

ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ – ГЛАВНЫЙ ПРИОРИТЕТ РАЗВИТИЯ СПО

Г.А. Голикова, В.Ю. Кострышов

*Волгоградский строительный техникум,
г. Волгоград
volst@mail.ru*

Повышение качества профессионального образования и уровня подготовки компетентных, творческих и высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям социального заказа общества, является в настоящее время одной из актуальных проблем не только для России, но и для других стран ближнего и дальнего зарубежья.

Приоритеты развития профессионального образования определяются достижением стандартов международного уровня, переходом от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентностной основе, а также непрерывностью профессионального образования в течение всей жизни человека.

Проблема профессиональной квалификации кадров и связанная с ней проблема качества образования находятся в центре внимания правительства России. В статье В.В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» отмечается, что система образования и воспитания должна отвечать вызовам нового времени. Оптимальной формой подготовки профессионалов, владеющих компетенциями, является «учебный труд на реальных рабочих местах, с лучшими профессионалами в качестве наставников».

Реализация принципа непрерывности в профессиональном образовании позволяет повысить эффективность подготовки специалистов, более рационально использовать имеющиеся ресурсы, минимизировать затраты на образование. Идея непрерывного образования личности принята в мире в качестве ключевой в большинстве осуществляющихся или планируемых реформах образования. В равной степени она относится к образованию специалиста в любой области, так как соответствует потребностям и закономерностям развития постиндустриального общества, когда непрерывное образование становится фактором общественной и трудовой жизни, обретает статус особого механизма общественного и культурного развития регионов.

Согласно закону «Об образовании в РФ», система образования создает условия для непрерывного образования человека на протяжении всей жизни посредством реализации преемственных основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющегося образования, квалификаций, опыта практической деятельности при получении образования последующих уровней.

На современном этапе общественного развития система СПО недостаточно адаптирована к новым условиям хозяйствования, особенно в части соотношения «предложения и спроса» на конкретные специальности и рабочие профессии.

Развитие рабочих кадров является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков.

Ключевым условием успешности реформирования системы подготовки рабочих кадров и формирования квалификаций является модернизация управления профессиональным образованием.

Задачи модернизации:

выстроить новую систему отношений между работодателями и государством в части управления профессиональным образованием, обеспечив переход от формулы «участия» представителей бизнес-сообщества в управлении к делегированию им ряда важных полномочий и ответственности.

создать координационные органы нового типа, основанные на широком социальном партнерстве: общественно-профессиональные объединения; координационные советы по профессиональному образованию (региональные, межрегиональные, отраслевые);

разработать и внедрить гибкую модель финансирования профессиональных образовательных программ с учетом приоритетных для региона профилей подготовки и ресурсоемкости программ;

обеспечить методологические и организационно-методические условия для развития системы образовательных стандартов и программ;

сформировать современную независимую систему оценки качества образования, способную обеспечивать все заинтересованные стороны достоверной информацией о том, как работают и отдельные образовательные организации, и система профессионального образования в целом;

обеспечить ведущую роль объединений работодателей и профессиональных ассоциаций в процедурах присвоения квалификации и экспертизы образовательных программ;

Модернизация управления профессиональным образованием является системообразующей задачей стратегии, определяющей и обеспечивающей реализацию всех остальных направлений.

В настоящее время в профессиональном обучении используется ряд приемов и методов, позволяющих достигнуть высоких результатов в деятельности высококвалифицированных специалистов.

Социальное партнерство

Сегодня систему социального партнерства необходимо рассматривать достаточно широко, что обусловлено формированием и развитием мирового образовательного пространства, на которое влияют усиливающиеся процессы глобализации.

На региональном уровне необходимо создание и функционирование региональных советов, комитетов, которые будут заниматься изучением и прогнозированием рынка труда, разработкой программ, учебных материалов, экзаменационных квалифицированных требований с привлечением заинтересованных субъектов социального партнерства.

На локальном уровне партнерство будет осуществляться в условиях определенной автономии учебных заведений. В этом случае учебные заведения или группы учебных заведений сотрудничают напрямую с предприятиями или группой предприятий в области разработки содержания обучения по конкретным профессиональным квалификациям. Представители бизнеса и учебные заведения будут совместно разрабатывать корпоративные программы обучения работников. Компании предоставляют учебным заведениям современное оборудование для производственной практики студентов, принимают участие в организации и проведении образовательного процесса, а преподаватели учебных заведений имеют возможность получить практический опыт работы с новыми технологиями на предприятиях и в организациях (стажировки).

На организацию и развитие системы социального партнерства влияют такие факторы, как:

- несогласованность рыночных механизмов подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов;
- отсутствие анализа и прогноза спроса на подготовку, в том числе в разрезе профессий;
- дефицит информации о рынке профессиональных образовательных услуг;

– отсутствие льготной налоговой политики как в отношении образовательных учреждений, так и предприятий;

- недостаток нормативной базы, регламентирующей сферу образовательных услуг;
- дефицит финансирования на развитие системы профессионального образования.

Анализ опыта установления системы партнерских отношений между образовательными учреждениями и внешней средой позволил выделить два вида форм сотрудничества – договорные и организационные.

Договорные формы включают в себя все виды взаимодействия на основе двухсторонних или многосторонних договоров, организованные через создание дополнительных органов – консультационных и прочих советов.

Организационные формы сотрудничества являются более высоким уровнем взаимодействия с социальными партнерами. Они предполагают создание организационных структур, наделяемых специальными полномочиями и действующих на основе уставных и других документов, утверждаемых в установленном порядке. Как правило, это так называемые советы (консультационный, профессиональный, попечительский и т.д.), включающие помимо образовательных учреждений органы управления образованием, по труду и занятости населения, работодателей, профсоюзы и т.д.

В ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум» большое внимание уделяется развитию социального партнерства. Важную роль в увеличении договоров о сотрудничестве сыграло взаимодействие с ГООПП «Совет директоров Волгограда», который оказывает содействие в консолидации усилий всех заинтересованных сторон. К основным социальным партнёрам относятся ООО «САКС-ТМ», ООО «фирма КОМ-БИЛДИНГ», ОАО «ЗЖБИК», ООО «ЖБИ-6», ООО «ЦарицинСтройсервис», ООО «Жилкомфорт», ООО «СтронгДизайн», ООО «КомфортСтройСервис», ООО «Жилкомсервис», ООО «Волгоградводсервис». Все студенты, проходившие практику в 2013 и 2014 годах, получили положительные характеристики от руководителей предприятия, а многие из них и предложения о трудоустройстве после выпуска. Организация практики на всех ее этапах направлена на развитие квалификационных компетенций специалистов, обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда.

Для знакомства студентов, преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения с новыми материалами и технологиями их применения, в ГБОУ СПО ВСТ, широко применяются связи с социальными партнёрами, производящими данные материалы. Для этого организуются мастер-классы, на которых представители компаний рассказывают и показывают на практике технологию использования собственных материалов. Это позволяет подготавливать высококвалифицированных специалистов, применяющих в своей работе современные технологические приемы. Примером таких компаний служат корпорация «Волма», ООО «КНАУФ МАРКЕТИНГ КРАСНОДАР», торговый дом «БИС», ООО «Святозар.

Эффективность

Оценить эффективность системы социального партнерства в сфере профессионального образования на региональном уровне можно по следующим показателям:

1. Сформированность нормативных основ социального партнерства (регионального, муниципального, локального, индивидуального действия).
2. Развитость государственно-общественных форм управления системой профессионального образования.
3. Роль социального партнерства в оптимизации рынка труда.
4. Степень реального участия социальных партнеров в совершенствовании содержания профессионального образования и материально-технической базы и осуществлении многоканального финансирования образовательных учреждений профессионального образования.

5. Влияние отношений социального партнерства на качество профессионального образования.

Кластерный подход

В настоящее время в инфраструктуре региональной системы профессионального образования Волгоградской области проблема подготовки кадров решается посредством создания отдельных образовательных кластеров по подготовке специалистов различного профиля.

Кластер выступает как организационная форма региональных научно-производственных систем, создаваемых на условиях партнерства образовательных учреждений, работодателей и органов исполнительной власти, совместного использования научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного потенциала, привлечения административных ресурсов в целях социально-экономического развития территорий. Кластерная политика характеризуется тем, что центральное внимание уделяется укреплению сетей взаимосвязей между экономическими субъектами – участниками кластера.

Эффективность

Концессионная модель кластерного подхода подготовки специалистов, ориентированная на восстановление, расширение и укрепление связей с организациями открывают колледжам, техникумам дополнительные возможности опережающего развития:

- упрощается доступ к информации о рынке профессиональных услуг, что дает возможность образовательной организации более точно знать о востребованности выпускников;

- обеспечивается учет требований работодателей к содержанию подготовки специалистов;

- упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;

- открываются более широкие возможности для организации практического обучения обучающихся;

- расширяются возможности трудоустройства выпускников;

- работодатели знают о проблемах образовательных организаций и могут напрямую оказывать им различные виды помощи.

ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум» изучив, материалы по кластерному подходу коллег Волгоградской области, опыт Российских коллег начал разработку документации по созданию кластера в строительной отрасли.

Новая кадровая политика - наставничество:

- установить четкое соответствие между результатами педагогической деятельности и вознаграждением за нее;

- обеспечить новые условия повышения квалификации: персонифицированное финансирование, модульный подход, индивидуальные образовательные траектории, обмен кадрами с реальным сектором экономики - стажировки преподавателей на производстве, привлечение практиков к преподаванию;

- внедрить механизмы профессионально-педагогической поддержки ведущих специалистов и опытных мастеров профильных организаций, включенных в процесс реализации профессиональных образовательных программ, обеспечивающих подготовку кадров для приоритетных отраслей экономики;

- обеспечить условия для формирования кадрового резерва и системы наставничества;

- разработать эффективные механизмы поддержки молодых талантливых преподавателей, в том числе льготное кредитование, субсидии, «социальный пакет», перспективы карьерного роста.

Важными инструментами реализации кадровой политики станут формирование кадрового резерва и возрождение системы наставничества. В целях обеспечения устойчивого притока новых специалистов актуализируется задача развития инженерно-педагогических факультетов педагогических университетов, а также организационно-методическая поддержка технических вузов, готовых к реализации программ инженерно-педагогического образования.

Примером наставничества в ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум» может послужить возрождённый в 2013 году строительный отряд «Волгострой» из самых успешных студентов техникума. В течение двух месяцев студенты ВСТ принимали участие в строительстве третьей очереди Волгодонской АЭС. Во время прохождения практики, студенты изучили новейшие технологии в строительстве на одной из самых крупных строительных площадок в стране. К студентам были прикреплены наставники из числа высококвалифицированных специалистов из строительной компании. По окончании прохождения практики лучшим студентам были предложены вакансии в компании. В 2014 году совместно со штабом строительных отрядов Волгоградской области был сформирован отряд для работы в Московской области. Студенты техникума получили благодарность от руководства компании-заказчика. Формирование студенческих отрядов из числа лучших студентов имеет соревновательный принцип, что эффективно влияет на профессиональную подготовку студентов.

Эффективность решения системой профессионального образования задач подготовки кадров для развивающейся экономики определяется способностью ее собственного кадрового корпуса наращивать свои компетенции: осваивать современную технику, новые производственные и образовательные технологии, быть мобильными на рынке образовательных услуг. Новое качество профессионального образования обеспечивается новым качеством преподавания, новыми подходами к мотивации менеджмента и персонала образовательных организаций.

Новые подходы к привлечению студентов – педагогическая помощь в подготовке конкурентоспособного высококвалифицированного специалиста:

обеспечить адресную поддержку обучающихся по востребованным профессиям и специальностям - педагогическое руководство, педагогическая поддержка, педагогическое сопровождение (определить гарантированный минимум профориентационных услуг для обучающихся и их семей в системе общего и профессионального образования, независимо от места проживания; разработать и внедрить систему поддержки детей и подростков с техническими способностями, разработать и внедрить комплексный план мероприятий по повышению престижа рабочих профессий);

ввести систему сопутствующих образовательных кредитов для обучающихся, в том числе для лиц, получающих второе образование по востребованным профессиям и специальностям;

создать систему сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях общего и профессионального образования;

обеспечить повышение доступности профессионального образования для людей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе с применением дистанционных технологий и индивидуальных программ и индивидуальных маршрутов развития.

Эффективность

Обновленная система подготовки рабочих кадров и формирования квалификаций должна обеспечивать престижное, качественное практикоориентированное образование и профессионально-личностное развитие. Существенное повышение требований к абитуриентам и студентам позволит перераспределить потоки обучающихся по разным уровням профессионального образования, диверсифицировать образовательные траектории с учетом индивидуальных особенностей молодежи, построить прозрачные

схемы карьерного движения. Важно сформировать у молодых людей понимание того, что приход в рабочую профессию может стать первой ступенькой профессиональной лестницы, «входом» в социальный лифт. Это путь для тех, кто хочет знать бизнес-процесс на всех его этапах, проверить соответствие своих возможностей выбранной сфере деятельности.