Камышлов*

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА ВЗАИМОВЫГОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ №16 В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ГОРОДА

Практически решение любой глобальной проблемы современности находится в непосредственной связи с проблемами подготовки высококвалифицированных кадров. В последние годы на уровне правительства РФ неоднократно выражалась обеспокоенность подготовкой квалифицированных кадров. И это не случайно. Более половины занятого населения России трудится сейчас именно на рабочих должностях. Однако в ближайшие 5 лет почти треть рабочих достигнет пенсионного возраста. По данным статистики средний возраст рабочих по основным отраслям экономики составляет 53 года. Да и специалистов высшей квалификации в стране осталось всего 5% от общего их числа. В итоге дефицит рабочих кадров принимает все более и более катастрофический характер.

Аналогичная ситуация складывается в Свердловской области. К 2015 г. трудоспособное население сократится на 8% по сравнению с 2000г. Более 85% вакансий предназначено для рабочих. По г. Камышлову и Камышловскому району потребность кадров НПО составляет до 40% от общих вакансий.

Основной проблемой на рынке труда Свердловской области на среднесрочную перспективу остается хронический дефицит специалистов рабочих квалификаций.

Отмечая 65-летие системы НПО, нельзя не отметить, что годовой выпуск кадров российской системы профобразования за последнее 10-летие сократился вдвое и составляет сегодня всего 600 тысяч человек и продолжает снижаться. Пополнение рабочих кадров втрое отстает от их естественной убыли.

В октябре у нашего образовательного учреждения 75-летний юбилей. Начиная с подготовки в ФЗУ рабочих кадров для железной дороги, основного градообразующего предприятия в те годы, мы dorосли до Профессионального лицея. Существенные изменения претерпел спектр

образовательных программ. В настоящее время ПЛ-16 готовит кадры для различных отраслей народного хозяйства: железной дороги, автотранспорта, торговли, легкой промышленности. Это позволяет, варьируя профессиями удерживать стабильный контингент учащихся. Несмотря на разрушение в 90е годы отлаженных связей с рядом предприятий лицей сохранил отношения с такими потребителями кадров как железная дорога.

В условиях развития рыночной экономики все более актуальными становятся проблемы подготовки специалистов, максимально соответствующих требованиям рынка труда.

Данное соответствие может быть обеспечено при разработке, внедрении и дальнейшем развитии новых форм взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями разных форм собственности, службами занятости, государственными организациями, которые формируют сегодня рынок труда.

Одной из форм взаимовыгодного сотрудничества профессиональных учебных заведений с внешней средой должно стать социальное партнерство.

Социальное партнерство, как средство обновления качества профессионального образования, его содержания, повышения личностной, социальной, экономической эффективности подготовки специалистов в современных условиях.

Современная модель профессиональной подготовки специалистов должна строиться на принципах социального партнерства с целью достичь баланса интересов всех субъектов социального взаимодействия в обеспечении качества подготовки конкурентоспособного специалиста. Профессионально образованный человек является основой формирования профессиональной культуры в производственных отношения, основой качественного развития инфраструктуры производства. Успешность человека в профессиональной деятельности напрямую влияет на благополучие всего общества.

Кто главные субъекты, заинтересованные в подготовке конкурентоспособного специалиста?! Это – работодатели, ОУ, а также педагоги, учащиеся, их родители и государство.

В научной литературе выделяют 3 вида интересов:

- «вертикальные интересы», обуславливающие преемственность интересов на уровне руководителей;
- «горизонтальные интересы», объединяют интересы работников организаций;
- «пересекающиеся» интегрирующиеся интересы работников и руководителей. Данный подход позволяет выделить основные типы социальных интересов образовательного учреждения и его социальных партнеров и соответствующее им содержание.

Применительно к нашей ситуации «вертикальные» интересы социального партнерства проявляются в:

- создании нормативно-правовой базы взаимодействия с целью стабилизации работы партнеров на перспективу (договоры о сотрудничестве и организации производственной практики с филиалами ОАО «РЖД», такими как

локомотивное депо станции Тюмень, Камышловский электротехнический завод, автосервисные мастерские, торговые предприятия города);

- долгосрочном вложении в развитие материально-технической базы ОУ как одним: из условий гарантии качества профобразования на уровне требований работодателя, заказчика. Можно отметить слабую помощь социальных партнеров в этом направлении. Данный пункт в договорах о передаче УНПО имущества, вложении средств вызывает панический ужас и при более настойчивых предложениях с нашей стороны подчас приводит к разрыву договора о сотрудничестве. Пока социальные партнеры не плохо чувствуют себя в роли «кадропотребителя» без особых обязательств и материальных вложений со своей стороны;

- выполнении плана приема учащихся по профессиям, с учетом договоров социального партнерства (так по заказу Тюменского отделения вновь открыт набор учащихся по профессии электромонтер СЦБ);

- обеспечение гарантий качества трудоустройства выпускников. Нестабильность в работе ранее благополучных предприятий привела к тому, что долгосрочный заказ на подготовку с гарантией трудоустройства сводит на нет эти обязательства в одних случаях, в других, учитывая длительность подготовки в НПО (3,4 года) предприятия – социальные партнеры выбирают ускоренный вариант профессиональной подготовки, переподготовки кадров. Например, с прошлого года локомотивное депо станции Тюмень явно ощутило нехватку кадров помощников машинистов локомотива. При заключении договора с Тюменским отделением дороги были увеличены цифры приема по этой профессии в два раза и получен заказ на организацию групп профессиональной подготовки с гарантией трудоустройства.

Горизонтальные интересы социальных партнеров связаны с синхронной реакцией на происходящие в обществе изменения:

- постоянное общение ПНР ПЛ-16 со специалистами работниками предприятий;

- предварительное знакомство учащихся с местами будущей работы; видение перспектив трудоустройства.

Пересекающиеся интересы связаны с принятием социальными партнерами совместных согласованных решений по вопросам различных аспектов учебно-производственного обучения:

- согласование сроков прохождения практики; участие в аттестационных процессах;

- предоставление рабочих мест.

Безусловно, в настоящее время приходит осознание взаимной необходимости: профессиональное образование остро нуждается в предприятии, как своем заказчике, способном сообщать (предъявлять) новые качественные требования к выпускникам, предприятие все более видит в профессиональном образовании источник кадровых ресурсов новых по качественным критериям.

Расширяется круг социальных партнеров, более разнообразными стали направления взаимодействия:

- контрольные цифры приема определяются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области на основе договоров (соглашений) с предприятиями – заказчиками;

- по всем образовательным программам заключаются договоры на прохождение производственной практики на базе предприятий-заказчиков;

- во всех государственных аттестационных комиссиях ежегодно принимают участие представители предприятий - социальных партнеров. Уровень представительства достаточно высок: главные специалисты, руководители предприятий. По Управлению Свердловской железной дороги издан приказ, определяющий представителей ГАК на уровне заместителей начальников отделения дороги, в том числе и для проведения квалификационных экзаменов групп профессиональной подготовки, переподготовки;

- целевая контрактная подготовка;

- подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников предприятия.

Учитывая спрос, лицей ежегодно расширяет перечень предлагаемых дополнительных образовательных услуг; в том числе на платной основе. Особенно активно лицей сотрудничает с предприятиями Свердловской железной дороги. По согласованию с железнодорожными предприятиями в 2005 году пролицензированы профессии профессиональной подготовки: монтер пути 2,4 разрядов, бригадир пути, проводник пассажирского вагона, охрана труда. Нельзя не отметить, что позиция предприятий социальных партнеров пока более потребительская, а образовательное учреждение выступает в роли просителя, мы ищем себе заказ, предлагаем свои услуги, свой непритязательный сервис.

В нашем городе где, число промышленных предприятий сократилось вдвое, есть большой неиспользованный человеческий потенциал. Используя эту специфику, нами было предложено Дирекции по обслуживанию пассажиров в дальнейшем следовании готовить кадры проводников пассажирского вагона с учетом вахтового режима работы.

Инициатива была поддержана. Спрос на обучение по этой профессии достаточен, 1 группа скомплектована через Камышловский ЦЗН, при этом медицинский осмотр безработные прошли за собственные средства в надежде на будущие стабильные заработки. По этой группе достигнута договоренность с Тюменским ДОП о трудоустройстве, определены перспективы на ближайший календарный год.

Вместе с тем у лицей, как и у всех образовательных учреждений остается много проблем, главные из которых связаны с отсутствием нормативной, законодательной базы, регламентирующей социальное партнерство.

Необходимо, чтобы на законодательном уровне была создана такая законодательная база, которая стимулировала бы бизнес вкладывать деньги в образование и гуманитарную сферу.

И тогда система профессионального образования снова как в недавние времена станет «кузницей кадров» для народного хозяйства страны.