**Взаимодействие работодателей и СПО в процессе оценки качества подготовки выпускника педагогического колледжа.**

*Дубовик Л.И.*

*ГБДОУ «Детский сад» №50*

*Побережная Е.Н.*

*ГБОУ СПО ПК №8*

Во всех странах происходит реформирование экзаменационной системы в соответствии с новыми требованиями. Последние десятилетия характеризуются объединением усилий различных стран в разработке единых подходов к оценке результатов обучения и в проведении международных сравнительных исследований, которые дают ценную информацию о состоянии образования, позволяют сравнивать подготовку учащихся с международными стандартами, осуществлять мониторинг качества образования в мире.

Перестройка отечественной системы образования обусловила необходимость повышения качества профессиональной подготовки специалистов. Система обеспечения качества образования включает: оценку качества образовательных программ на соответствие с требованиями рынка (глазами работодателя); самостоятельный поиск преподавателем путей улучшения программы, на основе определения ее инновационного потенциала и реальной ценности содержащихся знаний на данный момент; систему контроля качества обучения на основе самооценки; стандарт образования, сориентированный на уровень подготовленности обучающихся, а не на минимум предлагаемого содержания образования.

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.

Предъявляемые к специалисту требования ориентируют систему профессионального образования на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, что характеризуется такими причинами как рост требований к квалификации и качеству подготовки специалистов и расширение рынка образовательных услуг.

Процедура оценки качества многогранна. Некоторые стороны этой процедуры освещены достаточно полно и применяются давно в системе образования (оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадровым потенциалом и т.п.). Но есть и определенные стороны, которые слабо представлены в методических разработках, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества работодателей.

В государственных образовательных стандартах второго поколения 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.

В федеральных государственных образовательных стандартах вопросам оценки качества образования посвящен отдельный раздел. При этом один из пунктов говорит, что «обучающимся, представителям работодателей должна быть предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом, а также работы отдельных преподавателей». И это очень важно, так как вопрос «оторванности» системы образования от реального производства назрел уже давно.

Можно выделить следующие группы факторов, влияющих на качество подготовки специалистов.

Фактор 1. Реализация принципа сопряжения профессионального и образовательных стандартов.

В настоящее время актуален вопрос привлечения работодателей к оценке качества подготовки выпускников. Оптимальным вариантом, по нашему мнению является согласование образовательных стандартов с требованиями работодателей и привлечение их к участию в учебном процессе. Однако, большинству потенциальных работодателей подобное сотрудничество видится лишним и чрезмерно затратным.

Очевидно, что от такого взаимодействия выиграют все стороны социального партнерства: работодатель получит специалиста необходимой квалификации, готового приступить к работе сразу после получения диплома; образовательное учреждение имеет возможность осуществлять подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, что существенно повысит авторитет и престиж учебного заведения.

Профессиональные стандарты задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям рынка труда и представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, отвечающих конкретным профессиональным критериям. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. Таким образом, профессиональный стандарт и компетенция определяются сферой труда. Сущность профессионального стандарта состоит в том, что его содержание не привносится извне, оно заложено в самой профессиональной деятельности.

Фактор 2. Активное участие работодателей в образовательном процессе.

Помимо разработки компетенций важную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов.

Фактор 3. Образовательный процесс - это ключевой фактор. В него входит: 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.

Таким образом, требования производства к качеству образования специалистов ориентируют системы СПО на реализацию факторов, обеспечивающих конкурентоспособность и высокий уровень квалификации.

Особенностью образования, на наш взгляд, является довольно сложная структура потребления. В качестве потребителей результатов образовательного процесса выступают сами студенты, их семьи, учреждения – работодатели и, наконец, общество и государство в целом. Все они с разной степенью эффективности и в разном объеме будут использовать потенциал выпускников образовательного учреждения. В связи с этим В.И. Круглов считает, что качество образования есть «сбалансированное соответствие совокупности свойств и характеристик образовательного процесса, его результатов и всей системы образования в целом установленным потребностям, целям, требованиям и нормам (стандартам), которые определяются отдельными гражданами, предприятиями и организациями, обществом и государством» [2, с. 21]. Таким образом, выпускник должен соответствовать не только требованиям государственного стандарта, выражающимся в совокупности знаний, умений и навыков, сформированных за время учебы, но и требованиям социального учреждения, в котором ему предстоит работать. Все перечисленные ранее стороны (личности, работодатели, СПО, общество и государство) заинтересованы в качестве образования, но конечные цели у них разные, хотя и взаимосвязанные.

Основная цель, преследуемая работодателем, заключается в повышении эффективности своей деятельности. При этом под эффективностью можно понимать повышение качества образовательных услуг.

С точки зрения работодателя, выпускники должны обладать:

* достаточными практическими и теоретическими знаниями и навыками, для того чтобы обеспечить …
* развитыми профессиональными качествами, необходимыми для выполняемой ими работы (инициативность, организаторские способности и т. д.);
* высокой работоспособностью, что предполагает наличие крепкого здоровья и высокой физической выносливости.

С точки зрения обучающей стороны качество подготовки выпускников мы рассматриваем исходя из соответствия общим, профессиональным компетенциям и высокой конкурентоспособности.

Большое значение в процессе формирования профессиональных компетенций студента и, соответственно, повышении качества образования, играет практика, т.к. она, наряду с теоретическим обучением, формирует у него опыт профессионального поведения как «высшей культурной формы поведения», личностное знание, умение самостоятельно проектировать, реализовывать, анализировать и оценивать свою собственную деятельность, позволяет студенту выступить в активной роли по отношению к объекту своей деятельности, выявить его достоинства и недостатки, а также способности к профессиональной деятельности [3, с. 163]. Во время практики у студентов также формируются мотивация и готовность к выполнению профессиональных обязанностей.

В процессе оценки качества подготовки выпускника роль учреждений социальной сферы является одной из ведущих. Однако, как правило, учреждение оказывается достаточно далеко от процесса подготовки студентов, т.к. оно видит своего будущего сотрудника исключительно на практике, достаточно непродолжительной во времени. Причем за этот период его специалистам необходимо, во-первых, помочь студенту сформировать и укрепить навыки профессиональной деятельности, а во-вторых оценить, насколько он соответствует предъявляемым требованиям.

Все это говорит о том, что необходимо включать учреждения в процесс подготовки специалиста на более ранних этапах и более внимательно учитывать их потребности в тех или иных знаниях студента, выпускника. Следовательно, необходимо приобщать специалистов учреждений не только на этапе проведения практики, но и на этапе подготовки заданий, разработки программы практики.

Важен непосредственный процесс взаимодействия студента и объекта его деятельности, когда приобретается столь необходимый при приеме на работу опыт, формируются навыки, выявляются пробелы в знаниях и намечаются пути их устранения. К тому же только на практике и колледж, и ДОУ могут определить качество подготовки студента к профессиональной деятельности.

В настоящее время практической подготовке студентов уделяется достаточно много внимания. Это касается, прежде всего, обсуждения вопроса об увеличении объема часов, затрачиваемых на данный вид деятельности, корректировке содержания заданий с учетом требований потребителя (социального учреждения, в первую очередь), введения новых форм контроля результатов практического обучения и унификация форм отчетности студента.

Для повышения эффективности работы в данном направлении организована совместная работа ГБОУ СПО Педагогический колледжа №8 и ГБДОУ Детский сад №50 Фрунзенского района Санкт-Петербурга. Сотрудничество ведется для организации

Выполняются совместные разработки контрольно оценочных средств по рабочей программе учебной дисциплины «Психология». В рамках контрольно – оценочных средств ГБДОУ Детский сад №50 разработал ситуации, с которыми чаще всего встречаются воспитатели во время работы. С другой стороны, ГБОУ СПО ПК №8 выделил критерии оценки для анализа предложенных ситуаций. В результате сотрудничества для студентов разработан кейс: предложить оптимальный путь разрешения проблемы. Важно отметить, что при таком подходе студенты подробно вникают в абсолютно реальные проблемы и ситуации с которыми придётся справляться в будущей профессиональной деятельности.

Образец МОЖНО НИЧЕГО ДЕЛАТЬ У МЕНЯ ВСЕ ЕСТЬ ЕСЛИ СОГЛАСИТЕСЬ.

**Ситуация.**

Мама обратила внимание на то, что ее сын Алеша (4 года) стал бояться после чтения сказки («В Африке акулы, в Африке гориллы, в Африке большие, злые крокодилы. Будут вас кусать, бить и обижать. Нe ходите, дети, в Африку гулять»).

Задание: Рассмотреть и обосновать ситуацию с психологической точки зрения. Разработать рекомендации по данному направлению для родителей.

Критерии оценки **ВСТАВИЛА ПОКА ЧТО ПОПАЛО**

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка 5 «отлично» | Ставиться при высокой степени проработанности материалов, грамотном анализе принципов программы. |
| Оценка 4 «хорошо» | Ставиться при достаточной проработанности материалов, выделении принципов программы. |
| Оценка 3 «удовлетворительно» | Ставиться при фактической проработанности материалов, не достаточно правильном выделении принципов программы. |

999999999999999999

ДОПОЛНИТЕЛЬНО

Идеальный вариант взаимодействия с работодателями , когда представители работодателей участвуют в учебном процессе колледжа, проводят учебные занятия, участвуют в работе аттестационных и экзаменационных комиссий.

Таким образом, оценка качества подготовки выпускников для работодателей включает не только наблюдение со стороны и высказывание замечаний, но и их непосредственное участие в процессе подготовки кадров.

9999999999999

Рассмотрим еще один немаловажный аспект благополучного трудоустройства выпускников – экономические и социальные условия, предлагаемые работодателями. С 1999 по 2008 гг. существенно улучшились экономические условия, которые предлагаются нашим выпускникам. В начале этого периода зарплата специалиста сельскохозяйственных предприятий, как правило, В 2008 году минимальная зарплата для молодого специалиста составила 3 Количество вакансий

АНКЕТА

**Оценка важности и уровень удовлетворенности работодателей качествомподготовки**

**выпускаемых специалистов**

Способность применения теоретических знаний, полученных в ходе

обучения на практике

Уровень знаний в области специализации

Способность к решению инженерных задач в области специализации

Способность к проведению научных исследований и творческих поисков

в рамках профессии

Необходимый уровень владения иностранным языком

Способность к быстрому изучению специфики организации

Способность проявлять качества лидера

Способность к командной работе

Способность к самообучению

Наличие аналитических способностей

Исполнительность, ответственность, стремление к профессиональному

росту

Знание специализированных компьютерных программ

Знание компьютера на уровне уверенный пользователь

Владение совеменными информационно-коммуникационными

технологиями

Наличие сертифицированной системы менеджмента качества вуза

Другое (способность вести переговоры, саморганизация, владение

,нормативной литературой, уровень практики на производстве

66666666666666

В настоящее время оценки не формализованы. Процесс развивается за счет развития социального партнерства с предприятиями, союзами работодателей, предпринимателей, с торгово-промышленными палатами и т.д.

**Вовлечение в процесс оценки заинтересованных лиц**

****

**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. <http://www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7981587>
5. Круглов, В.И. Управление качеством как процесс: типовая модель системы качества образовательных учреждений / В.И. Круглов, В.М. Кутузов, Д.В. Пузанков, С.А. Степанов // Аккредитация в образовании 2006, № 7 с. 21
6. Оганесян, Е. В. Культурологическая модель педагогической практики студентов (опыт постороения). / Е. В. Оганесян. – М.: Педагогическое общество России, 2004. – 176 с.
7. Хромов-Борисов, С. Анатомия качества / С. Хромов-Борисов // <http://www.u-journal.com/sections/apocryphal/5(11)/300>
   1. Марухина О., Берестнева О. Системный подход к оценке качества образования // Стандарты и качество. 2002. N 4. С. 35.
8. <http://www.quality.edu.ru/quality/skou/recom/446/>
9. <http://www.kinpo.org/docs/august23.pdf>