Участие работодателя в образовательном процессе

Реализация системы кадрового партнерства между образовательной организацией и работодателем не является эффективной без активного участия предприятий в образовательном процессе. Принцип единства теории и практики, науки и производства при подготовке будущего квалифицированного специалиста среднего звена реализуется только при непосредственном вовлечении представителей работодателей в качестве социальных партнеров в образовательный процесс.

Основываясь на опыте Ассоциации колледжей и техникумов транспорта, самой широкой сети образовательных организаций СПО в составе университетских комплексов Росжелдор, среди наиболее результативных механизмов взаимодействия профессиональной образовательной организации с работодателями выделяют: перспективное кадровое планирование, методическое сопровождение работодателями образовательного процесса, трудоустройство выпускников, организация временной занятости обучающихся, организация производственных практик, стажировок преподавателей на предприятиях отрасли, участие работодателя в оценке качества подготовки выпускников.

Остановимся подробнее на каждом механизме.

1. *Перспективное* *кадровое планирование.* Для удовлетворения растущих потребностей предприятий в квалифицированных рабочих кадрах и максимального приближения системы подготовки кадров среднего звена к запросам рынка в конкретных регионах и отраслях создаются образовательно-производственные центры (кластеры) ФП «Профессионалитет».

Таблица 1.

Кластер является формой тесного взаимодействия техникума с реальным сектором экономики, создана карьерная карта железнодорожника, развивается материально-техническая база. Руководство кластером ТИЖТа (филиала ОмГУПСа) осуществляется управляющей компанией, в состав которой входят представители учредителя – Федерального агентства железнодорожного транспорта, ОАО «Российские железные дороги», Министерства образования Кузбасса и ТИЖТа (филиала ОмГУПСа).

2. *Методическое сопровождение работодателями образовательного процесса.* Разработка нормативно-правовой документации организации учебной и производственной практик, разработка Программ подготовки специалистов среднего звена, в том числе вариативной части учебного плана, фондов оценочных средств для каждой специальности проводится при непосредственном участии работодателей. Встречи представителей работодателей с абитуриентами, проведение акции «Промышленный туризм», организованной совместно с ОАО «РЖД», проведение деловых завтраков «Мы профи!», встречи представителей компании ОАО «РЖД» с обучающимися, проведение профессиональных проб, экскурсий на предприятия, Единого дня открытых дверей совместно с работодателем, прием на целевое обучение – все это реализует социальное партнерство.

3. *Организация производственных практик, организация временной занятости обучающихся, трудоустройство выпускников.* Производственная практика проходит на рабочих местах в предприятиях железнодорожного транспорта, организована работа по обучению студентов на дополнительные рабочие профессии, организован удаленный доступ обучающихся с личных устройств в системы оценки знаний работников локомотивного хозяйства «АСПТ» и систем электроснабжения «Конкор». Образовательной организацией разрабатываются индивидуальные учебные планы для обучающихся в связи с их трудоустройством. Ежегодное распределение выпускников в присутствии представителей кадровых служб предприятий гарантирует стопроцентное трудоустройство выпускников.

4. *Стажировки преподавателей на предприятиях отрасли.* Возможность преподавателей профессиональных модулей проходить стажировку на предприятиях, которые являются социальными партнерами образовательной организации, дает гарантировано качественное обучение по запросу работодателя.

5. *Участие работодателя в оценке качества подготовки выпускников.* Привлечение работодателей в оценке качества подготовки выпускников определяет значимость оценки качества и повышение конкурентоспособности на рынке труда. Представители предприятий активно участвуют в работе Государственных экзаменационных комиссий, проведении чемпионатов профессионального мастерства различных уровней, являются экспертами и главными экспертами при проведении демонстрационного экзамена.

Таким образом, социальное партнерство образовательной организации с динамично развивающимися современными компаниями гарантирует повышение конкурентоспособного выпускника, отвечающего всем требованиям работодателя.

Список литературы:

1. Есенина Е. Ю. Управление профессиональной образовательной организацией с участием работодателей: подходы к решению проблемы // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 4.

2. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования. – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023. - 312 с.

**Козлова Лариса Ивановна, заведующий методическим кабинетом ТИЖТа (филиала ОмГУПСа)**