

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Модернизация системы подготовки рабочих кадров признана на всех уровнях государственной власти одной из актуальных задач развития экономики страны. В последнее время многое уже делается в этом направлении, как на федеральном, так и на региональном уровнях. Правительством утвержден Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 - 2020 годы.

Современная система среднего профессионального образования – без реального вовлечения работодателя в образовательный процесс модернизации системы СПО является малоперспективной.

Таким образом, успешной реализации функций профессионального образования можно добиться, лишь ориентируясь на спрос со стороны рынка труда. Изменения должны произойти, как в содержательном, так и в организационном аспектах образования. Их основой должны стать требования работодателей, которые являются непосредственными потребителями образовательных услуг и деловыми партнёрами сферы образования.

Прежде работодателей интересовал конечный результат обучения, как уровень подготовки работников и, поэтому они не стремились глубоко вникать в работу учебных заведений. Однако дефицит работников высокой квалификации в условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, формирования и развития глобальных рынков труда, быстрого роста мобильности трудовых ресурсов заставили работодателей активно взаимодействовать с учебными заведениями, участвовать в формировании компетенций выпускников и вникать в вопросы совершенствования профессионального образования.

Профессиональная компетентность специалиста рассматривается как интегративное качество личности, проявляющееся в готовности реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, и др.) для успешной творческой, продуктивной деятельности в профессиональной и социальной сферах, в осознании ее социальной значимости и личной ответственности за результаты этой деятельности, а так же в необходимости постоянного самосовершенствования. Конкурентоспособный специалист это специалист, который не только хорошо владеет своей специальностью, но и обладает аналитическим мышлением, умеет работать в стрессовой ситуации, быстро осваивать новую информацию, грамотно выразить свои мысли.

Компетентностная ориентация ФГОС СПО нацеливает на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает интенсификацию взаимодействия образовательного учреждения с работодателями. Ответственность за подготовку таких кадров нельзя возлагать только на средние профессиональные учебные заведения.

Работодатель способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов.

Взаимодействие СПО с работодателями должно развиваться в следующих направлениях: совершенствование содержания образования; изучение рынка труда; кадровое обеспечение образовательного процесса; материально-техническое обеспечение; привлечение дополнительных финансовых средств; система контроля качества образования.

Чтобы комплексно реализовать задачи по всем направлениям, необходимо выбрать эффективные способы сотрудничества: 1) практическое обучение студентов на реальных рабочих местах; 2) расширение спектра образовательных услуг, востребованных на рынке труда; 3) определение требований к качеству подготовки специалистов, в последнее время экспертиза основных образовательных программ, разработанных структурными подразделениями вузов в соответствии с требованиями ФГОС СПО на предмет включения в ООП дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей; 4) разработка и рецензирование учебно-программной документации; 5) проведение представителями работодателей - специалистами-практиками - учебных занятий для студентов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.; 6) участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников; 7) стажировка преподавателей на реальных рабочих местах; 8) повышение квалификации представителей работодателей; 9) участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки и т.д.; 10) проектная интеграция (совместные научные исследования, открытие базовых кафедр вуза на предприятиях работодателей, создание совместных малых наукоемких компаний и др.); 11) трудоустройство выпускников; 12) организация и совместное участие в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др. [1].

Наиболее тесный и взаимопроникающий характер взаимодействие с работодателями приобретает в процессе прохождения студентами различных практик, которые являются составными частями основных образовательных программ СПО и представляют собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов в условиях реальной профессиональной деятельности. Именно практики обеспечивают приобретение студентами первого профессионального опыта работы и, тем самым, выступают в качестве «ведущего фактора, обеспечивающего эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов» [1].

Список литературы:

1. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации

учебных и производственных практик//Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2.;

Сведения об авторе:

Белкина Т.А., мастер производственного обучения ГБПОУ СО Саратовской области «Ртищевский политехнический лицей»