

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Перестройка отечественной системы образования обусловила необходимость повышения качества профессиональной подготовки специалистов. Система обеспечения качества образования включает: оценку качества образовательных программ на соответствие с требованиями рынка (глазами работодателя); самостоятельный поиск преподавателем путей улучшения программы, на основе определения ее инновационного потенциала и реальной ценности содержащихся знаний на данный момент; систему контроля качества обучения на основе самооценки; стандарт образования, сориентированный на уровень подготовленности обучающихся, а не на минимум предлагаемого содержания образования.

В настоящее время на рынке труда преобладает спрос на квалифицированные кадры, однако работодатель может приобрести «кота в мешке» вместо ценного и перспективного работника. Как известно ошибка с кадрами стоит очень дорого. А с другой стороны, нередко и надежды выпускника оказываются всего лишь надеждами.

Решение этой проблемы – в повышении качества подготовки специалистов за счет глубокого анализа требований всех субъектов, заинтересованных в их конкурентоспособности, создания системы оценки конкурентоспособности специалистов. Необходима диагностическая методика, позволяющая образовательному учреждению оценить качество образования выпускника на всех этапах обучения, а также определить квалификационный уровень молодого специалиста, пришедшего на производство.

Предъявляемые к специалисту требования ориентируют систему профессионального образования на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, что характеризуется такими причинами как рост требований к квалификации и качеству подготовки специалистов и расширение рынка образовательных услуг.

Процедура оценки качества многогранна. Некоторые стороны этой процедуры освещены достаточно полно и применяются давно в системе образования (оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадровым потенциалом и т.п.). Но есть и определенные стороны, которые слабо представлены в методических разработках, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества работодателей.

В государственных образовательных стандартах второго поколения не представлены указания относительно учета мнения работодателей по оценке качества образования. Хотя участие представителей работодателей в организации и проведении практик, работе государственных экзаменационных и аттестационных комиссий можно считать одной из форм оценки качества подготовки.

В федеральных государственных образовательных стандартах вопросам оценки качества образования посвящен отдельный раздел. При этом один из пунктов говорит, что «обучающимся, представителям работодателей должна быть предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом, а также работы отдельных преподавателей». И это очень важно, так как вопрос «оторванности» системы образования от реального производства назрел уже давно.

Хотелось бы отметить следующие моменты, влияющие на качество подготовки специалистов:

1. Реализация принципа сопряжения профессионального и образовательных стандартов.

В настоящее время актуален вопрос привлечения работодателей к оценке качества подготовки выпускников. Оптимальным вариантом, по нашему мнению является согласование образовательных стандартов с требованиями работодателей и привлечение их к участию в учебном процессе. Однако, большинству потенциальных работодателей подобное сотрудничество видится лишним и чрезмерно затратным.

Очевидно, что от такого взаимодействия выиграют все стороны социального партнерства: работодатель получит специалиста необходимой квалификации, готового приступить к работе сразу после получения диплома; образовательное учреждение имеет возможность осуществлять подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, что существенно повысит авторитет и престиж учебного заведения.

Профессиональные стандарты задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям рынка труда, и представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, отвечающих конкретным профессиональным критериям. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. Таким образом, профессиональный стандарт и компетенция определяются сферой труда. Сущность профессионального стандарта состоит в том, что его содержание не привносится извне, оно заложено в самой профессиональной деятельности.

2. Активное участие работодателей в образовательном процессе.

Помимо разработки компетенций важную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов.

3. Образовательный процесс – это ключевой фактор. В него входит: качество образовательных программ, качество формирующегося контингента обучающихся, его мотивация к освоению образовательных программ, информационно-методическое обеспечение учебного процесса, качество процесса обучения, востребованность выпускника на рынке труда, результативность его самореализации. Контроль качества всех факторов должен обеспечиваться статистическими, социологическими и педагогическими методами.

Таким образом, требования производства к качеству образования специалистов ориентируют системы СПО на реализацию факторов, обеспечивающих конкурентоспособность и высокий уровень квалификации.

Основная цель, преследуемая работодателем, заключается в повышении эффективности своей деятельности. При этом под эффективностью можно понимать повышение качества образовательных услуг.

С точки зрения работодателя, выпускники должны обладать:

- достаточными практическими и теоретическими знаниями и навыками, для того, чтобы обеспечить ...
- развитыми профессиональными качествами, необходимыми для выполняемой ими работы (инициативность, организаторские способности и т. д.);
- высокой работоспособностью, что предполагает наличие крепкого здоровья и высокой физической выносливости.

С точки зрения обучающей стороны качество подготовки выпускников мы рассматриваем исходя из соответствия общим, профессиональным компетенциям и высокой конкурентоспособности.

Большое значение в процессе формирования профессиональных компетенций студента и, соответственно, повышении качества образования, играет практика, т.к. она, наряду с теоретическим обучением, формирует у него опыт профессионального поведения как «высшей культурной формы поведения», личностное знание, умение самостоятельно проектировать, реализовывать, анализировать и оценивать свою собственную деятельность, позволяет студенту выступить в активной роли по отношению к объекту своей деятельности, выявить его достоинства и недостатки, а также способности к профессиональной деятельности [3, с. 163]. Во время практики у студентов также формируются мотивация и готовность к выполнению профессиональных обязанностей.

Идеальный вариант взаимодействия с работодателями, когда представители работодателей участвуют в учебном процессе колледжа, проводят учебные занятия, участвуют в работе аттестационных и экзаменационных комиссий.

Таким образом, оценка качества подготовки выпускников для работодателей включает не только наблюдение со стороны и высказывание замечаний, но и их непосредственное участие в процессе подготовки кадров.

Как пример – взаимодействие студентов специальности 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям) с предприятием ООО «МонтажЭлектроАвтоматика», которое в течение многих лет оказывает содействие Монтажному колледжу (название соответствует 2017 году) в организации учебной и производственной практики, предоставлении объектов для отработки студентами профессиональных компетенций. Представитель предприятия, технический директор Стесель Виктор Ионович является председателем Государственной аттестационной комиссии названной специальности, участвует в промежуточной и итоговой аттестации студентов, принимает участие в семинарах, круглых столах, студенческих конференциях.

Одним из главных вопросов, обсуждаемого Стеселем В.И. со студентами, является «качество рабочей силы». Это понятие включает в себя совокупность умственных, интеллектуальных, психологических и физиологических способностей человека к выполнению им определенных функций в общественном производстве, обогащенной общеобразовательной, профессиональной и квалификационной подготовкой, накопленным опытом, социальными ценностями и ориентациями работника [4, с.177] Названные элементы качества рабочей силы всегда пребывают в определенном сочетании, что определяется уровнем развития общественного производства и формами его организации.

Современная рыночная экономика требует формирования нового качества работников от рядового до специалиста. Это качество характеризуется такими важнейшими чертами как конкурентоспособность, предприимчивость, компетентность, дипломатичность, умение сохранять коммерческую тайну, уметь работать в единой команде.

Список использованных источников

1. Концепция обеспечения качества образования в РосНОУ [Электронный ресурс]: http://www.rosnou.ru/pub/00_Nataly/Important/Ka4estvo/Norm_baza/Kontsepsiya_obespech__kach_.doc.
2. Болотов В.А., Круглов В.И., Шаулин В.Н., Трифонова О.Д., Соловьев Б.Б. «Развитие системы оценки качества образования». [Электронный ресурс]: http://s_1.chu.edu54.ru/doc/Sbornik_materialov_po_itogam_sovehhanija_
3. Проблемы участия работодателей в процедуре оценки качества образования Космынин А.В., Смирнов А.В.
4. Жадан И.Э., Важнейшие качества работника, необходимые в рыночных условиях. Вестник СГТУ, № 3 (48), 2010

Сведения об авторе:

Хмырова С.С., магистр по направлению подготовки 15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств, преподаватель ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Саратовский социально-экономический институт (филиал) Монтажный колледж