**Поиск совместных решений образовательных учреждений, промышленных предприятий, энергетических компаний для повышения качества образования.**

Казалось бы вопрос не новый, очевидный. Предприятиям нужны квалифицированные специалисты, но при этом очень трудно организовать совместную деятельность , по причине отсутствия желания у работодателей. Может вопрос стоит не так остро? Давайте еще раз проанализируем ситуацию.

Вопрос о преобразовании в энергетике России обсуждается , принимаются программы модернизации и реконструкции на уровне правительства. Очень высок процент старого оборудования станций и подстанций, выработавших свой ресурс. Осуществляется переход на совершенно новое, с технической точки зрения, оборудование, требующее иной подготовки. Получается, что современные выпускники институтов и колледжей должны одинаково хорошо разбираться , как в передовой технике , так и в устаревших моделях оборудования. Нехватка квалифицированных кадров такого уровня является чрезвычайно острой, о чем заявляют руководители предприятий , компаний .

Современной энергетике необходимы высокообразованные , обладающие широким спектром компетенций, умеющие ориентироваться в потоке поступающей информации, способные грамотно и мобильно решать сложные производственные задачи при постоянно изменяющихся условиях профессионалы.

В соответствии с Государственной программой «Развитие профессионального образования в Челябинской области на 2018-2025 годы», принятой Постановлением Правительства Челябинской области от 29 декабря 2017 года N 756-П, колледж выполняет функции по решению задачи обеспечения подготовки кадров по востребованным и новым профессиям и специальностям СПО для экономики Челябинской области.

Качество образования определяется фундаментальностью, глубиной и востребованностью полученных знаний в конкретных условиях, в работе после окончания обучения, их применением для достижения конкретной цели и повышения качества жизни.

В центре образовательного процесса стоит потребитель знаний — обучающийся,

именно для него/нее читаются лекции, пишутся учебники, разрабатывают с новые образовательные технологии. Поэтому правомерно говорить о качестве обучающегося, который является тем материалом, который должен быть превращен в конечный результат образовательного процесса

Качество обучающегося можно охарактеризовать с помощью следующих показателей: знания, полученные ранее по профильным для обучающегося учебным дисциплинам ; знание компьютера ;

владение иностранным языком;

заинтересованность;

желание учиться;

интеллект;

духовность одаренность ;

память;

дисциплинированность;

настойчивость ;

работоспособность;

наблюдательность;

планирование карьеры.

Имеется ряд причин, указывает на отсутствие необходимого количества квалифицированных работников:

- недостаточное число специализированных учебных заведений в нашей стране, осуществляющих подготовку кадров в сфере энергетики;

- отток специалистов в другие отрасли российской промышленности (нефтяную, газовую, оборонную) по причине более высокого уровня заработной платы. В связи с этим многие прошедшие обучение переходят именно в эти сферы деятельности;

- значительную роль играет демографический фактор: работоспособное население в России составляет примерно 50 % от его численности.

Если говорить о структуре количественного кадрового состава ,то наблюдается перекос в сторону увеличения возрастных сотрудников: пенсионеры в энергетике составляют 8 % (в основном – рабочий класс), а люди до 25 лет – только 7 %, а именно молодежи необходимо строить карьеру. Требования : молодой . квалифицированный до 40 лет изменились, теперь рассматривают кандидатуры до 50 лет включительно .И это опять говорит о нехватке молодых хорошо обученной электриков.

Имеется связь географического порядка: отсутствует кадровая обеспеченность регионов, а ведь там сосредоточен основной энергетический потенциал: электрогенерирующие мощности, распределительные сети. Отдаленные и северные регионы на сегодня не так привлекательны для молодых специалистов.

Энергетика – это в основном мужская сфера деятельности, так как предполагает серьезные физические нагрузки и порой опасная для жизни и здоровья. Без энергообеспечения не может работать не одно предприятие, учебное заведение торговля и т.д. При этом она не самая высокооплачиваемая, трудозатратная , в связи с чем традиционно не всегда престижная и не очень привлекательная для молодежи. Но именно в ней наблюдается некоторая кастовость и определенная семейственность.

Абсолютно очевидно, что автономный путь развития сферы образования не способен обеспечить инновационного развития энергетики и обеспечения ее кадрами достаточного уровня квалификации. Образование и производство должны развиваться в тесном сотрудничестве .

В сложившихся условиях эффективное решение проблемы может быть найдено в создании практико-ориентированной системы профессиональной подготовки на базе безотрывного обучения с применением современных информационно-коммуникационных технологий.

Необходимо установить прочную обратную связь работодатель - образовательное учреждение для определения содержательной и организационной составляющих обучения и сокращение отрыва от потребностей практики.

Таким образом, необходимо выделить основные направления и действия, необходимые для исправления ситуации:

.-совместная разработка учебных программ и квалификационных требований к специалистам;

-выполнение запроса работодателя;

-проведение переподготовки специалистов по согласованным программам;

-стажировка преподавателей на предприятиях – партнерах ;

-реализация совместных проектов;

-государственные дотации или налоговые льготы для предприятий, участвующих в процессе подготовки специалистов;

-повсеместное внедрение дополнительного профессионального образования для углубления теоретической и, в большей степени, практической составляющей обучения;

- проведение конкурсов и мероприятий « Молодой специалист» , как на базе колледжа , так и на базовых предприятиях;

- добиваться внедрения наставничества , при прохождения практики и первом году работы выпускников;

- участие преподавателей и студентов в совместных проектах с специалистами энергетических объектов и предприятий города;

– участие предприятий в обновлении и создании лабораторной и практической базы ссузов и поддержания их в актуализированном состоянии;

- увеличение количества учебных центров повышения квалификации своих сотрудников, которые можно было бы использовать для прохождения производственной практики .

Преодолеть кризис кадров можно вернув целевые направления и обратить внимание на обучение молодых специалистов за счет собственных средств предприятий. Опыт показывает, что «выращенный» самим предприятием специалист работает лучше, чем пришедший со стороны. Для сохранения и удержания собственных специалистов требуется принимать меры по разработке соответствующих программ, улучшения условий труда, поднятие престижа профессии , повышения заработной платы, и максимально продуманной, активной кадровой и социальной политике со стороны государства .

Список литературы:

1. Методические рекомендации по проведению независимой системы оценки качества работы образовательных организаций   // Вестник образования. - 2013. - № 21. - С.62-79.

2. Ю.В.Кобазова- Методика оценки качества работы педагогических работников образовательных учреждений   // Управление качеством образования. - 2010. - № 2. - С.58-62.

 3.  Концепция общероссийской системы оценки качества образования   // Вестник образования России. - 2007. - № 14. - № 15. - С.18-30.