

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Главными приоритетами Концепции долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, которая обуславливает национальную стратегию развития РФ, определены инновационная экономика, наука и образование. Стратегическая цель государственной политики в области образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Развитие системы профессионального образования заключается в расширении участия работодателей на всех этапах образовательного процесса. При этом важнейшей задачей системы образования является содействие формированию инновационного пути развития отечественной экономики, в том числе посредством качественной подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Для достижения данной цели необходимо совершенствовать систему управления образовательной деятельности, ориентируя ее, прежде всего, на рынок и конечных потребителей предоставляемых образовательных услуг.

Прежде качество образования интересовало работодателей только как конечный результат обучения, как уровень подготовки работников и, потому, 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 обеспечения качества образования.

Работодатели и обучающиеся, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители и, потому, их оценка отличается от оценки государства и учебных заведений. Выпускник считает образование качественным, если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде, а несоответствие их подготовки требованиям ФГОС. Поэтому работодатели и студенты будут считать качество образования низким, если уровень подготовки выпускников не будет соответствовать требованиям производства и рынка труда.

Для того чтобы выпускники профессиональных образовательных учреждений были востребованными на рынке труда, чтобы правильно оценить, какие направления подготовки обучающихся нужно развивать и какие профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников, образовательному учреждению необходимо вести постоянный мониторинг изменений конъюнктуры рынка труда и требований работодателей.

В настоящее время в России быстро расширяется практика участия работодателей в образовательной деятельности учебных заведений и оценке качества образования, так как работодателям нужны гарантии того, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу же после окончания образовательного учреждения приступить к работе.

Для того чтобы убедиться, что образовательный процесс правильно построен и качество подготовки выпускников гарантировано, работодатели могут проводить профессиональную аккредитацию программ. Причем результаты аккредитации могут быть признаны не только самим предприятием, фирмой, но и государством. Поэтому огромное внимание работодатели уделяют сертификации квалификации выпускников, потому что обучение формирует одни компетенции, а практический опыт – другие. Работодатели придерживаются мнения, что профессиональная квалификация выпускников может быть признана только тогда, когда они имеют подтверждение, что овладели компетенциями обеих групп.

Взаимодействуя с учебными заведениями, работодатели участвуют в формировании заказа на подготовку специалистов нужной квалификации, в оценке качества содержания и подготовки выпускников. Так как в основе заказа и оценки результатов обучения лежат прямые требования работодателей, то заказ и оценка будут выходить за рамки требований государства в сфере образования, которые определяются ФГОС. Таким образом, в настоящее время работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования. Следовательно, учебным заведениям, разрабатывая и реализуя программы, необходимо ориентироваться на потребности работодателей и студентов и создавать механизмы, позволяющие непрерывно отслеживать изменения рынка труда и требований основных потребителей к качеству образования.

В настоящее время система СПО не может развиваться как отдельная замкнутая система. Образовательные учреждения и работодатели, как звенья одной цепи должны взаимодействовать. При таком сотрудничестве работодатели должны формулировать требования к количеству и к качеству подготовки профессиональных кадров. В свою очередь образовательным учреждениям необходимо удовлетворять данные требования. Главной претензией работодателей является оторванность знаний, которые получают выпускники образовательных учреждений, от практики. Это проявляется в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности выпускников к предстоящим трудовым будням, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде. Большинство работодателей видят выход из данной ситуации за счет

увеличения сроков и углубления содержания учебных и производственных практик. Кроме этого необходимо привлекать опытных специалистов – практиков для ведения учебных занятий, усилить контроль над качеством образовательного процесса, адаптировать преподаваемые дисциплины к реальной жизни работодателя.

Для решения данной немаловажной задачи необходимо внедрять новые формы социального партнерства, новые правовые нормы и договоры, которые при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов будут содействовать в подготовке специалистов. В свою очередь для предприятия содействовать в обеспечении своих кадровых потребностей.

Наиболее распространенной моделью взаимодействия производителей и потребителей образовательных услуг является целенаправленная подготовка профессиональных кадров, а в некоторых случаях работодатели и колледж могут совместно разрабатывать образовательные программы, которые нацелены в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного предприятия.

Из наиболее распространённых направлений совместной деятельности профессионального образовательного учреждения и работодателя выделяются:

- учебная и производственная практика обучающихся на реальных рабочих местах;
- расширение спектра образовательных услуг, востребованных на рынке труда;
- определение требований к качеству подготовки специалистов, а именно экспертиза основных образовательных программ на предмет включения в основную профессиональную образовательную программу (ОПОП) дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей;
- разработка и рецензирование учебно-программной документации;
- участие работодателей в государственной (итоговой) аттестации выпускников, промежуточной аттестации обучающихся по профессиональному модулю ОПОП;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, фестивалях и т.д.;
- проектная интеграция (совместные научные исследования) трудоустройства выпускников;
- организация и совместное участие в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др.

Таким образом, наиболее тесный характер по взаимодействию образовательного учреждения и работодателя приобретает в процессе прохождения обучающихся различных практик, которые являются составными частями основных образовательных программ СПО и представляют собой одну из форм организации учебного процесса,

закрывающуюся в профессионально-практической подготовке обучающихся в условиях реальной профессиональной деятельности. Именно прохождение практики обеспечивает приобретение обучающимися первого профессионального опыта работы и выступает в качестве «ведущего фактора, обеспечивающего эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов».

Соответственно, программы учебных, производственных и других практик, предусмотренных соответствующими ФГОС СПО, должны ориентироваться на непрерывное повышение профессионального уровня развития обучающихся, прежде всего, посредством интеграции их теоретической и профессионально-практической, учебной и научно-исследовательской деятельности.

В настоящее время образовательные учреждения и работодатели должны быть заинтересованы в создании общей системы, которая объединяет усилия обеих сторон по формированию профессиональных компетенций обучающихся в рамках различных практик в соответствии с требованиями существующего и будущего рынка труда. С целью повышения эффективности взаимодействия с предприятиями-работодателями рекомендуется разрабатывать взаимовыгодные программы сотрудничества и заключать соответствующие договоры. Данный социальный диалог, а также развиваемые на его основе партнерские связи с работодателем, являются хорошим средством повышения качества среднего профессионального образования, создания дополнительных условий для формирования компетенций, расширения и углубления практических знаний студентов.

Считается, что сегодня отсутствуют нормативно-правовые условия для массового привлечения бизнеса в образовательную сферу. Поэтому партнерство профессиональных образовательных учреждений и работодателей – назревшая потребность. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с профессиональными учебными заведениями. Государство может стимулировать и поощрять бизнес, который поддерживает образование. С учетом взаимного интереса всех участников - субъектов рынка образовательных услуг качественное профессиональное образование в России должно стать одной из важных сфер эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования.

Таким образом, если перевести работодателя из позиции наблюдателя и пассивного потребителя образовательных услуг в позицию заинтересованного участника образовательного процесса, содействующего овладению обучающимися целым комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда, то эффективность такого взаимодействия в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастет.

Список используемой литературы:

1. Низиенко, Е.Л. Информация о функционировании и развитии системы профессионального образования // Материалы парламентских слушаний по теме «Начальное и среднее профессиональное образование в России: законодательное регулирование и перспективы». Москва 2009.
2. Олейникова, О.Н., Муравьева, А.А., Коновалова, Ю.В., Сартакова, Е.В. // Разработка модульных программ, основанных на компетенциях: Учебное пособие. – М.: Альфа-М, 2005.
3. Олейникова, О.Н., Муравьева, А.А., Коновалова, Ю.В. // Анализ потребности в умениях: Методическое пособие. – М.: Альфа-М, 2005.
4. Резник, С., Назаров, Н. Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, N 6 [Электронный ресурс]. URL:<http://www.hr-portal.ru/article/povyshenie-rolipredpriyatii-rabotodatelei-v-sisteme-professionalnoi-podgotovki-upravlenches>
5. Садовая, Е. Социально-экономические предпосылки включения молодежи в процесс модернизации российской экономики // Образовательная политика № 3 (53) 2011. С.58-67.
6. Письмо Министерства образования РФ от 21 ноября 2003 г. № 19-52-1130/19-28 «Об обеспечении социального партнерства системы среднего профессионального образования»[Электронный ресурс] URL: obraz.tambov.gov.ru/dok/150/168.html
7. Материалы сайтов <http://www.pppinrussia.ru>, <http://www.pppcenter.ru>, <http://www.mirkin.ru>, <http://www.partner-fin.ru>

Сведения об авторе:

Оладышева Н.П., заместитель директора по воспитательной работе, преподаватель ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж»