

**Доклад директора МГГТК АГУ, доктора экономических наук
профессора А.А. Керашева**

**«О РАБОТЕ МГГТК АГУ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ»**

**на заседании Учёного Совета Адыгейского государственного
университета от 26 ноября 2014 года**

1. Перспективы развития ЮФО (ФЦП, ФЗ и др)
2. Мониторинг рынка и оценка выпускников СПО работодателями (данные 2012-2013 уч. года ЦУКО МГГТК АГУ)
3. Практикоориентированность профессиональных программ
4. Формы реализации образовательных программ
5. Пути сетевого взаимодействия
 - 5.1 Взаимодействие при организации текущего и итогового контроля и аттестации
 - 5.1.1 Итоговая государственная аттестация
 - 5.1.2 Квалификационные экзамены
 - 5.1.3 Технология демоэкзамена
 - 5.2 Формы сетевого взаимодействия
 - 5.2.1 организация практик
 - 5.2.2 кадровое агентство
 - 5.2.3 филиалы кафедр
 - 5.2.4 производственные бригады
6. Формы академической мобильности
 - 6.1 академическая мобильность
 - 6.2 горизонтальная мобильность по основным образовательным программам
 - 6.3 горизонтальная мобильность по воспитательным мероприятиям

1. Перспективы развития ЮФО (ФЦП, ФЗ и др)

Развивающаяся экономика страны нуждается в высококвалифицированных, творчески мыслящих специалистах в широком диапазоне предметных областей, ориентированных на создание и использование новых знаний как фактора опережающего развития и повышения конкурентоспособности страны, владеющих системным подходом для решения разнообразных естественно-научных, информационно-технических, социально-экономических, гуманитарных, психологических задач, способных не только гибко адаптироваться к новой в среде, но и активно ее преобразовывать, создавая новые возможности.

Стоит отметить, что на сегодняшний день действует порядка 20 федеральных целевых программ по развитию экономической и социальной сферы, что и определяет необходимость развития кадрового потенциала в соответствии с требованиями современного рынка труда.

Интересен и факт динамики изменений внешней среды, который в настоящее время в известной степени влияет на уменьшение типичности каждого учреждения профессионального образования, что актуализирует необходимость отклонения в сторону стратегических разработок, оптимизированных для конкретных условий и ситуаций. В связи с этим развитие колледжа базируется не только на общих тенденциях развития профессионального образования, но и уникальных традициях региона, индивидуальных возможностях учебного заведения, позволяющих реализовать инновационный потенциал колледжа в наиболее полной мере.

2. Мониторинг рынка и оценка выпускников СПО работодателями (данные 2012-2013 уч. года ЦУКО МГГТК АГУ)

С целью определения вектора развития в 2012-2013 учебном году центр управления качества образования МГГТК АГУ провел мониторинг актуальных потребностей рынка труда, что стало непременным атрибутом выработки стратегической политики реализации образовательных программ.

Так по результатам мониторинга 2012 года, в период организации и проведения производственной практики, большинство работодателей отмечают достаточный уровень теоретической подготовки, но низкий уровень практикоориентированности, самостоятельности в принятии решений и выполнения производственных задач. Необходимо подчеркнуть приоритетность последних в трудоустройстве и профессиональной успешности выпускников.

Объединение стратегических инициатив и управленческих мероприятий в единую согласованную систему представляется наиболее благоприятным исходом при разработке универсальных мер, способствующих инновационному развитию колледжа на городском, региональном, а в перспективе – и на всероссийском и международном уровне.

Оптимизация и модернизация образовательного процесса осуществляется путем осуществления стратегического планирования, радикального изменения системы внутренних связей и применения новых способов взаимодействия с объектами внешней среды.

Анализ исходных данных при выборе направлений стратегического развития колледжа целесообразно осуществлять на основе применения SWOT-анализа, который наглядным образом отражает актуальную динамику внутренних и внешних условий, определяющих дальнейшую судьбу на рынке образовательных услуг.

В последние годы на рынке труда возникло много специальностей и профессий. Однако и традиционные специальности тоже претерпевают изменения, дополняются новыми ракурсами. Очевидным последствием этого для системы профессионального образования стала необходимость адаптироваться к изменяющейся среде. За период реализации ФГОС СПО коллектив колледжа отмечает, что стандарты среднего профессионального образования не всегда успевают за этими изменениями, и именно учебному заведению приходится учитывать в своих программах изменяющиеся

требования к знаниям, умениям, общим и профессиональным компетенциям.

Поэтому девизом в работе стала ориентация на трудоустройство выпускников. Реализация достижения цели возможна только в процессе теснейшего взаимодействия с работодателями в рамках реализации очной, заочной и очно-заочной формам обучения.

3. Практикоориентированность профессиональных программ

Осознавая необходимость активизации взаимодействия с работодателями, авторская группа работников колледжа при сотрудничестве с нашим партнером отелем голландской сети «Тюлип Инн» в 2012 году разработали программу консолидации, которая нацелена на осуществление ФГОС по специальностям входящим в укрупненную группу специальности сервис, что позволило ориентировать учебные планы и организовать учебный процесс, опираясь на потребность работодателей.

В ходе работы над программой отправной точкой были замечания, предложения и рекомендации профильных производств. Большинство рекомендаций были учтены преподавателями в рамках методики преподавания и практики и внесены соответствующие изменения в рабочие программы модулей и дисциплин. Это, прежде всего, относится к усилению акцента на работу с партнерами в направлении подготовки кадров «заточенных» под конкретное производство, коллектив, а, значит, формальные и неформальные отношения в нем. Такой подход позволяет организовать:

- Для предприятия – облегчить рекрутинг, снизить уровень динамичности кадров
- Для колледжа – организовать учебный процесс с учетом требований рынка
- Для студента/выпускника – повысить профессиональные компетенции, возможность трудоустройства, карьерный рост.

Апробация программы состоялась в 2013 году, полученные результаты были представлены на всероссийском конкурсе «Золотой фонд Российского образования», где работа коллектива была удостоена диплома I степени.

4. Формы реализации образовательных программ

Опыт взаимодействия с работодателями в процессе реализации профессионального образования согласно ФГОС СПО в Майкопском государственном гуманитарно-техническом колледже Адыгейского государственного университета осуществляется как в рамках основных требований ФГОС (организация практики, проведение квалификационных экзаменов, проведение итоговой государственной аттестации), так и в рамках организации работы ДПО, содействия трудоустройства студентов и выпускников.

С целью подготовки квалифицированных кадров в колледже активно проводится работа по совершенствованию материально-технической базы. Так в течение двух лет были оснащены швейные мастерские, проведены ремонтные работы в машиностроительных мастерских. Особой гордостью является бассейн «Акуанда», в котором активно занимаются будущие спасатели и тренеры, а также современный сварочный полигон. На базе последнего после аккредитации специальности «Сварочное производство», планируется проведение аттестации для сотрудников сторонних организаций. Продолжается оснащение интернет-класса, использование которого планируется как медиа-лаборатории.

5. Пути сетевого взаимодействия

5.1 Взаимодействие при организации текущего и итогового контроля и аттестации

Сетевое взаимодействие с работодателем в колледже на сегодняшний день носит полиаспектный характер. Одним из направлений является сотрудничество с работодателем в рамках реализации основных профессиональных программ и имеет следующие каналы взаимодействия:

- участие в разработке и рецензирование рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей,
- участие работодателей в промежуточной и итоговой аттестации студентов,
- создание в ходе консолидации единой среды, что повышает эффективность процесса генерирования в производство выпускника СПО.

Организация работы в рамках первого канала консолидации позволило максимально приблизить образовательный процесс к требованиям работодателя.

5.1.1 Итоговая государственная аттестация

При расставлении акцентов участия работодателей в подготовке специалистов среднего звена в колледже на протяжении пяти лет государственную аттестационную комиссию возглавляет работодатель, являющийся представителем ведущего предприятия отрасли.

5.1.2 Квалификационные экзамены

В процессе проведения текущей аттестации 2013-2014 учебного года была впервые применена технология проведения квалификационного экзамена на площадке профильного предприятия, что существенно повысило эффективность образовательного процесса и способствовало трудоустройству выпускников, так как данная технология позволила работодателям выявить из числа студентов наиболее соответствующих их требованиям специалистов. В рамках данного эксперимента были трудоустроены 28 выпускников колледжа, а образовательному учреждению данная технология позволила определить еще один вектор развития в направлении формирования механизма трудоустройства выпускников уровня СПО.

5.1.3 Технология демоэкзамена

Динамичность бизнес-среды, на наш взгляд, должна прямо коррелировать с образовательными технологиями, призванными приблизить процесс обучения к реалиям производственной сферы. В связи с этим в рамках эксперимента планируется применение демотехнологии при проведении квалификационного экзамена, что позволит смоделировать производственную ситуацию и наиболее полно оценить не только профессиональные, но и общие компетенции, являющиеся залогом успешности коммуникативно-психологической составляющей профессиональной подготовки. Демотехнология как метод обучения активно используется при подготовке профессиональных спортсменов. В 1998 году швейцарское отделение международной гостиничной ассоциации предложила данную методику для подготовки персонала сферы туризма. Необходимо подчеркнуть, что применение данной технологии определяет не только возможность проведения «работы над ошибками», но и применять зарубежные образовательные технологии в целях адаптации будущих специалистов к работе как в РФ, так и за ее пределами.

5.2 Формы сетевого взаимодействия

5.2.1 Организация практик

На сегодняшний день система взаимодействия с партнерами-работодателями не ограничивается только оценочно-контролирующими функциями со стороны последних. Одним из механизмов более плотного сотрудничества является процесс организации учебной, производственной и преддипломной практик. Несмотря на то, что в действующем законе об образовании отсутствует в качестве обязательного компонента такая форма производственного обучения как стажировка, посредством дополнительного соглашения к договору о сотрудничестве обеспечивается возможность для

студентов принять участие в программе «Резервист» и пройти стажировку за счет дополнительных часов работы на базе предприятия. Такой подход к организации сотрудничества определяет возможность формирования группы резерва специалистов, готовых в любой момент приступить к работе в данной организации.

Необходимо подчеркнуть, что в рамках стажировки студенты получают не только ценный опыт производства, но и документальное его подтверждение: удостоверение о стажировке. В этом ракурсе хотелось бы отметить следующих работодателей:

1. Московский индустриальный банк, Сбербанк, Россельхозбанк - специальность «Банковское дело»
2. Многофункциональный центр РА - специальность «Право и социальная работа»
3. Комитет по труду, социальному обеспечению и надзору, Пенсионный фонд РА - специальность «Социальная работа»
4. ЗАО «Тандер» региональная торговая сеть «Магнит», ООО «Алькор и К» сеть предприятий розничной торговли «Летуаль» - специальность «Товароведение и экспертиза товаров»
5. ООО «Топ проджект» Международная гостиничная сеть «Азимут», ОАО «Газпром» «Гранд Отель Поляна» - специальности «Гостиничный сервис» и «Организация обслуживания в общественном питании»

По специальности «Технология машиностроения» нашими старейшими партнерами являются два ведущих предприятия г. Майкопа: ОАО «Зарем» и ОАО «Машиностроительный завод». В прошлом (2013-2014 учебном году) в рамках реализации образовательных программ по техническим специальностям была расширена география (организаций – партнеров) взаимодействия с работодателями, и 14 наших студентов проходили практику на базе Краснодарского завода металлоконструкций. Убеждены, что выбранное направление верно и на сегодняшний день полностью

соответствуют политике, выбранной Министерством образования в отношении Федеральных государственных образовательных организаций.

5.2.2 Кадровое агентство

Проблема трудоустройства молодого специалиста среднего звена стоит очень остро. В большинстве случаев нынешний работодатель предпочитает рекрутинг (*набор*) сотрудников с опытом работы, что и стало стимулом к созданию в колледже кадрового агентства «Адыгея-СТАРТ». Кадровое агентство предоставляет возможность консолидировать студенческую молодёжь для выработки единого подхода в реализации вопроса трудоустройства через организацию деятельности агентства.

Деятельность агентства ориентирована на организацию практического взаимодействия с потребителями услуг, сетевое взаимодействие, развитие личностных ресурсов обучающихся в целях усиления их адаптации на рынке труда, увеличения шансов на трудоустройство и совершение профессиональной карьеры.

Особое значение в успешности деятельности агентства имеет совершенствование механизма сетевого взаимодействия, что выражается в организации и проведении рекрутинга персонала по технологии аутстаффинга (*дополнительной подготовки*) и аутсорсинга (*договор с КА на подбор временного персонала*). Такой подход позволяет подготовить специалиста наиболее полно соответствующего требованиям рынка.

Так в период подготовки к зимним Олимпийским играм - 2014 в рамках взаимодействия с работодателями было трудоустроено 132 студента колледжа. Стоит отметить, что в процессе реализации программы сотрудничества в рамках реализации ФЦП «Доступная среда» принимали участие и 12 студентов специальности «Социальная работа». Необходимо подчеркнуть, что 14 дипломных работ были выполнены по заказу наших партнеров и 8 из них реализуются в рамках внутрифирменного менеджмента.

Проект продолжил свое существование и в период организации и

проведения международных соревнований «Формулы 1». В работе средств размещения, обслуживающих участников и зрителей соревнований приняли участие 112 человек. В этом году к участию в проекте были приглашены и студенты университета (8 человек).

Реализация проекта кадрового агентства позволяет не только сформировать профессиональную компетенцию наших студентов, мотивировать их на обучение, но и позволяет развивать внебюджетную деятельность колледжа.

На сегодняшний день на портале МГГТК АГУ формируется электронная база резюме студентов, что позволит оперативно решать вопросы подбора мест производственной практики и трудоустройства студентов. В течение учебного года проводятся индивидуальные консультации студентов по планированию и построению карьеры, анкетирование и социологические опросы выпускников. На портале колледжа обновляется банк данных раздела «Вакансии».

В развитие проекта планируется реализовать направление по методике фриланс (*свободное трудоустройство*), что наиболее приемлемо в рамках организации стажировок на базе ведущих предприятий Греции.

В организации сетевого взаимодействия как форме социального партнерства определено еще одно направление - система ДПО, работу по которой мы построили в три этапа:

- 1) установление контактов посредством общения и диалога;
- 2) определение взаимной полезности посредством осмысления норм, идеалов и целей субъектов;
- 3) совместная целерациональная деятельность.

На сегодняшний день работа по реализации программ дополнительного профессионального образования (ДПО) показала свою эффективность. В рамках реализации дополнительного образования действует 23 программы курсовой подготовки и переподготовки. Использование технологии дополнительного образования в процессе реализации основной

образовательной программы позволяет существенно расширить профессиональные границы выпускников и определяет более высокий уровень их конкурентоспособности.

5.2.3 Филиалы кафедр

Одним из наиболее перспективных направлений взаимодействия с ведущими организациями отраслей экономики на сегодняшний день мы видим в более плотном взаимодействии, которое может быть достигнуто в процессе передачи части нагрузки учебного плана на производственные площадки (филиалы кафедр на предприятиях). В текущем учебном году будут открыты филиалы кафедры Сервиса и туризма на базе отеля «Азимут» (г.Сочи), куда планируется передать часы производственной практики.

Первый шаг к реализации этого проекта уже сделан. В период международных соревнований «Формула 1» на базе вышеуказанного предприятия студенты колледжа успешно прошли стажировку в соответствии с направлением подготовки, о чем свидетельствуют грамоты, полученные студентами и благодарность колледжу за подготовку квалифицированного персонала.

5.2.4 Производственные бригады

В отношении взаимодействия с работодателями приобретает особое значение и удовлетворение временной потребности в кадрах, что еще раз актуализирует выбранную траекторию работы по реализации метода фриланс. В данном направлении созданы производственные бригады, которые во главе с руководителем из числа преподавательского состава, привлекаются к конкретным производственным задачам. Наиболее активно данное направление развивается на отделении права и социальной работы при организации содействия социальным организациям города и носит форму волонтерства. В рамках сотрудничества с Комплексным центром социального обслуживания населения в колледже создано пять волонтерских

отрядов:

- по работе с инвалидами-колясочниками,
- по работе с центром помощи семье и детям,
- по организации сопровождения больных и пенсионеров,
- отряд по организации содействия ДЮСШОР в реализации программы иппотерапии для детей с ДЦП,
- отряд по организации досуга детей, находящихся под опекой.

6. Формы академической мобильности

Особое место на современном этапе развития колледжа занимает академическая мобильность. Стоит отметить, что в рамках программы непрерывного образования, действующей в университете, на протяжении 19 лет нами реализуются программы вертикальной академической мобильности между специальностями колледжа и профильными образовательными программами университета. Так в 2014 году в АГУ по программе непрерывного образования успешно прошли собеседование в университет 68 выпускников колледжа, самостоятельно на профильные специальности университета поступили 34 выпускника колледжа, 144 выпускника сдали экзамены на непрофильные специальности, что в полной мере отражает эффективность вертикальной модели академической мобильности. Наиболее успешно форма вертикальной академической мобильности реализуется на юридическом, экономическом, математическом факультетах. В последние два года налажен механизм взаимодействия с факультетом социальных технологий и туризма.

6.2 При реализации программ внешней горизонтальной академической мобильности рассматривается возможность совместной деятельности с колледжем Сочинского государственного университета по программам подготовки специалистов индустрии сервиса. Работа в этом направлении уже ведется. В рамках эксперимента для студентов МГГТК АГУ дан мастер-класс по современным методикам разработки портфеля экскурсовода

(преподаватель колледжа СГУ Казарян Г.С.). Внедрение различных форм академической мобильности существенно расширяют диапазон взаимодействия с работодателем, так как в формировании программ взаимодействия используется опыт консолидации с производственной сферой не только базовой образовательной организации, но и организации-партнера.

6.3 горизонтальная мобильность по воспитательным мероприятиям

Необходимо отметить и факт мобильности рабочих учебных планов в рамках ФГОС СПО, выражающийся в вариативной части, наполнение которой позволяет с одной стороны обеспечить подготовку специалистов в соответствии с традициями и перспективами развития региона, а с другой стороны открывает новые перспективы для сотрудничества с другими образовательными организациями.

Взаимодействие с работодателями, как показывает практика, возможно не только в рамках реализации ППССЗ (программа подготовки специалиста среднего звена), оно открывает значительно больший диапазон для сотрудничества, что с успехом используется колледжем и в воспитательной работе. На протяжении последних 10 лет в колледже воспитательные мероприятия носят профессиональную направленность. Наиболее масштабные из них:

- республиканский конкурс молодых модельеров и дизайнеров одежды «Молодежный подиум»;
- республиканская олимпиада по бухгалтерскому учету;
- студенческие Олимпийские игры
- городской конкурс студенческих проектов «Тематический стол» на специальности «Организация обслуживания в общественном питании»;
- республиканский конкурс по информационным технологиям «Mouse»;
- республиканский конкурс профессионального мастерства по

специальности «Технология машиностроения».

С 2013 года в колледже реализуется проект «Толерантный «Я» в толерантном мире». К участию в мероприятиях проекта планируется пригласить студентов колледжа СГУ в рамках образовательной дисциплины «Этнотехнологии в гостиничной индустрии».

Таким образом, данный подход позволяет расширить диапазон для реализации горизонтальной академической мобильности.

Следовательно, социальное взаимодействие с работодателями должно обеспечивать не только трудоустройство выпускников, но и включение работодателей в сам процесс профессионального образования, предоставление производственных площадей для реализации образовательных программ.

Сетевое взаимодействие с образовательными учреждениями обеспечивает новый уровень сотрудничества, преемственности обучения, в том числе и профориентационную работу. Первоочередная задача сегодняшнего дня – поиск новых путей и форм взаимодействия колледжа и предприятий-партнеров.

Таким образом, на сегодняшний день можно прийти к выводу, что процесс обучения - это процесс, в котором принимают участие два равноправных партнера:

- с одной стороны учебное учреждение, где студент получает теоретическую и базовую подготовку, а также условия для профессионального развития
- с другой стороны - работодателя, где студент на практике применяет полученные знания, впитывают в себя атмосферу производства и культуру профессиональной этики.

Очевидно, что невозможно подготовить высококвалифицированного специалиста без участия в процессе обучения вышеназванных равноправных партнеров. Всем понятно, и в первую очередь самим студентам, что диплом -

не самоцель. Достойным итогом обучения является именно трудоустройство по полученной профессии с перспективами карьерного роста и достойной заработной платой.