

Проблемы взаимодействий средних профессиональных учебных организаций с работодателями

*Капитунова И.Ю.,
преподаватель специальных дисциплин
ГБПОУ «Профессиональное училище с. Домашка»*

Качество, конкурентоспособность профессионального образования имеют определяющее значение для успешного развития любой страны, в особенности России. В связи с этим уровень профессионального потенциала страны, напрямую определяющийся качеством образования, становится не только важнейшим фактором экономического и социального развития, но и ключевым условием экономической и политической самостоятельности страны.

Модернизация системы образования призвана обеспечить Россию качественно новыми кадрами. У нас в стране много профессиональных училищ и лицеев, которые призваны давать современное образование. И в целом, на первый взгляд, статистика весьма благополучна — растет число обучающихся, получивших специальное профессиональное образование. Но если посмотреть внимательнее на происходящие процессы, то есть повод для определенного беспокойства.

Несмотря на принимаемые меры по развитию системы профессионального образования, быстрорастущий спрос на квалифицированные кадры не обеспечивается в полном объеме, а уровень навыков выпускников не соответствует требованиям работодателей. 63% работодателей заявили, что недостаточный уровень образования и навыков рабочих кадров представляют собой препятствие на пути развития предприятия. Наибольшие затруднения с нахождением квалифицированных работников испытывают крупные компании.

Требования к навыкам и компетенциям специалистов постоянно возрастают: 40% компаний сообщили об ужесточении требований к навыкам работников за последние два года в связи с усилением норм к качеству услуг,

усложнением технологий, ростом конкуренции. Дефицит квалифицированных рабочих кадров признан проблемой большинства отраслей экономики.

Удовлетворение текущих и будущих производства в качественных специалистах, выполнение его профессиональных требований к выпускникам профессиональных училищ и лицеев с учетом реальных запросов отечественного рынка труда являются ключевой задачей российского профессионального образования. Качество – это, в первую очередь, соответствие конечного продукта требованиям потребителя. В сфере образования конечным потребителем является работодатель, именно он выставляет требования к компетентности выпускника.

Какие требования выставляет работодатель к выпускнику среднего профессионального звена? В первую очередь - это знания, во вторую очередь - это практический опыт, которого так не хватает нашему выпускнику. В последние годы к предприятиям выдвигаются все более жесткие требования: необходимо производить конкурентную, высокотехнологичную продукцию, обеспечивать прорыв страны в развитую конкурентоспособную экономику. Это подразумевает, форсированную подготовку специалистов самой высокой квалификации, прежде всего для реализации государственных приоритетов, наиболее важных для России.

Основной причиной низкой эффективности взаимодействия между работодателями и системой профессионального образования представляется отсутствие обоюдного интереса к налаживанию процесса взаимодействия в настоящий момент. У работодателей часто не бывает времени налаживать контакт, и при подборе кадров они ограничиваются тем, что работают через кадровые агентства.

На российском рынке образовательных услуг сложилась весьма парадоксальная ситуация: число профессиональных специалистов растет год от года, а предприятия буквально задыхаются от нехватки квалифицированных кадров. Одна из причин – упал престиж рабочей профессии, с другой стороны выпускников училищ по окончании учебы забирают в армию, в результате

потребность в таких работниках в 2-3 раза больше, нежели реальное предложение. После армии на производство, возвращаются единицы. При нехватке рабочих кадров руководители часто не хотят брать выпускников среднего профессионального звена, мотивируя отказ нехваткой опыта. Да и зарплата не является привлекательной, так как пособие по безработице составляет 12 и более тысяч рублей. В то же время вместе с советской моделью обучения на местах ушла и практика наставничества (мастерам не платят за обучение молодежи).

Профессиональным организациям среднего звена совместно с предприятиями и работодателями необходимо налаживать тесное сотрудничество по вопросу оценки качества образования, а также улучшать и модернизировать материальную базу учебного заведения. Совместными усилиями должны разрабатываться новые стандарты, которые при необходимости должны дополняться новым содержанием программы обучения, проводить их экспертизу и рецензирование; согласовывать перспективный спрос на подготовку рабочих и специалистов; определять требования к профессиональным компетенциям выпускников по специальностям и профессиям.

При организации производственных практик (предоставление рабочих мест и назначение руководителей от предприятий) с назначением наставников из числа высококвалифицированных работников предприятий, с последующим целенаправленным трудоустройством выпускников (выполнение обязательств по договорам, заключенным при поступлении в училище; выполнение обязательств в соответствии с заказом на подготовку специалистов по определенным специализациям); участвовать в проведении конференций по завершению этапов производственных практик, конкурсах профессионального мастерства в качестве членов жюри. Учебным организациям и работодателям необходимо организовывать стажировку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения на производстве; разрабатывать и рецензировать письменные работы; участвовать в

государственной итоговой аттестации выпускников в качестве членов аттестационной комиссии; принимать участие в аттестации преподавателей и мастеров производственного обучения в качестве членов экспертных групп при проведении аттестационных мероприятий; предоставлять помещения для проведения теоретических, учебно-лабораторных и учебно-практических занятий на базе предприятий.

Работодатели могли бы формировать заказ, излагая свои требования образовательным учреждениям, вкладывать деньги в целевую подготовку специалистов и оказывать материальную поддержку, как отдельным обучающимся, так и образовательному учреждению в целом. Представители работодателей могли бы лично выступать в учебных заведениях с лекциями и мастер-классами, так как они практики в данных вопросах и обладают более детальной информацией, чем обычные преподаватели. Но о таком пока приходится только мечтать.

Государство должно создать законодательную базу, обеспечивающую воспроизводство кадров, разработать и утвердить соответствующие правовые документы. Нет таких законов, которые позволили бы четко регулировать долгосрочные отношения между вузами и работодателями.

Формирование в стране системы непрерывного профессионального образования, развивающегося на базе интеграции с наукой, вовлечение работодателей в процесс образования на всех его стадиях: от выработки квалифицированных требований к уровню подготовки до совершенствования образовательных технологий и итоговой аттестации специалиста, развитие интеграции программ профессионального образования разного уровня, создание условий для повышения инвестиционной привлекательности системы образования — ключевые задачи образовательного учреждения и работодателей производственной сферы.