

РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДЕЛЕ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

В эпоху индустриального развития «техника решала всё». А в современную эпоху постиндустриального развития основной становится сфера «экономики знаний». Доля «экономики знаний» в ВВП страны сегодня составляет 15%. Это образование, НИОКР, биотехнологии, информационные технологии и медицина. Все это вкладывает в человека знания, необходимые для его эффективного труда. В важнейших отраслях экономики, например, в машиностроении, химии, электронике используется оборудование такой сложности, что эффективная работа на нём невозможна без профессионалов высокого уровня. Знания становятся все больше главной производительной силой и мотором экономического роста. Новые научные открытия, изменения в экономике и геополитике привели к возникновению новых профессий или к трансформации старых.

Современная система профессионального образования взошла на новый виток координат: когда образование не услуга, а миссия. Миссия, направленная на формирование мировоззрения студента – в высшей степени культурного, ответственного, созидającego, социально активного, способного преобразовывать окружающий мир. Речь идет не только о том, что он выучил, а в первую очередь - чему научился.

Ведущие мировые и Российские корпораций (РУСАЛ, Microsoft, Intel) уже доказали, что конкурентоспособная компания в современных условиях не может оставаться пассивным потребителем рынка образовательных услуг. Они должны динамично и гибко реагировать на стремительные изменения в экономике и социальной сфере.

И в настоящее время представители рынка труда стали приоритетными заказчиками и оценщиками качества образования выпускника. Они обладают рядом преимуществ в частности: могут предъявлять свои требования на различных этапах реализации образовательной программы и непосредственно влиять на ее содержание. В то же время, в отличие от государства, работодатели имеют возможность чаще и оперативнее менять набор и содержание требований и компетенций к подготовке выпускников.

В соответствии с выше обозначенными тенденциями ГАПОУ СО БПТТ «им. Н.В. Грибанова» была разработана и успешно реализуется модель взаимодействия с социальными партнерами. Под социальным партнерством нами понимается система взаимоотношений администрации, преподавателей специальных дисциплин с предприятиями - заказчиками. Приоритетным направлением такого сотрудничества является целенаправленное обучение студентов основам научного мира, ведению исследований, мотивация на творчество и инновационную деятельность.

Данная модель позволяет влиять работодателю на качество образования через его непосредственное участие:

1. Как эксперта при внешней оценке программ учебных заведений.

Как потребители образовательных услуг работодатели заинтересованы в реальном потенциале программы, в оценке качества образования и профессиональной деятельности. В данной роли они предоставляют консультативную помощь при корректировке образовательных программ, внося набор дополнительных компетенций для соответствия программе рынка труда.

2. При реализации образовательных программ.

Диапазон такого сотрудничества неограничен. Специалисты-практики проводят ряд лекций и семинаров в учебном заведении; мастер-классы на производстве. Осуществляют целевую подготовку (переподготовку) преподавателей профессиональных дисциплин. Осуществляется совместная работа по формированию банка ориентированных дипломных работ и курсовых проектов. Предприятия партнеры обязательные гости и участники научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства и профессиональных недель. Ведется систематическая работа по созданию «инновационных зон».

3. При внутренней оценке фактических результатов обучения студентов.

Такая оценка осуществляется с помощью анкетирования. Преподаватели и специалисты-практики разработали анкеты и проводят мониторинг результатов. Основными критериями являются: способность работать в команде; готовность к дальнейшему обучению и эффективность представлять себя и результаты своего труда; нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие; возможность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи; способность к инновационной деятельности; уровень понимания и осознания этической и профессиональной ответственности т.п. В качестве дополнительных критериев выступают: владение ПК, иностранным языком, эрудированность, общая культура.

Информация вносится в базу данных, систематизируется и обрабатывается, и в результате формируются списки студентов для последующего трудоустройства.

4. Участие представителей рынка труда в организации воспитательного процесса.

Студентам, поступившим на первый курс, обязательно организуется экскурсия на профильное предприятие. Традиционными стали встречи с ветеранами отрасли и совместные спортивные и культурно массовые мероприятия.

5. Внешней оценки качества образования, т.е. участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников и их дальнейшее трудоустройство.

Несомненно, не упускается из внимания процесс прохождения производственной практики. Когда осуществляется взаимопроникающий и наиболее тесный характер взаимодействия между студентом и работодателем. Ведь именно такая образовательная деятельность обеспечивает приобретение первого профессионального опыта и является гарантом «ведущего фактора, обеспечивающего эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов» [2, с.6].

На протяжении 5 лет БПТТ тесно сотрудничает с более 20 промышленными предприятиями и учреждениями. Среди них: ООО «Балаковские минеральные удобрения», ЗАО «Балаковводсервис», ОАО

«Балаковский порт», Дилерский центр НИССАН «Балаково Авто», фФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии».

Анализ развитий направлений социального партнерства способствует положительной динамике в востребованности выпускников и закреплённости кадров на рабочих местах.

Трудоустройство выпускников БПТТ «им. Н.В.Грибанова»

Год выпуска	Всего выпускников	Количество трудоустроенных по специальности	% востребованности
2014	115	81	70,4
2015	165	134	81,2
2016	203	186	91,6

С 2014г по 2016г процент оставшихся работать на предприятиях по специальностям и профессиям увеличился с 62% до 81%.

В настоящее время заканчивается подготовительный период для заключения пакета документов о социальном партнерстве с ООО «Синяя птица» и ООО «Бархатный сезон» для подготовки специалистов по направлению ТОП-50 по специальности «Гостиничное дело».

В заключении можно констатировать, что уровень подготовки профессиональных кадров значительно возрастет, если работодатели перейдут из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда. А образовательные учреждения в свою очередь должны перейти к позиции «чем наше заведение интересно работодателю» и более пристальнее присмотрится к сектору современной индустрии.

Список литературы

1. Романова Е.С., Решетина С.Ю., Абушкин Б.М., Комаров Р.В. Особенности современного рынка труда и проблемы профессиональной ориентации // Городские экспериментальные площадки ИПССО в 2008-2009 г. Опыт работы, гл.5 – М.: МГПУ, 2010. – С. 118-150.
2. 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.
3. Модернизация профессионального образования [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://www.mos-partya.ru/party/party_projects/edmod
4. Модернизация профессионального образования [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://www.vfmgju.ru/sovremennie_tendencii_v_visshem_obrazovanii_506/perechen_specialnostey_srednego_obrazovania_557/Modernizaciya_professionalnogo_obrazovaniya_792/index.htm

Сведения об авторе:

Кондрашова Л.В., преподаватель специальных дисциплин ГАПОУ СО
«БПТТ им. Н.В. Грибанова»