

*Снопковская Е.В.
Заместитель директора по
научно-методической работе
г. Мичуринск ТОГБОУ СПО
«Железнодорожный колледж»*

**Доклад
на областную научно-практическую конференцию
«Профессиональное образование региона XXI века»**

**Секция - Повышение востребованности выпускников учреждений
профессионального образования на региональном рынке труда**

**Кластерный подход в образовании как форма социального
партнерства для повышения востребованности выпускников
колледжа**

В широком смысле «партнерство» означает разнообразные формы сотрудничества и представляет собой координацию образовательных систем с другими производственными системами, новыми формами отношений. В профессиональном образовании социальное партнерство рассматривается как конструктивное взаимодействие учебного заведения с субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг с целью удовлетворения интересов всех взаимодействующих сторон. Поэтому особенности социального партнерства в Железнодорожном колледже обусловлены поиском дополнительных возможностей для повышения востребованности выпускников, улучшения условий (материальных, финансовых, организационных, кадровых, педагогических, социально-психологических и др.) подготовки конкурентного специалиста и дальнейшего гарантированного трудоустройства.

В целях обеспечения качественного выполнения комплекса мероприятий областной целевой программы «Формирование и развитие кадрового потенциала Тамбовской области» в нашем колледже реализуются программа профориентационной работы и проект «Сотрудничество с социальными партнерами», исследовательский проект «Формирование и развитие кадрового потенциала Тамбовской области». С 2009г. организовано непрерывное обучение в форме «колледж-класса» по подготовке учащихся школ по программам среднего профессионального образования. Предпосылки профессиональной подготовки в школах, активное развитие партнерства предопределило совершенствование системы трудоустройства выпускников, организации стажировок, разработки программы непрерывного сопровождения профессиональной карьеры. На данный момент в колледже функционирует структурное подразделение – Бюро по содействию трудоустройства, стажировке и профориентации молодежи.

Политика Бюро по трудоустройству строится на оказании квалифицированных услуг по повышению востребованности выпускников и подбору специалистов для работодателей, содействию профессионального самоопределения, карьерного роста выпускников. Эту задачу мы решили через внедрение кластерного подхода в образовательную систему.

Кластерный подход основан на конструировании взаимодействия нового типа социального диалога и партнерства и одна из форм данного подхода к формированию партнерских связей колледжа, предприятия и экономики – образовательный кластер.

Образовательный кластер - это совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли. Важными отличительными чертами отраслевого образовательного кластера являются - создание условий для формирования специалистов с различным уровнем профессионального образования, поднятие престижа высококвалифицированных рабочих профессий, интеграция образования с наукой и производством. Говоря о том, что кластер – это набор однородных предметов в совокупности выполняющих общую функцию с большей эффективностью, чем единичный объект, и управляемый как единое целое, мы провели эксперимент по внедрению этого подхода в деятельность Бюро по содействию трудоустройства. Собственная педагогическая деятельность, её анализ и осмысление, изучение опыта коллег позволили разработать структуру и механизм деятельности Бюро на основе кластерного подхода, создать свою технологию.

На первом этапе было проведено исследование возможности управления работой Бюро на основе характеристик кластерного подхода, что представлено в таблице №1.

Таблица №1

№	Основные характеристики кластерного подхода	Основные направления деятельности Бюро по трудоустройству
1	В кластере всегда больше одного элемента	Сотрудничество с юридическими и физическими лицами, органами государственной власти и местного самоуправления
2	Все элементы однородны, подчинены одной цели	Разветвленная вертикальная и горизонтальная структура управления подчинена единой цели
3	Совместная работа элементов по эффективности выше, чем при раздельной деятельности	Комплексная помощь подросткам, молодежи, взрослому и незанятому населению в профессиональной деятельности и их трудоустройстве на основе договоров между руководителями всех заинтересованных сторон.
4	Результат отличается не только количественно, но и качественно по определенному критерию	Повышение эффективности занятости молодежи Тамбовской области, обеспечение экономики области

		необходимыми кадрами, а молодежь - подходящей работой и гарантированной государством защитой от безработицы.
--	--	--

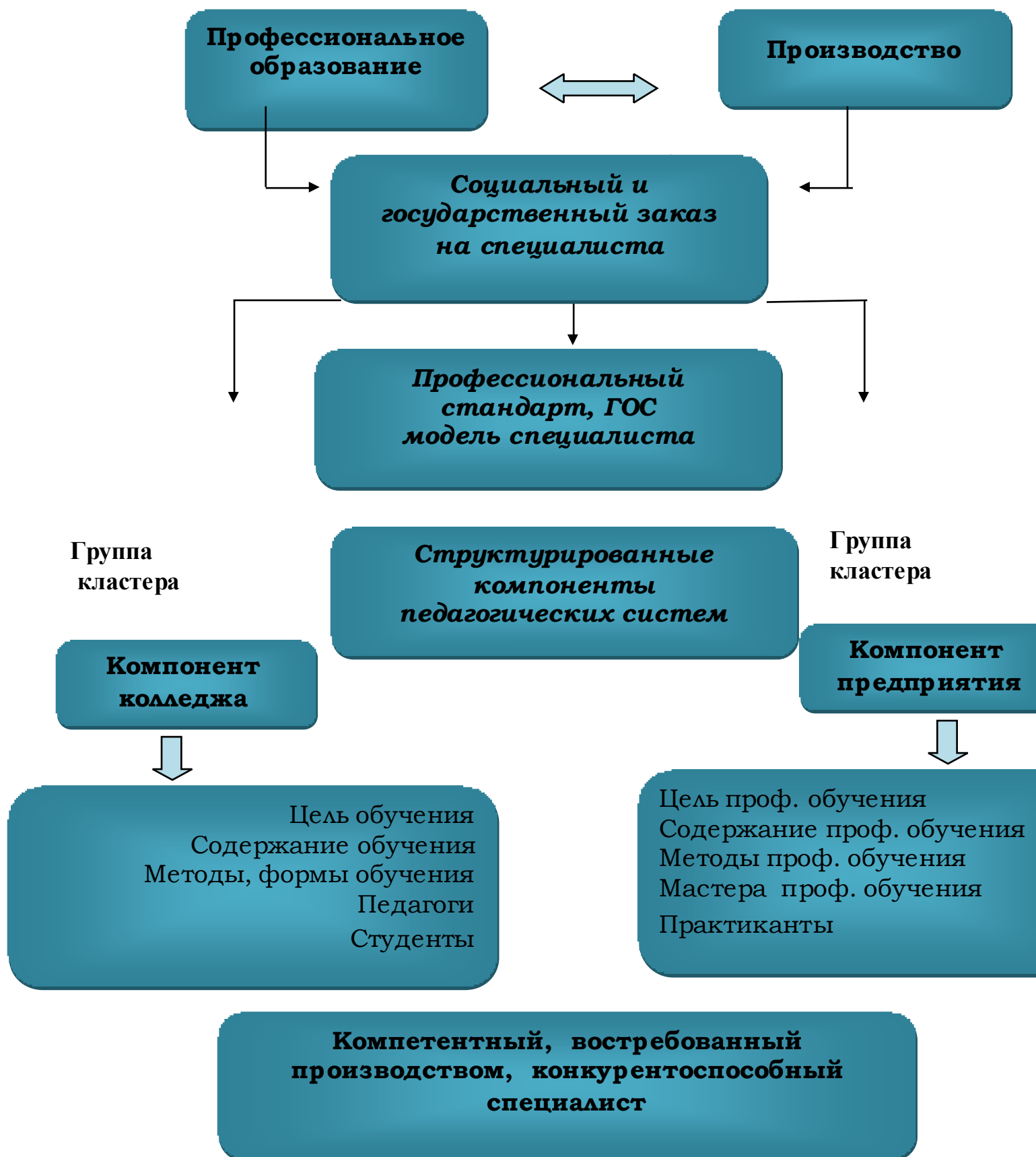


Схема №1 Интеграция образовательного и профессионального компонентов кластера

Тесное взаимодействие в кластере двух больших компонентов образовательного и производственного достигается благодаря детальному параллельному функционированию (схема №1).

На основе исследований по содействию трудоустройства выпускников нашего колледжа на основе реализации кластерного подхода мы выделили несколько ключевых моментов, влияющих на эффективность и продуктивность деятельности колледжа. Это наличие:

- общей цели;
- правовой основы для совместной деятельности;
- разработанного механизма взаимодействия;
- механизма управления и технологии реализации кластерного подхода.

Исходя из нашего опыта и обобщения деятельности экспериментальной площадки, мы на практике убедились, что кластер, не являясь идеальным уровнем организационно-педагогического взаимодействия, на данном этапе является оптимальным. Он выстраивает сетевую горизонталь и управленческую вертикаль с возможностью свободного творчества для участников кластера. При кластерном подходе отсутствуют жесткие границы между видами деятельности и все они рассматриваются во внутренних взаимосвязях. Преимущество ещё заключается и в наличии по большей части неформальных взаимоотношений между образовательным учреждением и социальными партнерами, работодателями, родителями, входящими в кластер, что создает благотворный эффект.

При этом успех (особенно долгосрочный) данной модели в значительной степени зависит от эффективного управления процессами деятельности кластера, и стратегического видения развития кластера. Исследование показало, что реализация модели образовательного кластера предусматривает:

1. Организацию мониторинга суждений работодателей о наличии у выпускников колледжа необходимых профессиональных и личностных качеств. Мониторинг позволяет определять потребности и ожидания как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг, сопоставлять ожидания и оценивать качество профессиональной подготовки; своевременно корректировать и определять перспективные направления развития социального партнерства, позволяющие, улучшить качество подготовки специалистов отрасли и удовлетворить потребности выпускников при трудоустройстве.

2. Организацию производственной (профессиональной) практики на основе интеграции теоретических знаний и технологий отрасли в условиях производства, которая способствует повышению уровня мотивации к выбранной профессии, коррекции и обновлению содержания видов практик и учебных программ, увеличению процента трудоустройства выпускников на предприятиях железнодорожной отрасли и их карьерному росту.

3. Организацию работы постоянного действующего Бюро по содействию трудоустройству выпускников колледжа, совместное планирование его деятельности, отслеживание результатов и обобщение опыта.

4. Развитие дополнительного профессионального образования на базе Железнодорожного колледжа, включающее подготовку специалистов по рабочим специальностям с присвоением квалификационных разрядов по дополнительным специальностям профессионального образования, организацию курсов повышения квалификации, стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях.

5. Проведение совместных мероприятий и конференций, деловых встреч, экскурсий, оказывающих влияние на развитие атмосферы взаимного сотрудничества.

Таким образом, создание образовательного отраслевого кластера не только способствует совершенствованию организации учебного процесса, коррекции и обновлению содержания образовательных программ, но и усиливает взаимодействие колледжа с руководителями предприятий и структурных подразделений железнодорожной отрасли, куда в дальнейшем будут трудоустраиваться выпускники колледжа.

Основу разработанного механизма составляет сотрудничество с партнерами, заинтересованными в подготовке кадров, которые способны быстро включиться в образовательные процессы. Средством достижения такого уровня подготовки служит участие в образовательном процессе всех заинтересованных сторон. Рассуждения о том, что колледж по основной своей миссии выполняет только образовательные услуги, оказались нежизнеспособными, поскольку цели обучения профессии полностью не реализованы, если выпускник не востребован, не закреплен на рабочем месте, если его умения и навыки негодились, если социальная поддержка государства (бюджетные места, стипендия, питание) не произвели должного экономического эффекта.

Для более полного и глубокого изучения работы Бюро по содействию трудоустройству выпускников в нашем колледже были проведены мониторинговые исследования. Проведение систематических исследований (мониторинга) по оценке рынка труда и востребованности выпускников колледжа является актуальной и новой задачей не только при наборе контингента, но и при дальнейшем трудоустройстве. Реализация поставленных задач эффективна при планомерном отслеживании и совместимости потребностей производства с профессиональными навыками, умениями, приобретаемыми в колледже.

Ведущим индикатором успешной реализации кластерного подхода для повышения востребованности и трудоустройства выпускников является: в

среднесрочной перспективе – подготовка высококвалифицированных специалистов по профилю кластера, в ближайшей перспективе - увеличение количества участников олимпиад железнодорожного профиля всероссийского уровня, создание совместных проектов с участием представителей высших учебных заведений, согласование основных профессиональных образовательных программ с работодателями.

Внедрение кластерного подхода в деятельность колледжа показала, что эффективное решение поставленных задач и реализация принципа открытости и информированности в образовательной практике приводит к тому, что значительно возрастает качество подготовки, востребованность выпускника, имидж колледжа и всей системы профессионального образования.