

**У. А. Уринов**  
(г. Бухара, Узбекистан)

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖАХ**

*В статье предлагается поэтапный детализированный алгоритм разработки и установления отношений социального партнерства между профессиональным образовательным учреждением и заказчиками образовательных услуг (предприятиями, объединениями работодателей, органами занятости населения и т.д.)*

Социальное партнерство в профессиональном образовании понимается как особый тип взаимодействия профессиональных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленного на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса [1, с. 13].

В период становления рыночных отношений главной социальной защитой гражданина становится уровень его профессионализма. Это требует эффективного функционирования системы профессионального образования, что возможно лишь при ее ориентации на удовлетворение потребностей рынка труда, на конкретные запросы работодателей. Профессиональное образование становится инструментом решения экономической проблемы: обеспечения соответствия спроса и предложения специалистов, соответствующих запросам работодателей и имеющих необходимые навыки, знания и умения.

Для этого требуется сформировать принципиально новую систему отношений – отношений социального партнерства между профессиональными образовательными учреждениями и предприятиями, объединениями работодателей и трудящихся, органами труда, т.е. со всеми потребителями «продукции» образовательных учреждений.

Новая система отношений позволит профессиональным образовательным учреждениям полнее учитывать требования работодателей, быстрее реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда и в конечном итоге позволит учебным учреждениям выполнить свое главное предназначение – обеспечивать качественную профессиональную

подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

Установление и укрепление связей с предприятиями, органами труда, территориальными органами управления позволит профессиональным учебным заведениям обеспечить:

- доступ к информации о рынке труда (специалистов каких профессий и сколько требуется на рынке труда);

- учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов (профессиональный профиль, квалификационные характеристики);

- корректировку старых и разработку новых учебных материалов и программ подготовки специалистов, отвечающих требованиям работодателей;

- более широкие возможности для организации практики учащихся;

- организацию краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;

- более широкие возможности трудоустройства выпускников;

- инициирование новых совместных коммерческих проектов для пополнения внебюджетных фондов образовательных учреждений (открытие курсов по повышению квалификации работников предприятий, создание совместных мастерских, магазинов, центров обслуживания населения и др.).

Вместе с тем, очевидная заинтересованность всех участников системы социального партнерства в скорейшем ее становлении еще не означает, что процесс этот будет идти гладко и без проблем. Этому мешают многие объективные и субъективные причины:

разобщенность работодателей индустрии и учебных учреждений; отсутствие должного контакта между органами управления образованием и органами труда и др. В этой связи успех в формировании системы социального партнерства в профессиональном образовании в значительной степени зависит от самих образовательных учреждений, инициативы, энергии их руководителей, понимания ими всей важности партнерства, способности убедить в его необходимости и вовлечь в него всех своих потенциальных партнеров как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, а также продуманности и последовательности этапов организации этого процесса [1]. Охарактеризуем эти этапы:

**Первый этап – подготовительный.** Основная цель подготовительного этапа – определение круга задач, которые необходимо решать профессиональному колледжу. Для этого рекомендуется получить ответы на следующие вопросы:

- Что следует понимать под системой социального партнерства?
- Какие проблемы учебного заведения можно решить через развитие системы социального партнерства?
- Кто может стать основным партнером для данного учебного заведения?
- Что учебное заведение может дать своим реальным и потенциальным партнерам?

Чтобы ответить на все эти вопросы, следует провести анализ реальных и потенциальных партнеров и выявить их интересы. Анализ следует проводить в том секторе экономики, для которого учебное заведение готовит кадры. Нужно изучить информацию о том, какими предприятиями, организациями и профессиональными ассоциациями он представлен; каким образом данный сектор видится в стратегическом плане развития региона, каким потенциалом он обладает.

Важными являются сведения и об образовательных учреждениях, действующих в сегменте рынка образовательных услуг; следует собрать полную информацию о профессиональных стандартах или квалифицированных характеристиках и о существующих образовательных стандартах на различных уровнях профессионального образования.

Важной задачей первого этапа, без решения которого невозможно перейти к следующему, является достижение мотивации всего коллектива учебного заведения к выполне-

нию сложной и трудоемкой работы по формированию устойчивой системы сотрудничества с различными категориями социальных партнеров. Результатом успешного завершения первого этапа формирования системы социального партнерства должно стать следующее:

- нацеленность коллектива учебного заведения на развитие социального партнерства;
- база данных потенциальных социальных партнеров по категориям существующих и потенциальных форм сотрудничества с ними;
- база данных учебных заведений, работающих в том же сегменте рынка образовательных услуг;
- база данных существующих образовательных программ;
- анализ перспектив развития данного сектора экономики в конкретном регионе;
- оценка перспективности подготовки специалистов для данного сектора экономики на определенном образовательном уровне (количественный анализ оценки рынка труда).

**Второй этап – организационный.** Целью данного этапа является установление устойчивых связей с социальными партнерами. В его рамках подготавливаются договоры о сотрудничестве, отрабатывается технология взаимодействия с различными категориями социальных партнеров, т.е. создаются элементы будущей системы социального партнерства, определяются формы партнерства, формируется круг социальных партнеров учебного заведения.

Не всегда профессиональным колледжам удается успешно установить контакты с работодателями. Это может происходить как по объективным, так и по субъективным причинам. Порой это может случиться из-за отсутствия взаимных интересов или неумения найти взаимные интересы, из-за отсутствия определенных коммуникативных навыков, из-за неумения со стороны представителя учебного заведения правильно выстроить переговорный процесс, подготовиться к встрече, закрепить результаты переговоров.

Поэтому рекомендуется тщательно готовить каждый визит к социальному партнеру, а именно:

- цели визита и задачи, которые необходимо решить в ходе визита, следует предварительно обсудить на рабочем совещании в учебном заведении;

– до визита к социальному партнеру желательно получить максимум доступной информации о нем, чтобы показать свои знания и заинтересованность в процессе общения (размер предприятия, основные направления деятельности, принадлежность к профессиональным ассоциациям и т.д.);

– необходимо заранее договориться о встрече и строго следовать этой договоренности;

– при выборе контактного лица (сотрудника, направляемого к социальному партнеру) желательно обеспечить равный социальный статус (недопустимо к директору крупной фирмы направлять преподавателя или, тем более, студента);

– заранее подготовить презентационный пакет учебного заведения и предложения по сотрудничеству; представителя учебного заведения снабдить личной визитной карточкой;

– при организации встречи на территории учебного заведения необходимо обеспечить спокойную, уютную атмосферу, предусмотреть кофейную или чайную паузу.

Закрепление результатов переговоров выражается в следующих действиях:

– подготовка документов по итогам переговоров;

– обсуждение проектов, документов, подготовленных на рабочем совещании в учебном заведении, корректировка документов;

– подготовка к следующему контакту с социальным партнером;

– поддержание достигнутых результатов через постоянные контакты.

Важнейшей задачей второго этапа является оценка рынка труда. Специалисты учебного заведения должны осуществлять эту деятельность, привлекая различные источники информации, в том числе данные государственной и ведомственной статистики, отделов труда, органов управления образованием, разработки исследовательских центров, результаты собственных исследований и опросов и др.

Оценку квалификационных требований работодателей и степени соответствия знаний и умений выпускников потребностям рынка труда учебное заведение может проводить, используя простейшие социологические приемы и методы (анкетирование, интервьюирование).

Результатом второго этапа формирования системы социального партнерства должны стать:

– подписанные договора о сотрудничестве с различными категориями социальных партнеров о прохождении практики студентами, о трудоустройстве выпускников, об экспертизе учебно-методической документации, о непрерывном образовании, о стажировке педагогических работников и т.д.;

– статистические и аналитические материалы о положении на рынке труда, его количественных и качественных параметрах, структуре квалификационного спроса по интересующим профессиям.

Итоговым результатом второго этапа должно стать создание основных структурообразующих элементов будущей системы социального партнерства.

### **Третий этап – системообразующий.**

Целью данного этапа является объединение в систему имеющихся и создающихся элементов социального партнерства. Взаимодействие с партнерами на этом этапе становится устойчивым и постоянным, поддержка контактов с работодателями переходит в разряд важнейших функциональных обязанностей персонала профессионального колледжа. Для этого вносятся уточнения в должностные инструкции, мероприятия по социальному партнерству включаются в план работы учебного заведения и т.д. Одним из важнейших направлений деятельности образовательного учреждения становится формирование организационных структур социального партнерства, объединяющих всех участников этого процесса и регулирующих отношения между ними.

В частности, такими структурами могут быть попечительские советы, которые включают в себя представителей учебных заведений, индустрии, профессиональных ассоциаций, органов управления образованием, органов труда. Деятельность этих советов осуществляется согласно Положению о социальном партнерстве в среднем специальном, профессиональном образовании в Республике Узбекистан.

На третьем, заключительном, этапе формирования системы социального партнерства взаимодействие учебного заведения со всеми заинтересованными сторонами выводится на технологический уровень. Формируются технологии социального партнерства на уровне учебного заведения.

Итогами третьего этапа должны стать:

– должностные инструкции различных категорий работников учебного заведения,

дополненные обязанностями по работе с социальными партнерами;

– план работы учебного заведения с включенными в него мероприятиями по социальному партнерству;

– типовые документы по социальному партнерству, включающие в себя договора, положения о практике студентов, о стажировке преподавателей, о работе Попечительского совета, о согласовании учебно-методических материалов, о трудоустройстве выпускников и т.д.;

– постоянно действующий Попечительский совет;

– устойчивое сотрудничество с различными категориями социальных партнеров.

Необходимо, чтобы достигнутые на последнем этапе результаты постоянно поддерживались и закреплялись, так как в переходном периоде нет еще устойчивости в функционировании социального партнерства, и сама система находится под влиянием субъективных начал в управлении социальным развитием.

### Л и т е р а т у р а

1. Пронькин Г. С. Профессиональная подготовка студентов колледжа в условиях образовательно-делового центра : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – М., 2001. – 192 с.

2. Игнатъев Н. С. Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов в колледже : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Казань, 2005. – 186 с.

3. Социальное партнерство в системе профессионального образования : материалы науч.-практич. конф. / под ред. А. И. Жилиной, В. П. Топоровского. – СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2005. – 256 с.

4. Топоровский В. П., Высоцкий Л. А. Модель управления интеграционными процессами в системе подготовки студентов колледжа // Образование без границ. – 2004. – №2. – С. 51–54.

5. Амренова М. М., Наумова Е. Е., Юркевич Г. М. Социальное партнерство – важный фактор развития колледжа // Среднее профессиональное образование. – 2007. – №5. – С. 22–23.

6. Жильцова Л. Д. Социальное партнерство колледжа – между вчера и завтра // Профессиональное образование. Столица. – 2008. – №8. – С. 32–34.

7. Медведева Н. В. Партнерство в системе среднего профессионального образования: проблемы и перспективы // Среднее профессиональное образование. – 2008. – №7. – С. 31–32.

8. Фадеев С. А. Социальное партнерство колледжа с работодателями как условие повышения качества подготовки высококвалифицированных специалистов // Среднее профессиональное образование. – 2009. – №5. – С. 62–65.

