

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

*Сумкина О.О.*

*ГАПОУ ЧР "Алатырский технологический колледж" Минобразования Чувашии, г.Алатырь*

Модернизация российской экономики и переход её на инновационный путь развития неразрывно связаны с обновлением производства и его материально-технической базы. Однако не менее важным является решение кадровых проблем, поскольку без подготовки специалистов новой формации невозможно ни эффективное и быстрое освоение новых технологий, ни кардинальное повышение производительности труда, ни создание конкурентоспособной на мировом рынке продукции.

Инновационная экономика, наука и образование определены главными приоритетами, обуславливающими национальную стратегию развития Российской Федерации на период до 2020 года. При этом важнейшей задачей системы образования является содействие формированию инновационного пути развития отечественной экономики, в том числе посредством качественной подготовки и переподготовки профессиональных кадров [4, с. 107-109].

Работодатели и учащиеся, 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 не соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а 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. Поэтому работодатели и студенты будут считать качество образования низким, если уровень подготовки выпускников не будет соответствовать требованиям производства и рынка труда.

Стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов - персонал все равно приходится переподготавливать на местах, преобразовывать теоретические представления в практических навыках и технологиях.

Приступить к разрешению этой проблемы можно через выстраивание системы социального партнерства в пространстве региона, формирующего у студенческой молодежи знания, навыки и умения конкурентоспособного специалиста, а также ценности, потребности и способности самореализации личности. Реализация данной системы будет не полной без активного участия предприятий и их самостоятельной роли в образовательном процессе [2, с.5].

Основными направлениями активного содействия предприятий-работодателей подготовке студентов являются:

- содействие практической подготовке студентов во время учебы;
- взаимодействие организаций-работодателей и выпускающей кафедры;
- управление процессом адаптации молодых специалистов в организации.

Содействие практической подготовке студентов во время учебы может выражаться во взаимодействии организаций-работодателей с младшими и со старшими курсами.

На младших курсах обучения студенту важно познакомиться со своей будущей деятельностью, узнать, какие предприятия могут стать его работодателями, какие у них требования к молодым специалистам (ознакомительные встречи со студентами, ознакомительная практика, составление модели востребованного молодого специалиста).

На старших курсах задача формирования у студентов навыков практической деятельности должна решаться такими формами внеаудиторной работы, как производственные практики, курсовое и дипломное проектирование. Такая работа должна проходить в форме активного наставничества со стороны специалистов организации-работодателя.

Работодатели могут содействовать практической подготовке студентов в период обучения в следующей форме:

- участие в проведении практики первокурсников;
- создание модели востребованного молодого специалиста;
- осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятии;
- содействие реальному курсовому проектированию;
- содействие реальному дипломному проектированию;
- участие в проведении экономической и управленческой практики;
- содействие преддипломной практике;
- участие в формировании тематики курсовых и дипломных проектов.

Таким образом, предприятия-работодатели участвуют в подготовке для себя управленческих кадров.

В настоящее время в России быстро расширяется практика участия работодателей в образовательной деятельности учебных заведений и оценке качества образования, поскольку работодателям нужны гарантии того, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу приступить к работе [3, с. 8-10].

Например, работодатели начали проводить профессиональную аккредитацию программ для того, чтобы убедиться, что образовательный процесс правильно построен, и гарантировать качество подготовки выпускников. При этом они хотят, чтобы результаты аккредитации признавались не только предприятиями и компаниями, но и государством. Большое внимание работодатели уделяют оценке и сертификации квалификации выпускников, поскольку считают, что обучение формирует один

«Актуальные вопросы развития профессионального образования», 11-24 декабря 2017 года, г. Киров  
набор компетенций, а практический опыт – другой. По мнению работодателей, профессиональная квалификация выпускников может быть признана только после подтверждения того, что они овладели компетенциями из обеих групп, и, потому, выпускники программ в области инженерного дела, архитектуры, юриспруденции, медицины могут быть допущены к самостоятельной профессиональной деятельности только после сертификации их квалификаций.

Работодатели все активнее взаимодействуют с учебными заведениями, участвуя как в формировании заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников. Поскольку 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, учебные заведения, разрабатывая и реализуя программы, должны ориентироваться на потребности работодателей и студентов и создавать механизмы, позволяющие непрерывно отслеживать изменения конъюнктуры рынка труда и требований основных потребителей к качеству образования.

От работодателя специалист ждет возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить при этом необходимые знания и навыки и заработать денег. Идеальной ситуацией для такого специалиста будет самостоятельное (после детального ввода в ситуацию) выполнение небольшого блока работ, дающее возможность проявить себя, приобрести новые знания, получить практический опыт и разобраться в сути работы. Следует упомянуть, что для ввода такого специалиста в должность требуется больше времени за счет необходимости объяснения некоторых азов работы и взаимодействия в команде.

Ответственность за подготовку таких кадров нельзя возлагать только на высшие учебные заведения. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов. Конструктивное партнерство вузов и работодателей - назревшая потребность. С учетом взаимного интереса всех участников - субъектов рынка образовательных услуг качественное высшее образование в России сегодня должно стать одной из важных сфер государственного партнерства [4, с. 107-109].

Безусловно, нельзя сбрасывать со счетов такой фактор: предприятия и фирмы стремятся получить хорошо обученных, готовых к работе выпускников и даже согласны за это платить. Однако законодательная база не позволяет бизнесу участвовать в формировании учебных программ. Ни для кого не секрет, что окончательное решение о том, как и чему учить студентов, принимают только государственные органы. И сегодня предприятия осуществляют образовательную деятельность лишь на основании личных договоренностей с руководителями СПО. Такие договоренности, по данным

«Актуальные вопросы развития профессионального образования», 11-24 декабря 2017 года, г. Киров областного управления образования, есть практически у каждой образовательной организации.

В Алатырском технологическом колледже Минобразования Чувашии сотрудничество осуществляется с данными социальными партнерами: ОАО «Электроавтомат», ОАО «Завод «Электроприбор»», ООО «Лесовик – 2», ООО «Алатырская бумажная фабрика», Алатырское АТП, ООО «Молочное дело - Ивня», ОАО «Маслосырбаза Чувашская» и др.

Действуют следующие формы взаимодействия колледжа с компаниями:

1. Совместная разработка рабочих учебных планов по специальностям и профессиям;

2. Согласование и экспертиза рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей;

3. Привлечение специалистов предприятий для участия в государственной (итоговой) аттестации, для проведения курсового и дипломного проектирования;

4. Прохождение студентами производственной и преддипломной практик;

5. Заключение трехсторонних договоров между студентами, колледжем и предприятием;

6. Участие в совместных конкурсах и проектах;

7. Участие специалистов предприятия в проведении внеклассных мероприятий и в учебном процессе (организация уроков на производстве);

8. Участие работодателей в научно-практических конференциях;

9. Кадровое обеспечение образовательного процесса (привлечение к преподаванию специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности);

10. Привлечение специалистов предприятий к руководству практикой (оценка профессиональных компетенций выпускников);

11. Участие работодателей в проведении квалификационных экзаменов по профессиональным модулям;

12. Сотрудничество со службой занятости: изучение рынка труда, обучение рабочим профессиям безработных граждан.

13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогов на предприятиях согласно графику стажировки.

14. Трудоустройство выпускников на предприятиях.

Успешное развитие взаимных отношений колледжа и работодателей привело к положительным результатам и позволило:

1. Заметно увеличить число учебных курсов и программ, оцениваемых работодателями и специалистами-практиками;

2. Учитывать потребности и нужды предприятий и организаций при введении новых специализаций и открытии новых образовательных программ;

3. Регулярно привлекать работодателей и специалистов-практиков к:

- разработке новых образовательных программ;
- разработке и обсуждению предполагаемых результатов обучения;
- оценке фактических результатов обучения студентов и выпускников;

- пересмотру и актуализация содержания программ производственных практик;
- чтению лекции и проведению семинаров,
- формированию ФГОС третьего поколения, основанных на компетентностном подходе;
- формированию тем дипломных работ;

4. Более эффективно использовать в учебном процессе инновационные образовательные технологии,

5. Привлекать работодателей к обновлению и развитию образовательных ресурсов;

6. Проводить переподготовку и целевую подготовку специалистов для предприятий и организаций работодателей-партнеров;

7. Привлекать представителей международных компаний для чтения лекций, проведения семинаров и разработки учебных курсов.

На основании того, что работодатели, используя указанные выше формы и методы, прямо влияют на содержание программ и учебных курсов и процессы формирования предметных компетенций выпускников, можно заключить, что работодатели играют заметную роль в обеспечении качества образования, предоставляемого в средних специальных учебных заведениях.

Подытоживая, можно констатировать, что эффективность участия работодателей в повышении качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастет, если учебным заведениям удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров-работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов.

### Список литературы

1. Закон Российской Федерации «Об образовании»: (в редакции, введенной в действие с 15 января 1996 г. Федеральным законом от 13 января 1996 г. №12-ФЗ) // Официальные документы в образовании.- 2000.-№ 14, июль.- С. 2-59.

2. Давыденко Т.М. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик/ Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5753> (дата обращения: 28.11.2017).

3. Матвеев Л.А. Роль социального партнерства в формировании новых требований к специалисту среднего звена и оценка качества подготовки выпускников ссуза // Среднее профессиональное образование.2012.№1. С8-10.

4. Покушалова Л.В. Проблема качества подготовки современного специалиста [Текст]/ Л.В. Покушалова//Молодой ученый.-2011. №2. Т.2.- С 107-109.