

Как мы уже сообщали, на сессии городского маслихата рассмотрен вопрос о подготовке кадров в Лисаковском колледже. Подчеркнем, что обеспечение специалистами предприятий и организаций города - основной приоритет Стратегического плана развития Лисаковска по 2010 год. Надо отметить, что в самое сложное время - 90-е годы прошлого века - в Лисаковске сделали все, чтобы сохранить профессионально-техническое училище. Затем оно стало СПТУ, а позже - колледжем. В принятом решении маслихат рекомендовал колледжу и предприятиям создать специальную систему социального партнерства, чтобы учитывать все особенности нынешних требований и потребностей в кадрах.

ФОРМИРОВАНИЕ основ “умной экономики” в нашей стране заложено в Стратегической программе по индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2003-2015 годы, сказал в своем докладе директор колледжа Ю. Шаврин. Масштабность данной Программы и сложность решаемых ею задач вызвали необходимость модернизации системы технического и профессионального образования (ТИПО).

В связи с этим Министерством образования и науки РК разработана Государственная Программа развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008-2012 годы, которая определяет основные направления по развитию человеческих ресурсов, социального партнерства, расширению возможностей трудоустройства молодежи, формированию конкурентоспособных кадров с широкой компетенцией и фундаментальными знаниями. В результате реализации Программы развитие системы технического и профессионального образования будет определяться не предложением, а спросом.

Сама жизнь поставила сегодня учреждения начального и среднего профессионального образования в положение субъектов рынка услуг независимо от того, насколько они готовы к этому положению и заинтересованы в нем. Престиж любого колледжа или профессионального лица зависит от того, копируются ли на рынке труда их выпускники и куда трудоустраиваются.

В связи с этим всегда стоит вопрос, что именно надо делать учебному заведению для конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда, какие методы обучения больше подходят для этих целей в

торий, 8 мастерских, библиотека с читальным залом, спортивный и тренажерный залы, стадион, актовое зал, столовые, конференц-зал, 4 компьютерных кабинета (в наличии 92 компьютера, три интерактивные доски, все кабинеты имеют выход в Интернет).

В общежитии три этажа реконструированы и переоборудованы под учебные кабинеты и лаборатории.

Обновляется учебная мебель, приобретаются компьютеры, множительная техника. Заменена бытовая мебель в общежитии.

Стоимость приобретенных основных средств за последние три года

● В городском маслихате

КАДРЫ: НАЯВУ И НА ПЕРСПЕКТИВУ

составила более 15 млн. тенге, в том числе за счет собственных средств - около 12 млн. тенге.

ПРИОРИТЕТНЫЙ вопрос в политике менеджмента качества профессионального образования - социальное партнерство, которое в период жесткой конкуренции на рынке труда, а также в период интеграции национального образования в международное образовательное пространство призвано обеспечить качественный рост в системе профессионального образования.

Проводимые маркетинговые исследования отделом занятости и социальных программ показывают, что работодатели в настоящее время все больше проявляют заинтересованность в молодых кадрах как в мобильной рабочей силе, способной быстро ориентироваться и перестраиваться в

АО “Шаймерден” обеспечивает колледж спецодеждой, инструментами.

ТОО “Лисремсервис”, руководителем которого является выпускник колледжа Голоднов В. Л., в течение последних двух лет оказало финансово-материальную помощь нашему учебному заведению на сумму, превышающую 6 млн. тенге (приобретены автомобильный кран, микроавтобус, производственный инструмент, оборудование для мастерской по подготовке рабочих для коммунальной сферы и многое другое). За вклад в систему образования Голоднов В. Л. удостоен звания “Меценат-2008”.

Колледж готовит кадры в основном для горно-добывающей промышленности. Хотелось бы, чтобы вопрос материальной поддержки учебных заведений необходимыми техническими средствами стал для данных предприятий обыденным и правомерным. В этом направлении и необходим действенный механизм привлечения средств бизнеса в организацию профессионального образования и подготовки кадров.

нии которых участвуют как работники колледжа, так и производственники. Такая форма кооперации в подготовке рабочих кадров дает возможность налаживания доверительных партнерских отношений, применять передовые методики работы, повышать уровень знаний и практических навыков учащихся.

Немаловажным вопросом, который обсуждается в рамках социального партнерства, является вопрос трудоустройства выпускников. Здесь колледжу приходится, что называется, показывать “образовательный продукт” лицом. К сожалению, конкурентоспособными являются далеко не все выпускники. В основном это те, которые показали свои возможности при прохождении производственной практики, сумели реализовать свои знания при собеседовании со специалистами, показали исключительный научно-практический подход при защите дипломных проектов, во время которой, как правило, присутствуют главные специалисты предприятий и проводят отбор потенциальных работников.

Существующие сложности в тру-

боты в условиях реформирования национальной системы профессионального образования.

Международное сотрудничество расширяет свои границы. С 2007 года в Казахстане реализуются проекты, организованные Фондом поддержки профессионального образования по подготовке кадров для нефтегазового сектора Норвегии (RKK) и Министерством образования и науки РК. В августе текущего года директор колледжа побывал в Норвегии в составе делегации Казахстана.

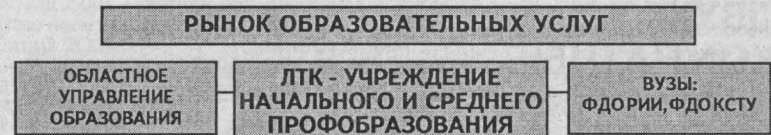
Эта страна добилась высоких показателей в социально-экономической жизни благодаря тому, что обеспечила перевод национальной экономики к “экономике знаний”. Здесь каждый имеет равный доступ к лучшему качественному образованию; в стране обеспечено тесное сотрудничество между системой образования, социальными партнерами - работодателями, органами власти, профсоюзами. Профессиональное образование привлекательно для молодежи.

В стране существует хорошо организованная и продуманная система управления профессиональной подготовкой, в которой одна из главных ролей отводится как раз социальным партнерам - работодателям.

ОСНОВНЫЕ проблемы, над которыми сейчас работает не только колледж, но и каждое учреждение начального и среднего профессионального образования области и страны в целом:

- сохраняется тенденция старения кадрового состава, что сказывается на мобильности процесса обучения;
- замедлен приток молодых специалистов вследствие низкого социального престижа профессии педагога;
- имеет место отток наиболее квалифицированных и перспективных ма-

ПРИМЕРНАЯ СХЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ г. Лисаковска



системе начального и среднего профессионального образования?

Лисаковский технический колледж юридически создан в 1996 году на базе среднего профессионального технического училища. Учебное заведение имеет двухступенчатую структуру обучения: “профессиональные лицей - колледж”.

Колледж осуществляет многопрофильную деятельность, реализуя государственные общеобразовательные стандарты начального и среднего профессионального образования:

- на базе профессионального лицея по 12 профессиям;
- на базе колледжа - по 13 специальностям.

Устойчивым спросом пользуются профессии и специальности электротехнического, горного циклов, сварочного производства.

В колледже обучается более 1700 учащихся на всех отделениях (по дневной и заочной формам). Рост контингента обучающихся за последние годы обусловлен следующими основными факторами:

- открытием новых профессий и специальностей, набор на которые производится на основании потребностей рынка труда (в основном горного и электротехнического циклов);
- увеличением набора в колледжные группы на базе основного среднего образования (9 кл.).

ПРОЦЕСС обучения осуществляется инженерно-педагогической коллектив списочной численностью 75 человек, из них 52 преподавателя и 23 мастера производственного обучения.

Высшую и первую категории имеют около 50% преподавательского состава и 39% - мастеров производственного обучения.

В последние годы идет обновление педагогического состава, так как наступил естественный процесс замены кадров. Кроме этого, современный уровень социально-экономического развития требует молодых специалистов, умеющих быстро ориентироваться и перестраиваться в реформируемой системе образования.

Для обеспечения учебного процесса имеются типовые здания учебно-лабораторного корпуса и общежития (на 240 мест). Функционируют более 40 специализированных кабинетов и лабора-

тории активно развивающемся обществе.

Поэтому мы пытаемся быть инициаторами взаимовыгодных отношений с потребителями продукции - нашими социальными партнерами, изыскивая новые формы и методы сотрудничества.

Принятый в 2000 году Закон РК “О социальном партнерстве” и складывающаяся ситуация на рынке труда по дефициту рабочей силы способствовали тому, чтобы был дан толчок процессу установления партнерских отношений между хозяйствующей системой и системой образования.

Реализация партнерских отношений между Лисаковским колледжем и социальными партнерами осуществляется по нескольким направлениям.

Одним из главных направлений является проведение профессиональной ориентации социальных партнеров - работодателей, которая включает в себя, в первую очередь, заключение договоров о сотрудничестве. Такие договоры заключены с крупными представителями бизнеса нашего города: ТОО “Оркен”, КБРУ, Лисаковский филиал АО “Имсталькон”, АО “Шаймерден”, Куржункульским рудоуправлением АО “ССГПО”, ТОО “Арай”, союзом предпринимателей нашего города. Напоминаем хорошие взаимоотношения с АО “Варваринское”.

В рамках социального партнерства проводятся педагогические советы, круглые столы.

На одном из заседаний круглого стола (в мае 2006 г.) был поставлен вопрос о разработке Программы развития системы социального партнерства в нашем городе (даже регионе). Она должна обеспечить интеграцию основного состава хозяйствующих субъектов, государственных институтов власти, учебного заведения в процесс включения молодежи в трудовую жизнь, облегчения ее адаптации к постоянно меняющимся условиям на рынке труда.

О материально-техническом оснащении учебных лабораторий и кабинетов. В решении этого вопроса хотелось бы отметить определенную помощь и поддержку ТОО “Оркен”, которое предоставило нашему учебному заведению оборудование для лаборатории электротехники, макет горно-обогатительной фабрики, действующие макеты экскаваторов нескольких марок и другое.

Низка зарплата у мастеров. Как отметил в своем выступлении депутат В. Кошелев, если нет хороших сержантов, то нет и армии. Нет в профобразовании мастеров - нет и будущих специалистов. Он поддержал идею создания общественного совета (комиссии), которая бы состояла из представителей всех заинтересованных сторон и с учетом складывающейся ситуации разрабатывала рекомендации по совершенствованию социального партнерства. Идею поддержали директор ТОО “Оркен” Н. Найденов, депутат Т. Хиврич.

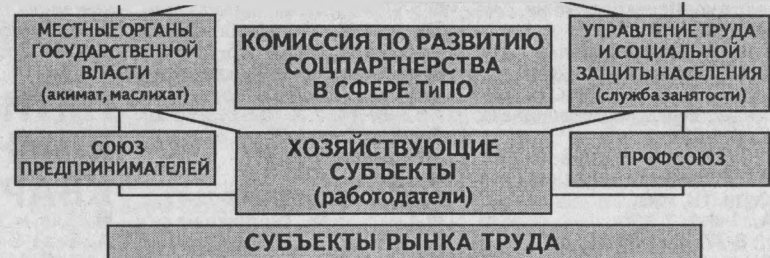
Новые горные предприятия, появившиеся в нашем регионе, привлекают к себе внимание наличием современной техники и технологий, политической управления и организации производства. В связи с этим в деятельности учебного заведения появилась такая форма работы с промышленными предприятиями, как выездной педсовет. Инженерно-педагогический состав колледжа на месте знакомится с производственными предприятиями, обсуждает со специалистами и менеджерами насущные вопросы обучения кадров. Наиболее продуктивно прошли педагогические советы в Куржункульском руднике АО “ССГПО”, АО “Варваринское”. Были определены конкретные пути дальнейшего сотрудничества, внесены предложения по корректировке учебных планов и программ в рамках обучаемых профессий.

Готовится такой педсовет на базе АО “Шаймерден”.

Следующим направлением взаимодействия с социальными партнерами является организация производственной практики.

Решая вопрос организации производственной практики, социальные партнеры хотят видеть на рабочих местах тех, кто имеет хорошие практические навыки и умеет использовать свои знания в производственной деятельности предприятия. Этих учащихся в последующем трудоустраивают в соответствии с полученной профессией. Такой подход обеспечивает поддержку учебному заведению в формировании учащихся профессиональной мотивации по наиболее востребованным профессиям и специальностям.

Стало традицией закреплять эти отношения во время практик открытыми уроками, в подготовке и проведе-



ЕЩЕ один аспект в работе колледжа - это международное партнерство.

Министерством образования и науки РК налажены партнерские отношения со странами-лидерами в сфере трудового и производственного обучения (Германия, Норвегия, Корея, Великобритания и др.).

В период с 2004 по 2009 годы Лисаковский технический колледж сотрудничал с Германским техническим центром (GTZ). Базой для взаимодействия послужила программа поддержки Федерального министерства внутренних дел Германии казахстанских немцев. GTZ профинансировало полный курс обучения двух групп учащихся немецкой национальности по профессии “Газоэлектросварщик” на базе 11 классов, ежегодная сумма поступлений составляла 20000 евро. Было приобретено современное сварочное оборудование, учебная литература по сварочному делу, компьютерная техника и многое другое.

По линии GTZ заместитель директора Киселева Т. И. побывала в Германии в составе казахстанской делегации с целью обмена опытом работы по подготовке квалифицированных кадров.

В рамках казахстанско-германского обучающего проекта заместитель директора Сачавская Т. Н. прошла пятилетний курс обучения по программе “Международное сотрудничество в профессиональном образовании стран Центральной Азии”. (Через областной институт повышения квалификации осуществляется передача полученных знаний преподавателям специализированных и мастерам производственного обучения профессиональных учебных заведений области).

Проект с GTZ завершен. Он продемонстрировал возможность тесного взаимодействия с мировой практикой в системе профессионального образования и получения опыта ра-

боты производственного обучения и технических преподавателей в сфере производства;

- остается низким уровень технической оснащенности учебных кабинетов, лабораторий и мастерских;
- отсутствие достаточного количества учебной литературы по специальным дисциплинам;
- определенные сложности в трудоустройстве выпускников;
- недостаточное прогнозирование рынком труда потребности в специалистах тех или иных профессий;
- слабо задействованы социальные партнеры (государственные органы, хозяйствующая система, профсоюзы) в создании современной системы технического и профессионального образования;
- недостаточное участие работодателей в формировании заказа на подготовку кадров, а также в разработке обучающих стандартов и учебных программ;
- несоответствие учебных программ по ряду профессий и специальностей требованиям современного производства;
- отсутствие эффективной государственной системы оценки качества управления учебным процессом.

Что же надо делать?

В первую очередь, наладить именно эффективную связь профессионального образования с социальными партнерами:

- создать в городе интеграционную структуру (совет или комиссию), куда бы вошли представители акимата, бизнеса, профсоюза, соцзащиты, образовательной среды;
- разработать Программу по социальному партнерству, которая смогла бы эффективно решать задачу по формированию и развитию молодой трудоспособной прослойки нашего города, конкурентоспособной на рынке труда.