**П.М. Ткачев,** преподаватель ОГАПОУ

«Белгородский индустриальный колледж»

**Социальное партнерство в дуальной форме профессионального образования**

В новых социально-экономических условиях успешное развитие профессионального образования в РФ возможно в рамках взаимодействия социальных партнеров.

Главными социальными партнерами являются государство, в лице различных ведомств, работодатели и профсоюзы. В последнее время роль работодателей и профсоюзов в обеспечении эффективного развития и функционирования начального профессионального образования значительно снизилась. Как работодатели, так и профсоюзы пока не могут определить свою нишу в партнерстве с системой СПО. Тем не менее, на сегодняшнем этапе крайне важно подвигнуть как тех, так и других на активное участие в подготовке высококвалифицированной рабочей силы. Их задачи в профессиональном образовании молодежи состоят в апробации и обязательном участии в экспертизе государственных образовательных стандартов путем разработки профессиональных характеристик, в оценке качества профподготовки выпускников профессиональных училищ и лицеев.

Нельзя сказать, что социальное партнерство в системе начального профессионального образования полностью отсутствует, но в нем нет четкого взаимодействия и слаженности. И здесь теоретикам и практикам системы профессионального образования необходимо изучить опыт стран с устойчивой рыночной экономикой, в частности ФРГ, где действует отлаженный механизм института социального партнерства, подразумевающий активное участие в нем федеральных структур, работодателей, профсоюзов.

Как показали результаты исследования, представители работодателей выражают интересы предприятий, участвующих в профессиональном образовании, профсоюзы - интересы занятого населения, которое заинтересовано в широкопрофильной профессиональной подготовке.

Таким образом, специфическим производственным требованиям работодателей противопоставлены интересы наемных рабочих, стремящихся получить многопрофильное образование, являющееся предпосылкой высокой профессиональной мобильности, в которой заинтересована экономика.

Совпадение в большинстве случаев интересов работодателей и профсоюзов в качественном улучшении профессионального образования делает возможным достижение компромисса между работодателями и представителями наемных рабочих.

Немаловажно обеспечить независимую оценку образовательного процесса и результатов обучения. Промежуточная или итоговая аттестации не то же самое, что независимая оценка квалификации, и если принципы независимости и объективности не будут закладываться в работу образовательных организаций изначально, то бесполезно будет говорить о формировании и оценке квалификации.

Мониторинг потребностей в профессиональных компетенциях педагогических кадров образовательных организаций и наставников на производстве, планирование стажировок, определение результатов и контроль их достижения - эти вопросы также нуждаются в серьезной проработке.

Ключевым условием совершенствования профобразования являются сами кадры, точнее - команда, в которую входят представители сферы труда и образования, готовая вникать в нормативные и методические нюансы, нацеленная на проектирование образовательного процесса и получение определенного результата. Следует отметить и такие слагаемые успеха, как формирование практикоориентированной образовательной среды (на предприятии - корпоративной культуры), которая мотивирует человека к собственной деятельности, организация самостоятельной работы студентов, подразумевающая реалистичное количество часов, сопровождение профессионального самоопределения студентов и ряд других.

Принципиально значимым для ликвидации указанных проблем может считаться процесс трансформации сознания. Участники проекта и представители крупных предприятий говорят о необходимости создания новейшей методики и дидактики профессионального образования и обучения, понимаемых как обновление, изучение исторического наследия, применение в современных условиях, осмысление реализуемой деятельности. Так, например, при подготовке студента очень важна практическая составляющая, но речь идет не только о решении узких профессиональных задач, но и о развитии профессионально-ориентированного мышления, в рамках которого невозможно обойтись без общих компетенций, связанных с коммуникацией, способностью к образованию и самообразованию.

Пилотные регионы, участвующие в проекте АСИ «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования»

* Белгородская область
* Волгоградская область
* Калужская область
* Красноярский край
* Московская область
* Нижегородская область
* Пермский край
* Республика Татарстан
* Самарская область
* Свердловская область
* Тамбовская область
* Ульяновская область
* Ярославская область

Формы и методы практикоориентированного профессионального образования могут быть весьма разнообразными. Однако главное здесь - построение устойчивой системы взаимодействия профобразования и сферы труда, дающей обучающимся возможность получить значимую для человека, общества и государства квалификацию.

Для России сегодня очень важно выстраивание именно управленческих механизмов, так как практикоориентированное образование становится элементом развития систем квалификаций в регионах и на федеральном уровне. Практика пилотных регионов показала, что довольно эффективный управленческий механизм может быть создан на основе кластерного подхода. Необходимо достичь определенного консенсуса по вопросу развития системы квалификаций, куда входят и задачи по развитию профессионального образования.

Для успешной организации дуальной системы необходимо привлечение работодателей на всех этапах разработки образовательных программ.

Это позволяет обучающимся при дуальном обучении на производстве поэтапно, эффективно приобретать необходимые группы компетенций, которые в окончательном итоге характеризуют его, как квалифицированного специалиста.

Важнейшим условием организации качественного дуального обучения является налаживание серьезных партнерских отношений учебного заведения с отраслевыми производственными предприятиями. Потенциальные работодатели должны понимать, что участие в подготовке будущих специалистов – это работа на перспективу, возможность в будущем приеме на работу хорошо подготовленных молодых специалистов с опытом работы на производстве.

Очень важно, чтобы на предприятиях – партнерах с ответственностью подходили к выбору руководителей производственной практики дуального обучения. Это должны быть высоко квалифицированные специалисты. Необходимо их материально заинтересовывать. Материальное поощрение должно также стимулировать добросовестную и полезную работу на предприятии практикантов – обучающихся. Они не должны отвлекаться на второстепенные, вспомогательные работы. Обучающиеся должны принимать участие в различных фазах производственного процесса, знакомиться с самым современным оборудованием.

Таким образом, интеграция теоретической и практической подготовки обучающихся СПО, усиливает прикладной характер подготовки специалистов, повышает их адаптацию в современном мире и усиливает востребованность на рынке труда.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» URL: www.fip.kpmo.ru (дата обращения 01.09.2014 г.).
2. Полянин В.А. Образовательная система дуального формата и профессиональное самоопределение педагога // Образовательные технологии. – 2010. – №2. – С.