

УДК 37

DOI 10.21661/r-115158

Ю.М. Денисова

МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «КОЛЛЕДЖ – СТУДЕНТЫ – РОДИТЕЛИ – РАБОТОДАТЕЛИ»

Аннотация: научный труд носит теоретический характер, рассматривающий модели взаимодействия основных участников образовательного процесса. Автор отмечает возможность появления положительных результатов в течение первого года при грамотном и поэтапном внедрении механизма взаимодействия.

Ключевые слова: качество образовательного процесса, модель взаимодействия, система среднего профессионального образования.

Yu.M. Denisova

“COLLEGE – STUDENTS – PARENTS – EMPLOYERS” – THE MECHANISM OF INTERACTION

Abstract: the scientific work has a theoretical character, describing the models of interaction of main participants in an educational process. The author shows the opportunity of positive results during the first year in a correct and phased implementation of mechanism of interaction.

Keywords: quality of educational process, model of interaction, system of secondary vocational education.

Одним из самых важных показателей качества образования любого учебного заведения системы СПО является успешное трудоустройство выпускников.

Главной проблемой на сегодняшний день является неэффективное взаимодействие между учебным заведением, студентами, их родителями, выпускниками и работодателями. Каждая из сторон может влиять на процесс профессиализации, на модель квалификации специалиста, не до конца осознавая свои

возможности и способы воздействия на этот процесс, степень своей ответственности на каждом из этапов, с момента поступления в качестве абитуриента и в роли выпускника или бывшего выпускника.

Основной *целью* проекта, в котором в качестве центрального звена представлен механизм сотрудничества администрации и педагогического состава колледжа, работодателей, студента, выпускников, родителей, т.е. всех заинтересованных в результате и причастных к образовательному процессу:

Основной *целью* механизма взаимодействия является предоставление образовательных услуг, удовлетворяющих требованиям всех заинтересованных сторон:

- студента – получение практикоориентированных знаний, развитие профессиональных и личностных компетенций;
- работодателей – в квалифицированных специалистах;
- колледжа – в выполнении государственного задания и повышении социального статуса;
- педагогов – профессиональный и личностный рост;
- родителей – в качестве предоставлении образовательных услуг.

Задачи, которые будут решаться благодаря успешному внедрению механизма взаимодействия:

- выпускники ориентированы на применение полученных знаний и компетенций на практике, высокий уровень конкурентоспособности на рынке труда;
- работодатели формируют кадровый резерв;
- колледж направляет свою работу на постоянное повышение профессионального потенциала преподавателей, улучшение материально-технической базы.
- вся система взаимодействия является прозрачной и доступной.

Актуальность выбранной темы обуславливается сложной социально-экономической ситуацией на рынке труда и низким уровнем подготовки выпускников.

Ключевой фигурой в механизме взаимодействия является *выпускник*. От уровня подготовки, правильности выбранной специальности, эффективного взаимодействия и саморазвития зависит какой специалист выйдет через несколько лет из стен образовательного учреждения. Будучи еще студентом, будущий выпускник сталкивается с рядом проблем: низкий уровень преподавания, направленность обучения носит более теоретический характер, а не практический, отсутствие необходимой материально – технической базы у образовательного учреждения, проблема с прохождением практик и стажировок, проблемы в дальнейшем трудоустройстве. Уровень ожидания гораздо ниже действительности. В связи с этим возникает чувство разочарования в выбранной профессии, образовательное учреждение не отвечает предъявленным требованиям, падает уровень мотивации. Чтобы избежать этих трудностей образовательное учреждение должно применить ряд мер по выявлению и устранению недостатков.

Во-первых, одним из важных критериев является професионализм педагогических кадров. Колледж должен быть заинтересован, чтобы педагогический состав постоянно совершенствовал уровень своей профессиональной подготовки путем повышения квалификации, стажировок на предприятиях, прохождении мастер- классов и тренингов. Администрация колледжа должна понимать какие навыки востребованы по каждой специальности у работодателей. Для этого хорошо подойдет метод обратной связи. После выявления необходимые компетенции должны быть внесены в рабочие планы и программы. Сведения доведены до педагогического состава. Администрация колледжа должна уделять должное внимание профессиональным запросам будущих выпускников. Для этого подойдет так же метод обратной связи.

Для лучшей адаптации на предприятиях в цикл дисциплин вариативной части должны быть включены направления, способствующие максимально полно раскрыть потенциал выпускников, помогающие грамотно составить резюме и научить основам профессиональной этики. Это могут быть такие дисциплины как «Развитие карьеры», «Методики успешной работы» и т. д.

Необходимым условием обучения должна быть заинтересованность работодателей в образовательном процессе. Именно для этого будучи еще первокурсниками, студенты должны ознакомится с предприятиями, работающими по профилю выбранной ими специальности. «Боевые» мастер-классы лучше всего отразят реалии будущей работы. Работодатель может давать несложные задания для студентов, которые максимально смогут погрузить его в трудовой процесс.

На данный момент большую актуальность имеет направление дополнительного образования, финансируемого за счет бюджетных средств. Технические кружки, ориентированные на разработку собственных моделей решения сложных производственных задач, смогут развить в студентах нестандартный подход к решению проблем.

По каждой специальности, реализующейся в образовательном учреждении, должно быть прикреплено предприятие, которое наиболее полно соответствует критериям будущих работодателей.

Для повышения уровня успеваемости студентам необходима мотивация. Администрация должна вести рейтинг студентов, где будут отображаться успехи в обучении, общественной жизни колледжа и организация и проведение значимых мероприятий. Впоследствии ребята, занимающие первые позиции рейтинга, будут награждены почетными грамотами за подпись директора и руководителя предприятия.

Для педагогов актуальным будет конкурс «Преподаватель года», где компетентное жюри по ранее заданным критериям сможет оценить работу специалиста.

Так же студенты могут проходить систему сертификации на предприятиях, где уже с первых дней получат именно практический подход к изучаемому вопросу. По завершению курса, студенты получат сертификат, подтверждающий уровень их знаний на определенном участке работы. По времени прохождения это может укладываться в рамках прохождения производственной практики.

Ожидаемые критерии успешности, которые будут получены на этапе внедрения данного блока:

- уровень действительности для абитуриентов/студентов/выпускников выше или равен ожиданиям.
- работодатели могут формировать кадровый резерв из молодых специалистов, зная их направленность работы в течение всего периода обучения.
- показатели трудоустройства выпускников соответствуют или выше ожидаемых.

Со своей стороны колледж и работодатели так же должны плодотворно сотрудничать. Для упрощения работы можно использовать электронный портал, в котором будут отображены все ключевые вакансии по направлениям, реализуемых в образовательном учреждении. Как любой студент, так и работодатель смогут оставить заявку на вакансию, пообщаться в режиме онлайн, поделиться опытом и задать интересующие вопросы. Данные будут синхронизироваться с официальным сайтом колледжа, что сделает процесс прозрачным для каждой из сторон.

Создание онлайн экскурсий сможет помочь будущим соискателям ознакомиться практически с каждым предприятием, оценить его материально-техническую базу и увидеть основные этапы производства, не выходя из дома 24 часа в сутки.

Создание личного кабинета студента, где будут отображены уровень его подготовки, оценки по дисциплинам, темы курсовых и разработок, профессиональные интересы, так же поможет работодателю сделать выбор в пользу самого достойного кандидата. Студенты могут описывать и предлагать проекты, которые в дальнейшем могут быть реализованы на предприятии. Данные из личного кабинета будут синхронизироваться на электронный портал и на сайт колледжа.

Работодатели и колледж могут проводить вебинары, онлайн круглые столы по самым важным и насущным вопросам взаимодействия.

Работодатель так же может принимать участие в разработке учебных стандартов, нормативно – правовых положениях колледжа, участвовать в Дне открытых дверей, посещать уроки и Итоговую государственную аттестацию.

Ожидаемые критерии успешности, которые будут получены на этапе внедрения данного блока:

1. Уровень взаимодействия колледжа и работодателя соответствует или выше ожидаемого.
2. Увеличивается продуктивность работы и поиска будущих соискателей.
3. Система прозрачна и доступна для каждого из участников процесса.

Родители, как участники взаимодействия, смогут отслеживать результат на каждом этапе процесса при помощи официального сайта колледжа.

При грамотном и поэтапном внедрении механизм взаимодействия принесет положительные результаты в течение первого года. В дальнейшем систему можно расширить и привлекать другие колледжи совместно с новыми работодателями.

Денисова Юлия Михайловна – методист ГБПОУ «Колледж связи №54» им. П.М. Вострухина, Россия, Москва.

Denisova Yulia Mikhailovna – school counselor SFPEI “P.M. Vostrukhin Collage of Communications №54”, Russia, Moscow.
