

*Скопецкая Людмила Николаевна  
ГБПОУ КК «Армавирский техникум  
технологии и сервиса»,  
преподаватель  
г. Армавир, Краснодарский край*

**«Особенности взаимодействия социальных партнеров и образовательных учреждений в вопросах подготовки квалифицированных специалистов».**

Развитие научно-технического прогресса и переход экономики страны на рыночные механизмы дает ясно понять, что выпускники образовательных учреждений, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают особые трудности на рынке труда. Сегодня современному производству и обществу требуются конкурентоспособные и компетентные кадры, умеющие оперативно реагировать на изменения, успешно применять полученные знания, умения и навыки, модифицировать их в соответствии с требованиями рынка труда и производства, преодолевать профессиональные затруднения, бескризисно проходить процессы адаптации за счет качества профессиональной подготовки.

Изменение образовательных стандартов и переход к практикоориентированному образованию требует внедрения в образовательный процесс новых стратегий и технологий в подготовке кадров. Востребованными становятся профессионально - мобильные работники. Профессионализм и компетентность - это те качества, от которых сегодня зависят трудовые и жизненные успехи.

Именно поэтому, профессиональное образование должно в большей степени ориентироваться на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросах работодателей, привлекая их к разработке стандартов профессионального образования, наполнения вариативной части, контрольно – оценочных средств. Сегодня очевидно, становление и приобретение профессиональных навыков молодого выпускника во многом зависит от участия в этом процессе работодателей.

Так сложилось, что профессиональное образование в течение многих лет выполняет главную задачу – подготовку молодых высококвалифицированных кадров. За это время складывались и распадались разные формы обучения. Предприятие, получая молодого специалиста, доучивало его тому, чего не научили в учебном заведении. Это время ушло, сегодня работодателю нет никакого резона тратить свои средства на дополнительное обучение и переподготовку.

Условия рыночной экономики диктуют новые требования - работник, должен приступить к производственной деятельности самостоятельно с первых дней работы на предприятии. Но, я думаю, работодатель должен

знать – сегодня нельзя получить высококлассного специалиста не вложив в процесс обучения определенных средств.

Сегодня, система сертификации профессиональных квалификаций, как может стать самым действенным инструментом регулирования баланса на рынке труда. Ведь она прямо влияет на производительность труда и эффективность предприятия. Создание независимых сертификационных центров по различным направлениям подготовки кадров достаточно сложная и важная работа, которая является составной частью формирования нового облика профессионального образования России. Эта работа должна предусматривать активное взаимодействие государства и бизнеса. Наш техникум готов при содействии работодателей принять участие в процедурах сертификации путем организации базовых площадок. Мы можем предоставить компьютерную технику для тестирования, методическое сопровождение процедур сертификации, а также решить организационные вопросы по осуществлению сертификации квалификации выпускников и уже работающего персонала. Более двух лет у нас функционирует ресурсный центр «Перспектива», на базе которого очень просто создать площадки для сертификации, так как уже имеется современное технологическое оборудование, материалы и инвентарь.

Вместе с тем существует ряд проблем, решение которых помогло бы отрегулировать дисбаланс на рынке трудовых ресурсов. Именно работодатель, являющийся единственным потребителем выпускников профессиональных учебных заведений, должен самостоятельно сформулировать для учебного заведения качественные и квалификационные характеристики необходимого специалиста. Только работодатель может правильно и объективно определить потребности своего производства и требования к профессионализму персонала, задать тот стандарт профессионалов, который позволит ему эффективно управлять производственным процессом и экономикой предприятия. Поэтому профессиональный стандарт должен быть положен в основу подготовки специалистов всех профессий и квалификаций во всей системе профобразования. Образовательный процесс, построенный на основе профессионального стандарта, должен давать не только теоретические знания, но, главным образом, реальные умения и практические навыки, которые на выходе должен проверять непосредственно работодатель, а не преподаватель, обучавший специалиста. В этом и заключается независимая сертификация профессиональных квалификаций, независимая от системы образования.

Основная проблема на сегодня — отсутствие конкретных механизмов и процедур взаимодействия системы образования и российского бизнеса, что является существенным препятствием на пути реализации данного направления развития профессионального образования. Не всегда работодатель воспринимает профессиональное образование, как равноправного партнера.

Реализовать это можно в рамках партнерского сотрудничества между системой образования и сферой труда при согласовании интересов всех участников этого процесса. Социальное партнерство – это традиционная, долговременная схема взаимодействия нашего техникума и предприятий сферы услуг и общественного питания города и Краснодарского края: ООО «Армхлеб», ООО «Метрополис», ООО «Фабрикантъ», рестораны «Астория», «Версаль», «Царская охота», «Старый город», санаторий «Прогресс» в поселке Хоста, Всероссийский детский центр «Орлёнок» - там всегда рады нашим студентам. Да и они с удовольствием отправляются на учебную и производственную практику. Совершенно по – другому, складываются эти отношения с частными предпринимателями среднего и малого бизнеса - это, как правило, небольшие кафе, бары, блинные, закусочные, пиццерии, столовые, цеха по выпуску замороженных полуфабрикатов. Конечно, нам идут навстречу, на уступки и берут наших обучающихся на практику, но зачастую это договорные, приятельские отношения через знакомых, родственников, друзей. Для преодоления этих препятствий следует разобраться в причинах, с которыми сталкиваемся мы с коллегами:

- сегодня на предприятиях нет системы материальной поддержки и поощрений наставника.

- завышенные требования работодателей к выпускникам.

- призыв юношей в ряды Вооруженных Сил сразу после окончания учёбы, а иногда и до окончания срока обучения, не позволяет им в дальнейшем адаптироваться на предприятиях - и это снижает процент закрепляемости их на производстве; многие отслужив в армии, не возвращаются в профессию.

Я думаю, решение этих проблем возможно только при вмешательстве государства, которое может урегулировать эту проблему: за счет послабления налоговых отчислений дать возможность предпринимателям вкладывать эти деньги в конкретного специалиста или определенный вид деятельности. Это позволит существенно расширить участие предприятия в формировании и деятельности попечительского совета, оказания спонсорской помощи образовательным учреждениям для модернизации материально – технической базы.

Поэтому я уверена, что преодолев сложившиеся препятствия, мы создадим модель социального партнёрства и механизма взаимодействия, что позволит выпускать специалистов с современными качествами: коммуникабельность, активность, амбициозность, умение показать себя. «Неправильно, если государство будет навязывать предприятиям выпускников – отметил Президент РФ Путин В.В. на встрече с участниками стройотрядов в Сочи. – В условиях рыночной экономики рабочая сила как товар, найдет применение, если будет качественной»