

ПРАКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ СФЕРЫ ТРУДА В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Овчинникова Наталья Александровна

преподаватель

ГБПОУ «КТК», г.Курган

Проблемы реформирования российской системы образования, разработки и внедрения современных механизмов регулирования, подготовки специалистов и рабочих стоят сегодня в ряду наиболее важных общегосударственных проблем.

На сегодняшних условиях конкурентоспособность будущего специалиста и рабочего приобретает статус одного из основных характеристик и показателей работы учреждений профессионального образования. Поиск качественных характеристик образования в рамках социального подхода с учетом целевых составляющих – мощный ресурс современной системы образования.

В условиях рыночной экономики у среднего профессионального звена подготовки специалистов сформирован круг потребителей образовательных услуг: обучающийся (студент, учащийся); работодатель (рынок труда); общество и сама система профессионального образования. Очевидно, что запросы у этих потребителей различны.

Студент колледжа качественным назовет только то образование, которое в наибольшей мере содействует развитию его личностных качеств и позволяет сделать успешную профессиональную карьеру.

Работодатель заинтересован в подготовке компетентного специалиста, а общество - в личности, способной к эффективной социальной самореализации. В связи с этим педагогическому колледжу необходимо соответствовать постоянно изменяющимся требованиям всех потребителей образовательных услуг.

Динамика спроса на специалистов определенного профиля и квалификации на рынке труда современной России вступила в противоречие с традиционно сложившейся их подготовкой, номенклатурой специальностей и специализаций.

Практикоориентированное обучение должно стать неотъемлемой частью среднего профессионального образования, обеспечивающей формирование умений в области осваиваемых студентами видов деятельности.

Последнее проявляется, в частности, в том, что учащиеся, студенты, специалисты, наряду с основными циклами дисциплин, стремятся получить дополнительный объем знаний, сформировать новые умения и навыки, которые позволят им ставить и решать проблемные профессиональные задачи, нестандартно мыслить и адаптироваться в меняющихся социальных условиях, ориентироваться во все более расширяющемся информационном поле. Все эти требования необходимы не только для развития личности, они образуют ключевые качества современного профессионала.

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.

В государственных образовательных стандартах 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.

Все это говорит об «оторванности» системы образования от реального производства.

В связи с этим можно выделить следующие группы факторов, влияющих на качество подготовки специалистов:

1. Реализация принципа сопряжения профессионального и образовательных стандартов.

Остается актуальным вопрос привлечения работодателей к оценке качества подготовки выпускников. Оптимальный вариант - согласование образовательных стандартов с требованиями работодателей и привлечение их к участию в учебном процессе.

2. Активное участие работодателей в образовательном процессе.

Важная роль в сотрудничестве с работодателями отведена организации производственной практики и стажировок, а также совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов.

3. Образовательный процесс, который включает в себя 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.

В целом, требования производства к качеству образования специалистов ориентируют системы СПО на реализацию факторов, обеспечивающих конкурентоспособность и высокий уровень квалификации. До сих пор оценки не формализованы. Процесс развивается за счет развития социального партнерства с предприятиями, союзами работодателей, предпринимателей, с торгово-промышленными палатами и т.д.

Что подтверждается процессом вовлечения в оценку заинтересованных лиц (таблица 1).

Таблица 1 – Вовлечение в процесс оценки заинтересованных лиц

	Албания	Австрия	Болгария	Чехия	Германия	Венгрия	Латвия	Литва	Польша	Румыния	Россия	Республика Словакия
Удовлетворенность работодателей		+		+	+			+			+	
Мнение студентов	+	+	+	+	+	+	+	+	+			+
Мнение преподавателей		+	+	+	+		+	+	+			
Мнение выпускников		+	+	+	+	+	+					
Мнение общества в целом		+			+			+				

Таким образом, идеальный вариант взаимодействия с работодателями, когда представители работодателей участвуют в учебном процессе колледжа, проводят учебные занятия, участвуют в работе аттестационных и экзаменационных комиссий. Следовательно, оценка качества подготовки выпускников для работодателей включает не только наблюдение со стороны и высказывание замечаний, но и их непосредственное участие в процессе подготовки кадров.

Список литературы и интернет источники:

- 1) Концепция обеспечения качества образования в РосНОУ [Электронный ресурс]: http://www.rosnou.ru/pub/00_Nataly/Important/Ka4estvo/Norm_baza/Kontseptsiya_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) Марухина О., Берестнева О. Системный подход к оценке качества образования // Стандарты и качество. 2002. N 4. С. 35.