**Министерство образования Луганской Народной Республики**

**Государственное бюджетное образовательное учреждение**

**среднего профессионального образования Луганской Народной Республики**

**«СТАХАНОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ»**

***Организация профессиональной подготовки в условиях***

***социального партнёрства***

**преподаватель высшей категории,**

**преподаватель методист**

**ВЛАДАРСКИЙ И. В.**

**Стаханов,**

**2019**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВВЕДЕНИЕ …………………………………………………………………...** | **3** |
| 1. **ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ………………………** | **4** |
| * 1. Цели, задачи и формы социального партнерства …………………… | **4** |
| * 1. Основные принципы социального партнерства ……………………. | **5** |
| 1. **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СРЕДСТВО**   **ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**  **ОБРАЗОВАНИЯ ………………………………………………………….** | **6** |
| * 1. Факторы повышения качества профессионального   Образования …………………………………………………………... | **6** |
| * 1. Основная цель социального партнёрства в среднем   профессиональном образовании …………………………………….. | **7** |
| 1. **ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО**   **ПАРТНЁРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ….** | **8** |
| * 1. Развивая социальное партнёрство в профессиональном   Образовании ………………………………………………………….. | **8** |
| * 1. Этапа развития системы социального партнёрства ………………… | **9** |
| * 1. Критерии эффективности социального партнерства в   сфере профессионального образования …………………………….. | **11** |
| 1. **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПАО**   **«Стахановский вагоностроительный завод» и ГБОУ СПО ЛНР**  **«Стахановский колледж технологий машиностроения» ……………** | **13** |
| * 1. ПАО «Стахановский вагоностроительный завод» и   ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский колледж технологий  машиностроения» …………………………………………………….. | **13** |
| * 1. Ресурсный центр «Современных технологий сварочного   производства» ………………………………………………………… | **16** |
| * 1. Социальное партнерство колледжа и Стахановского   учебно-научного института горных и образовательных  технологий Луганского национального университета  имени Владимира Даля ………………………………………………. | **17** |
| * 1. Перспективы социального партнерства в профессиональном   образовании колледжа ……………………………………………….. | **18** |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ ……………………………………………………………...** | **21** |
| **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ……………………..** | **23** |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Социальное партнерство в профессиональном образовании –** это система отношений образовательных учреждений с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников отношений.

В Концепции модернизации образования Луганской Народной Республики сформулирована задача опережающего развития профессионального образования. Важнейшим условием повышения качества подготовки рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования является социальное партнерство в первую очередь с работодателями. Его эффективность определяется востребованностью выпускников на рынке труда и их закрепляемостью на производстве.

В широком смысле социальное партнерство рассматривается как совместная коллективная деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками эффектам. Таким образом, социальное партнерство образовательного учреждения качественно отличается от иных форм взаимодействия: шефства, спонсорства, попечительства.

Его основная идея – взаимовыгодная кооперация, в которой образовательное учреждение является полноправным партнером. Это означает непосредственный и прямой обмен ресурсов, привлекаемых от социальных партнеров, на конкретные результаты деятельности образовательного учреждения. Социальное партнерство не ограничивается разовыми акциями, оно строится на взаимном доверии и долгосрочной основе. Оно позволяет действовать эффективно и успешно, имея в виду приоритетную перспективу, общую для всех партнеров, эффективно координировать совместную деятельность с ясным пониманием своей ответственности. Такая деятельность оказывается наиболее эффективной и экономически выгодной для партнеров – работодателей и самой системы образования.

1. **ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**
   1. **Цели, задачи и формы социального партнерства**

**Социальное партнерство –** система институтов и механизмов согласова-ния интересов участников производственного процесса: работников и работода-телей, основанная на равном сотрудничестве.

**Система социального партнерства включает в себя следующие элементы:** цели, задачи, принципы, стороны, уровни, формы и механизмы функционирования.

**Основной целью социального партнерства является** разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, системы профессионального образования, наемных работников и работодателей.

**Основными составляющими этой цели являются:**

* формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
* обеспечение занятости и социальной зашиты населения, охраны и безопасности труда;
* профессиональное обучение работников;
* сохранение трудового потенциала общества;
* поэтапное повышение доходов работников на основе роста производительности труда;
* повышение эффективности производства.

Важнейшей задачей совершенствования социального партнерства является разграничение различных групп интересов и разработка механизмов их согласования и реализации.

* 1. **Основные принципы социального партнерства**

Большое значение имеет реализация обозначенных в Трудовом кодексе Луганской Народной Республики основных принципов социального партнерства:

* равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
* соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* полномочность представителей сторон;
* свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольность принятых на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

1. **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СРЕДСТВО**

**ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**

**ОБРАЗОВАНИЯ**

**Социальное партнерство в профессиональном образовании –** это система отношений образовательных учреждений с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников отношений.

Попытаемся проанализировать возможность воздействия социальных партнеров на учреждения профессионального образования с целью более полного учёта требований работодателей к кадрам. Для этого рассмотрим сущность, содержание и этапы развития социального партнерства, основные типы социальных партнеров системы профессионального образования и трудности при работе с различными категориями социальных партнеров.

* 1. **Факторы повышения качества профессионального**

**образования**

К факторам повышения качества профессионального образования можно отнести: эффективность управления образовательным процессом, уровень требований в учебном процессе, эффективность проведения всех форм учебных занятий, мотивацию учащихся к учебе, использование современных технологий, опирающихся на развитие познавательного интереса к учению, наличие системы педагогической диагностики образовательного учреждения и др.

Что касается социального партнерства, то в системе профессионального образования оно является важнейшим фактором, влияющим на его качество, поскольку позволяет включить в организацию педагогического процесса главных потребителей образовательных услуг, имеющих свои интересы, свои представления о задачах и роли профессионального образования, его качестве.

* 1. **Основная цель социального партнёрства в среднем**

**профессиональном образовании**

**Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании –** это система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить их в рыночные отношения и ориентированная на подготовку конкурентно способного и мобильного специалиста.

Профессиональное образование всё в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, первоочередных экономических проблем общества. Растут требования индустрии к квалификации и качеству подготовки специалистов, обостряется конкуренция на рынке труда. Одновременно меняются профессиональная среда, характер действия экономических и социальных факторов, влияющих на состояние профессионального образования. Стихийно растёт рынок образовательных услуг, требовательней становятся его потребители – обучающиеся и их родители.

Основная цель социального партнёрства в среднем профессиональном образовании состоит в совместной разработке, принятии и реализации социально-экономической и трудовой политики учебного заведения СПО, основанной на интересах общества, работников и работодателей.

**Цель современных образовательных учреждений СПО –** подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного без «доучивания» приступить к работе. В связи с этим формирование социального партнёрства – достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин: состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него со стороны муниципальных органов власти, а также воли, желания и возможностей руководителей предприятий.

1. **ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО**

**ПАРТНЁРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ**

**ОБРАЗОВАНИИ**

* 1. **Развивая социальное партнёрство в профессиональном образовании**

Постепенно развивая социальное партнёрство, сегодня профессиональное образование находится на том этапе, когда руководители предприятий увидели и оценили все преимущества социального партнёрства. Они приглашают на производственную практику целые группы, идут на то, что предоставляют свои мастерские не только для прохождения практики, но и для проведения производственного обучения, организуют экскурсии, предусмотренные учебно-воспитательным процессом образовательных учреждений. Помимо этого, они устанавливают дополнительные стипендии лучшим обучающимся, оказывают посильную материальную помощь образовательному учреждению не только в денежном эквиваленте, но и материалами, инструментами и приспособлениями малой механизации. Некоторые предприятия организуют питание обучающихся, обеспечивают транспортом в утреннее и вечернее время. Все эти льготы повышают интерес обучающихся не только к профессии, но и к самому предприятию. Представители предприятий присутствуют на итоговой аттестации выпускников, где у них есть возможность не только оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить их к себе на работу.

**Социальное партнёрство для многих учебных заведений СПО стало естественной формой существования, которое открывает следующее дополнительные возможности:**

* упрощается доступ к информации о рынке труда;
* обеспечивается учёт требований работодателей по содержанию подготовки специалистов;
* упрощается процедура корректировки старых и разработка новых учебных материалов и программ, отвечающих стандарту и требованиям работодателей;
* открываются более широкие возможности для организации производственного обучения и практики;
* расширяются возможности трудоустройства выпускников;
* появляются возможности для организации краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами.
  1. **Этапа развития системы социального партнёрства**

**Прежде чем добиться таких результатов необходимо пройти три основных этапа развития системы социального партнёрства.**

**I этап – подготовительный.** Его цель – мотивация педагогических работников на необходимость подготовки специалистов, отвечающих требованиям работодателей на рынке труда.

**Задачи, которые стоят перед образовательным учреждением СПО:**

* исследовать потребности регионов в специалистах;
* определить тенденции развития рынка труда;
* определить потребности рынка труда в кадрах, с точки зрения качества и количества;
* определить перечень социальных партнёров;
* провести обучение инженерно-педагогических работников методам изучения рынка труда.

**Ожидаемые и полученные результаты:**

* определение ёмкости рынка труда в разрезе профессий;
* оценка спроса на профессии, по которым осуществляется подготовка;
* установление видов деятельности и перечня навыков, необходимых работнику конкретной профессии;
* определение квалификационных требований к работнику со стороны работодателей;
* соответствие учебно-планирующей документации и материальной базы задачам подготовки специалистов.

**II этап – содержательный,** его цель – корректировка содержания и форм обучения квалифицированных рабочих и специалистов, разработка программ с ориентацией на потребности рынка труда, на отражение требований федерального государственного стандарта СПО, тарифно-квалификационных характеристик. Отработка технологий взаимодействия с социальными партнёрами.

**Задачи, стоящие перед образовательным учреждением СПО на этом этапе:**

* установление положительной динамики показателей трудоустройства выпускников;
* расширение образовательных услуг в СПО;
* привлечение дополнительных источников финансирования;
* создание нормативно – правовой базы социального партнёрства;
* повышение профессионализма работников;
* оценка работы учебного заведения со стороны социальных партнёров.

**Ожидаемые и полученные результаты:**

* Наличие договоров с представителями разных категорий социальных партнёров по:
* созданию постоянных мест производственной практики;
* повышению квалификации инженерно-педагогических работников на предприятиях;
* трудоустройству выпускников;
* аттестации выпускников с привлечением социальных партнёров.
* Наличие экспертной оценки учебно-программной документации со стороны представителей предприятий.
* Установление устойчивого контакта со службой занятости.
* Создание комплектов учебно-программной документации по профессиям.

**III этап – заключительный.** Его цель – создание устойчивой и постоянной системы социального партнёрства.

**Задачи, стоящие перед образовательным учреждением СПО на этом этапе:**

* организация системы непрерывного образования;
* исключение противоречий между различными уровнями профессиональной подготовки.

**Ожидаемые и полученные результаты:**

* улучшение материальной-технической базы учебного заведения СПО;
* приведение в соответствие должностных инструкций работников учебного заведения СПО;
* создание механизма постоянного сотрудничества с социальными партнёрами.
  1. **Критерии эффективности социального партнерства в сфере профессионального образования**

Главным критерием эффективности социального партнерства в сфере профессионального образования является такая качественная характеристика как востребованность выпускников на рынке труда, выражающаяся через следующие показатели: процент трудоустройства, качество предлагаемой работы, длительность закрепления на рабочем месте.

**В профессиональном образовании выделяют три уровня социального партнерства связанные с его эффективностью:**

* формирование и исполнение образовательного заказа, где дается оценка качества профессиональной подготовки специалиста (исходя из требований ГОС);
* трудоустройство выпускников, где оценивается сформированность у работника компетенций: ключевых, профессиональных, специальных;
* адаптация молодого специалиста и его карьерный рост.

Рыночные отношения предполагают становление новой системы социального партнерства в сфере профессионального образования, основными целями которого являются:

* взаимовыгодная совместная деятельность образовательных учреждений и работодателей по повышению качества профессиональной подготовки;
* формирование механизмов нормативно-правового сопровождения партнерских отношений;
* достижение многоканального финансирования.

Социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и его развития. Именно работодатели являются сегодня основными заказчиками необходимых им рабочих кадров и основными экспертами подготовленных кадров.

1. **ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО**

**ПАРТНЕРСТВА В ГБОУ СПО ЛНР**

**«Стахановский колледж технологий машиностроения»**

* 1. **ПАО «Стахановский вагоностроительный завод» и**

**ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский колледж технологий**

**машиностроения»**

На протяжении 47-ми лет колледж готовит кадры квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для нашего предприятия. За эти годы колледж подготовил свыше 14-ти тысяч квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для машиностроительных предприятий нашего региона.

На начало 2014 года каждый второй сотрудник ПАО «Стахановский вагоностроительный завод» являлся выпускником колледжа.

Налажена и успешно функционирует система социального партнерства, представляющая собой развитие сотрудничества, эффективный диалог нашего предприятия и колледжа по организации подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Основная идея нашего социального партнерства вместе общими усилиями обеспечить соответствие учебно-производственной базы, образовательных программ и методик подготовки с качеством подготовки выпускников.

**Основными направлениями сотрудничества является:**

* планирование мероприятий по обеспечению образовательного процесса, согласование учебных планов и образовательных программ подготовки рабочих и специалистов среднего звена;
* заключение трехсторонних договоров между предприятием, колледжем и обучающимся;
* привлечение нас к участию в защите курсовых и дипломных проектов, сдача квалификационных экзаменов;
* создание и предоставление рабочих мест, оснащенных современным оборудованием, обучающимся во время прохождения производственной практики (в цехах предприятия созданы производственные участки для профессий «Сварщик» и «Станочник»);
* выявление потребностей в новых профессиях;
* проведение совместных профориентационных мероприятий;
* трудоустройство выпускников;
* участие в текущей учебной деятельности (Государственная итоговая аттестация, конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы).

**Формы работы колледжа с заводом - социальным партнерам:**

* договорная (включает все виды взаимодействия на основе двух и трехсторонних договоров);
* организационная (оказание работодателям информационных и консалтинговых услуг, проведение семинаров, курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров по запросам работодателей и др.).

**Предметом заключаемых колледжем договоров о сотрудничестве является:**

* совместная работа в области научно-методической деятельности,
* оказание взаимных услуг;
* профориентационная работа;
* организация производственной практики обучающихся колледжа с целью освоения ими всех видов профессиональной деятельности по специальностям.

**Необходимо обратить больше внимание на такие формы сотрудничества с заводом, как:**

* курсы повышения квалификации сотрудников завода – социальных партнеров на базе колледжа;
* консультация выпускников по курсовым и дипломным работам и проектам;
* рецензирования учебных пособий, разработанные инженерно-педагогическим коллективом;
* оказание безвозмездной материальной помощи;
* встреча с родителями на родительских собраниях;
* стажировка преподавателей спецдисциплин;
* участие в семинарах;
* мастер классы;
* презентации продукции.

**К настоящему времени достигнуты следующие результаты социального партнерства:**

* оказываем содействие в совершенствовании материально-технической базы колледжа и использование лабораторий и современной техники завода, что позволило в октябре 2017 года открыть в колледже ресурсный центр современных сварочных технологий;
* улучшилось качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена;
* участвуем в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства;
* проводим экскурсии на предприятии учащихся школ с целью профессиональной ориентации;
* выпускникам, положительно зарекомендовавшим себя во время практики, предоставляем рабочие места.

**Направление и механизмы участия предприятия и колледжа** непрерывно совершенствуется, так как подготовить современных рабочих и специалистов невозможно без связи с реальным производством.

В целом руководство завода довольно качеством подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена колледжа и возлагает серьезные надежды на коллектив колледжа в тяжелые дни для нашего предприятия, которое в настоящее время восстанавливает свою работу в вопросе подготовки рабочих кадров.

* 1. **Ресурсный центр «Современных технологий сварочного производства»**

Еще одним приоритетным направлением в работе с социальными партнерами является создание на базе колледжа Ресурсного центра «Современных технологий сварочного производства».

**Цель создания Ресурсного центра –** организовать такую структуру, которая бы координировала взаимодействие колледжа, социальных партнеров, государственных структур, бизнеса, т. е. тех, кто заинтересован в развитии рынка образовательных услуг в регионе. В любом случае – это подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадрового потенциала в области сварочного производства и оказание услуг в виде профессионального образования.

**Задачи** **Ресурсного центра**:

1. Владеть информацией на рынке труда: какие специалисты, и в каком количестве необходимы предприятиям и организациям разных форм собственности, какие требования предъявляют работодатели к качеству их подготовки;
2. Владеть информацией на рынке образовательных услуг: какие профессии и специальности в области сварочного производства востребованы потребителями, и какие услуги предлагаются другими образовательными учреждениями, действующими в данном сегменте рынка, в чем сила и слабость конкурентов.
3. Использовать подготовленную информацию для определения стратегии на рынке труда и образовательных услуг, линии поведения с социальными партнерами.
4. Оказывать влияние на улучшение позиций колледжа на рынке труда и образовательных услуг.

**Практическая работа Ресурсного центра «Современных технологий сварочного производства»:**

* семинар-практикум «Современные технологии при изготовлении сварных конструкций»;
* круглый стол для педагогов по теме: «Использование информационно-коммуникационных технологий при подготовке по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)»;
* семинар-практикум «Применение дугового тренажера дтс-02 при проведении учебной и производственной практики».
* проведение вебинаров.
  1. **Социальное партнерство колледжа и Стахановского учебно-научного института горных и образовательных технологий Луганского национального университета имени Владимира Даля**

Участие высшего учебного заведения в подготовке обучающихся по соответствующим специальностям и в повышении уровня профессиональной компетентности преподавательского состава. Особенно тесное сотрудничество сложилось с кафедрой Информационных технологий «Стахановского учебно-научного института горных и образовательных технологий» (СУНИГОТ) разработаны интерактивные анимационные ролики ручной дуговой сварке плавящимся электродом разных уровней сложности.

С учетом современных требований предполагаются следующие перспективы сотрудничества:

* внесение изменений и уточнение в модели выпускника для дальнейшего продолжения обучения;
* осуществлять корректировку учебных планов и программ по соответствующим специальностям;
* совместно разрабатывать программно-методическое обеспечение;
* организовать работу методической школы;
* организовывать встречи и консультации с учеными;
* стажировки преподавателей колледжа на базе СУНИГОТ;
* оценка качества профессиональной подготовки будущих специалистов включая экспертную оценку программно-методических материалов;
* участие преподавателей высших учебных заведений в итоговых государственных аттестациях.
  1. **Перспективы социального партнерства в**

**профессиональном образовании колледжа**

Мы принимаем определение социального партнерства в профес­сиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также территори­альными органами управления, нацеленный на максимальное согла­сование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

**Анализ профессионально-педагогического опыта колледжа по­зволяет отметить, что подготовка конкурентоспособного специали­ста на основе социального партнерства успешна, если мы будем развивать следующих запланированные направления:**

1. **Совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса:**

* разработка совместных учебно-методических материалов по специальным дисциплинам;
* организация практического обучения обучающихся с привлечением специалистов-практиков;
* учебно-методическое и организационное обеспечение базы профессиональной практики;
* привлечение ведущих работодателей, являющихся потребителями кадров колледжа, к участию в работе государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации;
* повышение квалификации преподавателей колледжа на курсах, организация стажировок на кафедрах Кемеровского государственного университета и Кемеровского государственного университета культуры и искусств.

1. **Изучение рынка труда:**

* взаимодействие колледжа с городской службой занятости населения;
* создание банка данных о потенциальных работодателях;
* систематическая работа по прогнозированию потребности в кадрах на среднесрочную перспективу;
* заключение и реализация договоров с учреждениями образования и социальной поддержки населения по подготовке специалистов.

1. Привлечение дополнительных финансовых средств работодателей и социальных партнеров для совершенствования образовательного процесса колледжа, учебно-материальной базы, организации досуга обучающихся стараниями социальных партнеров – в том числе и выпускников колледжа, которые занимают руководящие должности.
2. Содействие трудоустройству и адаптации выпускников:

* расширение форм работы по трудоустройству;
* содействие временной трудовой занятости обучающихся через молодежную биржу труда;
* организация и проведение презентаций выпускников, конкурсов профессионального мастерства на лучшего выпускника колледжа при участии со­циальных партнеров.

1. Профориентационные мероприятия совместно с социальными партнерами.
2. Расширение социального партнерства с предприятиями региона и Республики, а именно:

* ООО «Брянковский завод бурового оборудования»;
* ООО «Весконт»;
* ПАО «Стахановский завод ферросплавов»;
* ООО «Стахановский машиностроительный завод»;
* ООО «Теплогорский завод гидрооборудования»;
* ООО «Брянковский рудоремонтный завод»;
* ООО «Рудничные машины».

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Анализ открытых источников разных учебных заведений СПО позволяет сделать вывод о том, что администрацией и инженерно-педагогическими коллективами образовательных учреждений Луганской Народной Республики проводится большая работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнёрства в значительной степени зависит от самого учебного заведения среднего профессионального образования, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

**В нашем колледже разработаны основные показатели успешной реализации социального партнерства:**

1) Разработаны основные показатели качества начального профессионального образования и критерии их оценки, позволяющие активизировать процесс становления профессионально значимых качеств обучающихся, и реализовать нашу основную задачу – подготовка выпускников, востребованных на рынке труда;

2) Технологии обучения строятся на рефлексивной основе, при помощи которой обучающиеся способны к рефлексии не только собственных знаний, умений и навыков, но и сформировавшихся профессиональных и личностных качеств.

3) В процессе совместного сотрудничества установлено что для того, чтобы мобильно адаптироваться в динамичных условиях жизни современного общества, быть конкурентоспособным на рынке труда и успешным на рабочем месте, выпускник должен быть включен в образовательное пространство, основанное на отношениях социального партнерства.

4) Решена проблема создания организационно-педагогических условий реализации многоуровневой модели социального партнерства. Социальное партнерство рассмотрено как важнейший фактор повышения качества образования.

5) Профессиональная деятельность современного рабочего позволяет говорить о том, что сегодня требования к его квалификации определяются не только профессиональными образовательными стандартами, но и производственными факторами, а также потенциальными требованиями работодателей, которые в свою очередь диктуются рынком труда.

6) В этой связи рассмотрены основные организационно-педагогические условия, в которых взаимодействуют внешние и внутренние партнеры колледжа.

7) Целенаправленная работа колледжа по созданию и реализации организационно-педагогических условий на основе многоуровневой модели социального партнерства способствует повышению качества профессионального образования.

Выстроенная система социального партнёрства постоянно совершенствуется, жизнь заставляет нас искать новые пути совместной работы. Но уже сегодня можно говорить о налаженном механизме социального партнерства. Эта работа продолжается, мы рассматриваем ее как долгосрочную, от которой выигрывают все: и образовательное учреждение, и предприятия, и в целом экономика нашего региона.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Луганской Народной Республики.
2. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики.
3. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования Луганской Народной Республики.
4. Петров, А. В. На пути к социальному партнёрству: развитие социально трудовых отношений в современной России [Текст] / А. В. Ветров; под ред. Л. А. Гордона, Э. В. Клопова и др. – М.: Прогресс, 1993. – 123 с
5. Зинченко Г. П. Социальное партнёрство [Текст] / Г. П. Зинченко, Ш. И. Рогов. – М: Академ.: «Центр», 2009. – 224 с.
6. Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране. – М.: Высш. шк., 1987. – 87с.
7. Профессиональная педагогика / Рос. акад. образования, Ассоц. «Проф. Образование», Исслед. центр проблем непрерыв. проф. образования. – М.: Изд-во АПО, 1997. – 511 с.