

## **УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

Переход России к рыночной экономике значительно изменил экономические и социальные условия жизни российского общества и выдвинул на передний план задачу модернизации и развития экономики страны на основе знаний. Открытость российской экономики, выход предприятий на международные рынки товаров выдвинули на передний план вопросы обеспечения конкурентоспособности продукции, значительно увеличив, тем самым, потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. Конкуренция заставила работодателей повысить требования к фактическим результатам обучения на всех уровнях образования и заявить о необходимости формирования у выпускников новых качеств таких, например, как умение работать в команде, способность самостоятельно учиться, готовность к быстрой смене сферы профессиональной деятельности. Ужесточение требований к квалификации и направлению подготовки выпускников выявило несоответствие образовательных программ требованиям работодателей и рынка труда.

Прежде качество образования интересовало работодателей только как конечный результат обучения, как уровень подготовки работников и, потому, они не стремились глубоко вникать в работу колледжа. Однако дефицит работников высокой квалификации в условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, быстрого роста мобильности трудовых ресурсов заставили работодателей активно взаимодействовать с колледжем, участвовать в формировании компетенций выпускников и вникать в вопросы обеспечения качества образования.

Работодатели (в лице НП «СРО «Строители Белгородской области»), студенты, БСК и государство заинтересованы в высоком качестве образования, но имеют свои конкретные интересы, поэтому оценка качества образования, данная ими, может различаться.

С позиции государства, рассматривающего образование не только как процесс передачи знаний и формирования компетенций, но и как фундаментальный институт общественного воспроизводства, качество образования должно быть достаточным для реализации выбранной обществом стратегии развития. Колледж, не обладая достаточной автономностью, в вопросах оценки качества образования поддерживают точку зрения государства.

В условиях перехода России к рыночной экономике было трудно определить требования, предъявляемые рынком труда к подготовке выпускников, поэтому государство и колледж стали оценивать качество образования как степень соответствия содержания и уровня подготовки выпускников некоторым требованиям, сформулированным в виде федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Как следствие государственная аккредитация образовательных программ и направлена только на контроль знаний выпускника, ее критерии не связаны с требованиями работодателей и рынка труда и не оценивают готовность выпускника к профессиональной деятельности.

С точки зрения государства и колледжа качество образования является вполне приемлемым, если содержание и подготовка выпускников соответствуют требованиям ФГОС.

Работодатели и студенты, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители и, потому, их оценка отличается от оценки государства и колледжа. 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.

Поскольку колледжу трудно постоянно мониторить изменения рынка труда и требований работодателей, да и не может колледж самостоятельно правильно оценить, какие направления подготовки нужно развивать и какие профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников. Выпускники могут оказаться невостребованными на рынке труда.

Реформирование системы образования идет медленно потому, что высокий общественный спрос на образование позволяет многим учебным заведениям придерживаться старой стратегии и, несмотря на изменения в экономике и обществе, при определении результатов обучения по-прежнему ориентироваться на спрос населения, а не на требования работодателей. Руководство таких учебных заведений еще не осознало, что в новых условиях образовательная деятельность может быть успешной только в том случае, если реализуемые программы будут способны гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка и требований основных потребителей программ, работодателей и студентов. Соответствие результатов обучения постоянно меняющимся требованиям рынка труда позволит выпускникам не только найти свою трудовую нишу, но и изменить ее, освоив, в случае необходимости, соответствующую программу дополнительного профессионального обучения.

В нашем колледже быстро расширяется практика участия работодателей в образовательной деятельности и оценке качества образования, поскольку работодателям нужны гарантии того, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу приступить к работе.

Большое внимание работодатели уделяют оценке уровня квалификации выпускников, поскольку считают, что обучение формирует один 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.

Работодатели (члены НП «СПО «Строители Белгородской области») все активнее взаимодействуют с нашим колледжем, участвуя как в подготовке специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников. Поскольку в основе оценки результатов обучения лежат прямые требования работодателей, то оценка будет 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, наш с вами коллектив, разрабатывая и реализуя программы, должен ориентироваться на потребности работодателей и студентов и создавать механизмы, позволяющие непрерывно отслеживать изменения конъюнктуры рынка труда и требований основных потребителей к качеству образования.

Практика работы нашего колледжа показывает, что работодатели влияют на качество образования, участвуя в:

- реализации образовательных программ, как на стадии разработки образовательных программ, так и в процессах формирования предметных компетенций (чтение лекций, проведение мастер-классов и семинаров, практик и др.);
- внутренней оценке фактических результатов обучения студентов (участвуя в промежуточной аттестации при проведении квалификационных экзаменов) и выпускников (участвуя в государственной итоговой аттестации в качестве председателей ГЭК);
- модернизации материально-технической базы колледжа;

- повышении уровня квалификации педагогических работников и формировании штата работников колледжа;
- поощрении студентов и преподавателей;
- независимой внешней оценке программ в качестве экспертов;
- оценке уровне квалификаций выпускников.

Сейчас 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.

Сказанное выше, позволяет сделать вывод о том, что сейчас в колледже в основу формирования направлений подготовки учитываются потребности регионального рынка труда, активно развиваются механизмы привлечения работодателей к реализации образовательных программ, которые регулируют направление и уровень подготовки выпускников, а также количество специалистов, необходимых рынку труда.

Спасибо за внимание.

Зам.директора по УР Яготинцева И.А.