

**Лукина Дарья Игоревна**  
преподаватель,  
ГПОУ «Воркутинский горно-экономический колледж»  
Республика Коми, г. Воркута

### **Проблемы расхождения в требованиях к качеству подготовки выпускников у образовательного учреждения СПО и работодателей**

***Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы несоответствия уровня профессионально-личностной подготовки выпускников требованиям работодателей. Определены основные направления деятельности профессионального образовательного учреждения с учетом требований ФГОС нового поколения и профессиональных стандартов, как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях меняющихся требований рынка труда, производства и специфики корпоративных требований*

***Ключевые слова:** качество подготовки специалистов, конкурентоспособный специалист, профессиональные компетенции, профессиональные стандарты, требования работодателей, ФГОС нового поколения.*

В послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года Президентом Российской Федерации В.В. Путиным был дан четкий однозначный сигнал, направленный на развитие системы подготовки рабочих кадров: «К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями...» [1].

В список 50 наиболее востребованных и перспективных, наряду с традиционными профессиями автомеханика, сварщика и парикмахера, вошли

такие как: оператор беспилотных летательных средств, мобильный робототехник, специалист по аддитивным технологиям, мехатроник и техник по композитным материалам.

Как отмечается в Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года, конкуренция национальных систем образования, становится ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира.

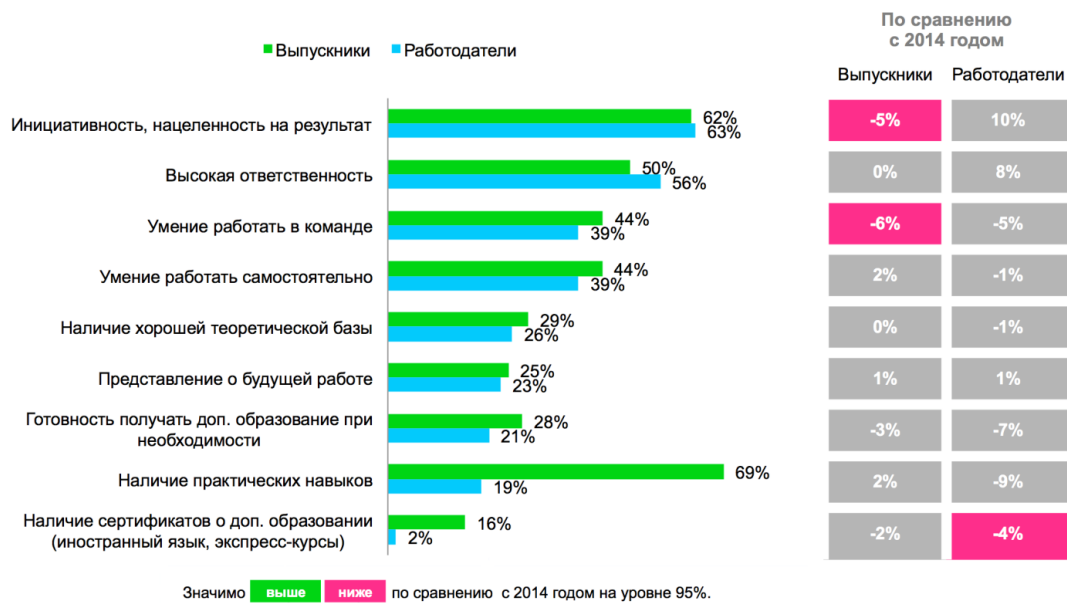
Качество подготовки выпускника учреждения системы профессионального образования во многом определяет его конкурентоспособность на рынке труда как соответствие требованиям ФГОС, работодателей, социума.

Несмотря на то, что достигнутые результаты организаций профессионального образования в целом соответствуют государственным требованиям, уровень квалификации выпускников этих учреждений не в полной мере отвечает требованиям работодателей. Кроме того, у выпускников учреждений недостаточно сформированы профессиональные и личностные качества, связанные с умением трудиться в коллективе, работать в команде, с готовностью нести ответственность за порученное дело.

В настоящее время достижение высокого уровня конкурентоспособности выпускников средних профессиональных организаций (далее – СПО) – одна из главных целей модернизации профессионального образования, направленной на расширение полномочий работодателей как основных потребителей его результатов, выделение дополнительных свобод образовательным учреждениям, реализации компетентного подхода в содержании подготовки кадров и т.д.

Перед тем, как перейти к особенностям модернизации профессионального образования рассмотрим, на какие навыки и личные качества обращают внимание работодатели при отборе сотрудников на основании опроса, проведенного аналитиками сайта HeadHunter [4].

Основные требования к выпускникам и молодым специалистам при приеме на работу в 2016 г. представлены на рисунке 1.



Результаты онлайн-опроса компании HeadHunter среди 1 501 молодого специалиста в России и 312 представителей российских компаний.

Рис. 1. Основные требования к выпускникам и молодым специалистам при приеме на работу.

Как показывают результаты опроса HeadHunter, ключевые требования к молодым специалистам, по мнению работодателей, следующие: наличие практических навыков, инициативность, высокая ответственность и умение работать в команде.

В целом представление выпускников и работодателей о том, какие требования должны предъявляться к начинающим специалистам, совпадают. Исключение составляет лишь наличие практических навыков: 69% работодателей и 19% выпускников отмечают необходимость их наличия в начале карьеры.

По сравнению с 2014 годом выпускники стали чуть реже говорить о необходимости инициативности и навыков командной работы. Среди работодателей наблюдалась противоположная тенденция: в 2016 году практически все обращали внимание на наличие сертификатов о дополнительном образовании, в то время как в 2014 году их доля была невелика.

Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов представлены на рис. 2.

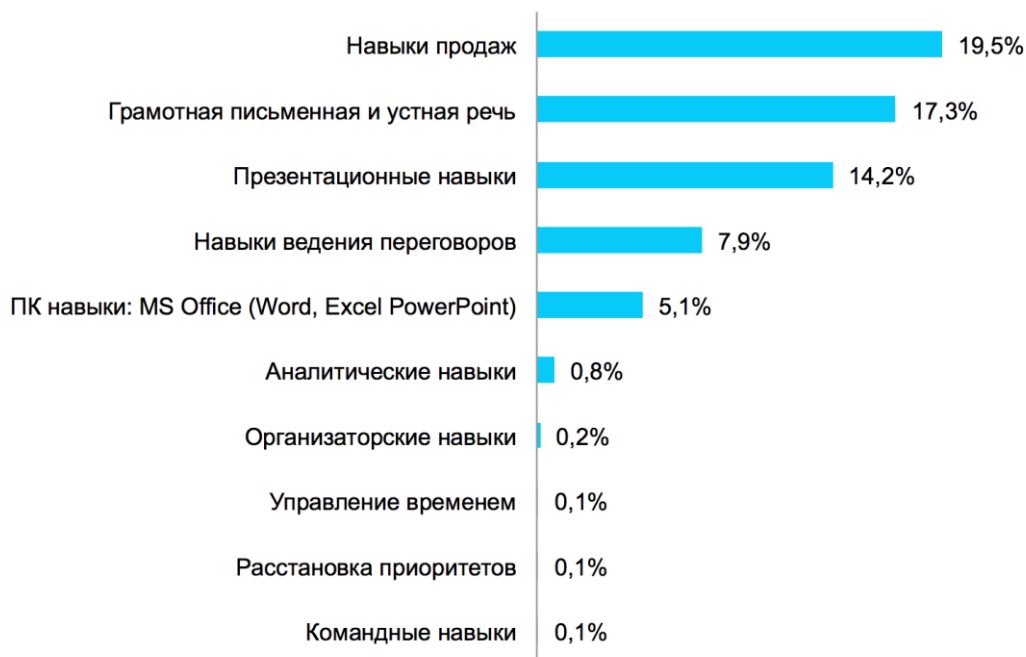


Рис. 2. Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов

Чаще всего от молодых специалистов в 2016 году в России требовались: навыки продаж (19,5%), грамотная и устная речь (17,3%) и презентационные навыки (14,2%). Данное распределение в вакансиях не сильно меняется из года в год. Исключением являются навыки продаж. Сейчас требование этого навыка в вакансиях встречается гораздо чаще. Вероятно, это связано с тем, что старт карьеры у молодых специалистов зачастую начинается как раз со сферы продаж.

Современные условия труда требует от работников широкого набора компетенций, причем востребованы наборы компетенций, которые могут быть перенесены из одной сферы в другую.

Также, наиболее часто востребованы современные работники со следующим набором ключевых компетенций, такими как:

- системное мышление, видение развития процесса: ориентация на результат;
- аналитические способности: креативность – инновационность, гибкость,
- способность к обучению, к самообучению;
- умение управлять временем;

- умение управлять проектами;
- работа в команде;
- влияние, умение убеждать;
- умение слышать других, принимать обратную связь;
- навыки презентаций, переговоров;
- способность передавать знания и навыки.

Что касается личных качеств, то молодой специалист в России должен быть ответственным, стрессоустойчивым и целеустремленным.

Основные требуемые личные качества в вакансиях для молодых специалистов представлены на рис.3:



Рис. 3. Основные требуемые личные качества в вакансиях для молодых специалистов.

И вот в свете этих требований, задача образовательного учреждения сформировать способность и готовность выпускника к жизненному и профессиональному самоопределению, к решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на их жизненном и профессиональном пути.

С проблемой трудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального образования (СПО) напрямую связано внедрение современных образовательных программ и методик, способных мобильно подстраиваться под потребности региональных предприятий и организаций.

Одной из главных задач развития профессионального образования является учет требований работодателей к квалификации и качеству подготовки будущего специалиста.

Количество и разнообразие специальностей учебного заведения определяется рынком образовательных услуг и рынком труда. Тем более, что работодатель сегодня требует не просто подготовленного специалиста, а выпускника, который готов качественно выполнять производственные задачи. При этом сам работодатель пока не полностью считает себя участником образовательного процесса, а позиционирует себя преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров.

Практико-ориентированное профессиональное образование – это тип профессионального образования, целью реализации программ которого является подготовка обучающихся к конкретной профессиональной деятельности, в процессе которого практические формы обучения являются первичными, а программы разрабатываются и реализуются при непосредственном участии представителей социальных партнеров – работодателей.

Практико-ориентированное профессиональное образование прагматично по своей цели. Это приводит к известной избирательности содержания. В этом имеются как свои преимущества, так и риски.

Позитивные ожидания:

1) повышение степени соответствия подготовки выпускников по уровню квалификации и по набору компетенций требованиям современной экономики в целом и конкретного работодателя в частности;

2) сокращение адаптационного периода выпускников профессиональных образовательных организаций на рабочем месте, отсутствие необходимости в ресурсоемкой системе «доучивания» молодых специалистов;

3) возможность получения специалистов «заданного» качества, т. е. в наибольшей степени соответствующих требованиям не только определенной специальности или профессии, но и требованиям конкретных предприятий;

4) повышение конкурентоспособности на рынке труда и эффективности трудоустройства;

5) возможность освоения индивидуального набора дополнительных квалификаций (модулей) на основе гибкой образовательной программы;

6) сокращение периода обучения за счет исключения всех элементов содержания, не связанных непосредственно с функциональной подготовкой;

7) привлечение дополнительных внебюджетных инвестиций, развитие материально-технической базы как следствие заинтересованности работодателей (социальных партнеров).

Ожидаемые риски от реализации программ практико-ориентированного профессионального образования:

1) снижение адаптационных способностей выпускника за пределами полученной профессии (специальности);

2) риск личностной стагнации выпускника в силу того, что снижаются творческие возможности обучающегося до уровня реальных потребностей работодателя;

3) снижение горизонтальной мобильности выпускников

Основная задача ФГОС СПО нового (4-го) поколения – обеспечить соответствия качества подготовки выпускника образовательного учреждения требованиям рынка труда. При этом необходимо учитывать требования работодателя к освоению компетенций по видам профессиональной деятельности, а также требования государства к уровню квалификации по образованию.

Исходя из этого, образовательное учреждение может планировать основную и вариативную составляющие учебного плана, а также учитывать и выходить на потребности и возможности личности.

На рисунке 4 представлены задачи ФГОС нового поколения с учетом требований работодателя, государства и потребностей личности [3, с. 128].

## Задачи ФГОС



Рис. 4. Задачи ФГОС нового поколения с учетом требований работодателя и государства и потребностей и возможностей личности.

Появляется новое понятие - индивидуальная траектория образования, т.е. результат реализации личностного потенциала ученика в образовании через осуществление соответствующих видов деятельности [2, с. 57].

Организация личностно-ориентированного образования учащихся имеет целью реализовать следующие их права и возможности:

- право на выбор или выявление индивидуального смысла и целей в каждом учебном курсе;
- право на личные трактовки и понимание фундаментальных понятий и категорий;
- право на составление индивидуальных образовательных программ;
- право выбора индивидуального темпа обучения, форм и методов решения образовательных задач, способов контроля, рефлексии и самооценки своей деятельности;
- индивидуальный отбор изучаемых предметов, творческих лабораторий и иных типов занятий из тех, которые находятся в соответствии с базисным учебным планом;
- превышение (опережение или углубление) осваиваемого содержания учебных курсов; индивидуальный выбор дополнительной тематики и творческих работ по предметам;
- право на индивидуальную картину мира и индивидуальные обоснованные позиции по каждой образовательной области.



Рассмотрим особенности концепции новой версии ФГОС для СПО:

1) новый взгляд на образованность и профессиональную квалификацию.

Образованность — потребность в постоянном обновлении знаний, умение находить и усваивать новую информацию. Квалификация же формируется на основе профстандартов;

2) адаптивность образовательных программ. Требования и стандарты разрабатываются не для отдельно взятых специальностей, а для укрупненных групп профессий. Благодаря этому новые специальности, которые появляются на рынке, могут быть оперативно включены в учебные планы;

3) меньше теории, больше практики. Общая нагрузка на студентов снижается к 45-47 часам в неделю (среди них аудиторная нагрузка — не больше 36 часов), 60% учебного времени — практическая подготовка;

4) учитывается специфика конкретных профессий. 50% учебного плана — вариативная, что даёт возможность организовать процесс обучения с учетом всех особенностей конкретной специальности. Теоретические дисциплины, общие для многих профессий, будут преподаваться с учётом специфики направления. Не предъявляют требований к наименованиям дисциплин и модулей;

5) задают иное соотношение аудиторной (при непосредственном участии педагога) и самостоятельной нагрузок студента – 75% / 25%;

6) выводят из структуры учебных планов и программ данные о самостоятельной работе студентов [3, с. 181].

На мой взгляд, учет региональных требований к практико-ориентированным профессиональным компетенциям должен включать следующие действия:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта, в части общепрофессиональных и профессиональных компетенций;

- мониторинг рынка труда для выделения субъектов хозяйствования для трудоустройства выпускников;

- изучение профессиональных стандартов;

- анкетирование работодателя для выявления требуемых компетенций;

- анализ требований работодателей, состыковка их с перечисленными компетенциями федерального государственного образовательного стандарта и трудовыми функциями, перечисленными в профессиональных стандартах;

- формирование основной образовательной программы для обучения;

- согласование основной образовательной программы с работодателями.

При анализе требований работодателей возможны несколько вариантов включения их требований в основную образовательную программу:

- увеличение объема учебной нагрузки на освоение компетенции, прописанных в федеральном государственном образовательном стандарте (включение тем лекционных, практических и лабораторных работ, согласованных с конкретными работодателями);

- определение новых компетенций и видов деятельности, предложенных работодателями на основе предложенных ими требований (введение в основную образовательную программу новых дисциплин и междисциплинарных курсов).

Примерное соответствие терминологии профессиональных стандартов и профессиональных образовательных программ согласно ФГОС 4 представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Соответствие терминологии профессиональных стандартов и профессиональных образовательных программ согласно ФГОС 4

Термины профессионального стандарта	Термины профессиональных образовательных программ
Обобщенная трудовая функция	Вид деятельности
Трудовая функция	Профессиональная компетенция
Трудовое действие	Практический опыт
Умения и знания	

В настоящее время отмечается недостаточная реакция действующих стандартов на изменения в производственной сфере и подчеркивает необходимость формирования профессионального цикла основных профессиональных образовательных программ СПО усилиями не только

образовательного сообщества, но и более эффективного участия в этом процессе работодателей.

В принципе, это хорошо и правильно, однако взаимодействие системы образования и работодателей не до конца проработано на законодательном уровне. Запросы на подготовку кадров приходят в основном из крупных корпораций, да и те часто предпочитают инвестировать в свои корпоративные образовательные программы, а не в обучение на базе вузов. Кроме того, существуют отрасли, в которых преобладают представители малого и среднего бизнеса. С ними взаимодействие пока возможно через систему личных связей руководителей.

Практическое внедрение любых нововведений требует усилий, гибкости и креативности всех участников процесса. Даже самая совершенная концепция должна пройти долгий путь, прежде чем станет отработанной схемой или руководством к действию. То же справедливо и для новой концепции федеральных стандартов. Идея их создания — это почти неограниченная возможность для развития педагогического и методического творчества.

ФГОС 4-го поколения, утвержденные по новой концепции, предлагают обеспечить студенту эффективную самостоятельную работу под управлением преподавателей и мастеров.

Предлагается наполнить реальным содержанием устоявшиеся формы учебного процесса: производственную практику и подготовку курсового проекта. В идеале, выполнив курсовые проекты и пройдя практику, студент получает опыт, необходимый для трудоустройства.

### ***Список литературы:***

1. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 04.12.2014 "Послание Президента РФ Федеральному Собранию" - [URL:http://garant.ru](http://garant.ru).
2. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования четвертого поколения (проект): – М.: Федеральный институт развития образования, 2015.

3. В.И. Блинов. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинк, А.И. Сатдыков, И.С. Сергеев, А.А. Факторович; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с.

4. <https://hh.ru> - официальный сайт компании HeadHunter.