

«Профессиональное образование является базисной  
основой экономики, а базисной основой  
профессионального образования являются знания  
полученные в школе»

Академик С.Я. Батышев

«Основы профессиональной педагогики», 1977 год.

«В России нужно выработать объективные рейтинги вузов, а их выпускники должны быть профессионально пригодными. Профпригодность выпускников особенно важна сейчас, когда к образованию предъявлены самые высокие требования. В противном случае для выпускника вуза это прямой путь к безработице, а экономике это грозит дефицитом квалифицированных кадров в целых отраслях».

Из Выступления Президента Российской Федерации В. В. Путина на 10 съезде Союза ректоров России в МГУ 30 октября 2014 года.

Внешние факторы, негативно влияющие на подготовку в вузе работника,  
отвечающего требованиям рынка труда в реальном секторе экономики

1. Базовое образование, полученное в средней школе, не ориентирует молодого человека на получение специальностей и профессий для работы в реальном секторе экономики. Уроки технологии в большинстве школ стали факультативом и нередко заменяются изучением других дисциплин.

2. Предложение услуг в получении высшего образования в России превосходит спрос.

3. В связи с резким сокращением в стране количества учреждений СПО, усложнением приема их выпускников в вузы, резко сократилось количество абитуриентов, ранее закончивших эти учебные заведения и имеющих практические навыки. А это студенты, наиболее мотивированные к труду по избранному направлению обучения.

4. Отсутствие в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ конкретной главы, регламентирующей взаимоотношения образовательных учреждений с предприятиями и организациями – потребителями рабочей силы.

5. Распространенное мнение руководящих работников Минобразования РФ и Минфина РФ, утверждающих тезис о том, что подготовка кадров должна стать заботой самих работодателей. Это утверждение противоречит даже здравому смыслу, так как работодатель-налогоплательщик платит государству налоги, и оно должно из них обеспечивать деятельность государственных учреждений образования, а адаптировать студентов к условиям специфики конкретных предприятий – забота работодателя.

Внутренние факторы, негативно влияющие на подготовку в вузе работника,  
отвечающего требованиям рынка труда в реальном секторе экономики

1. В связи с переходом высшего профессионального образования России на двухуровневую систему сократился по сравнению с прежними стандартами, предусмотренными для специалиста, обучающегося 5 лет, срок обучения бакалавра до 4-х лет. Сокращение срока обучения в основном произведено за счет практических занятий, а требования рынка труда к практическим навыкам выпускника, наоборот, возрастают.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС-3++) не отражает изменения требований к бакалавру. Что его отличает от магистра? То, что бакалавр не нацелен на создание нового, он использует уже имеющееся, действует по готовым наработкам, поэтому ему не требуется особо глубокое проникновение в теорию, понимание глубинных механизмов явлений и т.п. Для бакалавра в подавляющем большинстве работ оно и не нужно. Знания и умения магистра должны быть направлены на создание нового, а бакалавра – на использование готового, квалифицированного и эффективного.

3. Недостаточная оплата труда преподавателей. Это мешает привлечь специалистов с производства имеющих практический опыт.

4. Отсутствие средств на оплату регулярного повышения квалификации штатных преподавателей ВУЗа на предприятиях и в научно-исследовательских институтах.

5. Недостаточное финансирование (чаще отсутствие средств) на своевременное обновление учебно-материальной базы вуза.

Несмотря на несовершенство действующих ФГОС, вузам, чтобы быть востребованными, особенно вузам, готовящим кадры для реального сектора экономики, необходимо обучать студентов, в максимально полной мере отвечающих требованиям работодателей, но для этого эти требования необходимо знать.

Все требования, предъявляемые работодателями, можно разделить на две группы – профессиональные требования и личностные требования.

Примером таких требований могут служить обобщенные результаты изучения требований работодателей по направлению «Агроинженерия» для АПК Липецкой области, данные в сравнении с требованиями ФГОС-3++ к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата по направлению «Агроинженерия»:

Требования работодателя к бакалавру – «Агроинженеру» (распределены по степени приоритетности для работодателя)	Требования ФГОС-3++ к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 35.03.06 «Агроинженерия»:	Выводы
1	2	3
1. Наличие навыков управления персоналом в реальных условиях современного производства, основанных на рыночных отношениях.	- готовность к управлению работой коллективов исполнителей и обеспечение безопасности труда; - способность организовывать работу исполнителей, находить и принимать решения в области организации и нормирования труда;	ФГОС навыки управления относит по значимости только на третье место
2. Знание в области управленческой психологии.		Отсутствует
3. Умение вести ремонт и обслуживание с/х техники и автотранспорта, их гидравлики, электрооборудования, пневмоприводов, в том числе зарубежной техники. Умение вести ремонт и обслуживание оборудования современных животноводческих комплексов.	-способность анализировать технологический процесс как объект контроля и управления; - способность использовать современные методы монтажа, наладки машин и установок, поддержания режимов работы электрифицированных и автоматизированных технологических процессов, непосредственно связанных с биологическими объектами;	Соответствует требованиям работодателей
4. Знание и умение работать с диагностическим оборудованием.	- способность использовать технические средства для определения параметров технологических процессов и качества продукции;	Соответствует требованиям работодателей
5. Наличие удостоверения тракториста- машиниста с категориями от "А" до "F".	- практика на трактородроме; - готовность к профессиональной эксплуатации машин и технологического оборудования для производства, хранения и первичной переработки сельскохозяйственной продукции;	Отсутствует указание в ФГОС на необходимость выпускнику иметь удостоверение тракториста-машиниста

1	2	3
6. Умение работать на металлорежущих станках и практические знания процессов восстановления узлов и деталей машин и механизмов с использованием современных технологий.	- способность использовать типовые технологии технического обслуживания, ремонта и восстановления изношенных деталей машин и электрооборудования;	В основном соответствует требованиям работодателей, но для обучения работе на металлорежущих станках выделить больше времени.
7. Знания интенсивных технологий возделывания основных культур, имеющих широкое распространение в Липецкой области и хотя бы в областях Центрального Черноземья.	- изучение технологии растениеводства предусматривается только в вариативной части;	Не удовлетворяют требованиям работодателей.
8. Знания по агрономии и защите растений.		
9. Умение работать с современными информационными системами и эффективно использовать их.	- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации; навыками работы с компьютером как средством управления информацией; - пользование глобальными информационными ресурсами и современными средствами телекоммуникаций;	Соответствует только при условии, что в вузе имеется необходимая техническая и кадровая базы
10.Наличие водительского удостоверения категории "Б", "С". (желательно машиниста крана автомобильного до 25 т. и стропальщика).		Отсутствует
11.Наличие допуска для работы с электроаппаратурой 0,4 кв. (желательно и до 6 кв.).		Отсутствует
12. Наличие навыков и допуска для ведения газосварочных и электросварочных работ.		Отсутствует
13.Знание английской технической и агрохимической терминологии (в основном документация, независимо от страны производителя, имеется на англ. языке).	- владение одним из иностранных языков в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников;	Отсутствует конкретика в требованиях ФГОС

1	2	3
14. Умение работать с сервисными службами компаний и дилерами.		<b>Отсутствует</b>
15. Знания экономики, бухгалтерского учета и отчетности.	- способность проводить стоимостную оценку основных производственных ресурсов и применять элементы экономического анализа в практической деятельности;	<b>Частично соответствуют</b> требованиям работодателей, но необходимо дополнительное изучение бухучета и отчетности
16. Знание правовых стандартов, делопроизводства и законодательства (в т.ч. зарубежных) при закупках и продаже сельхозтехники		<b>Отсутствует</b>
17. Специализация с учетом профиля хозяйства и производств переработки сельхозпродукции на их территории.		<b>В ФГОС отсутствует</b> <b>Ввести в вариативную часть</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- готовность к участию в проведении исследований рабочих и технологических процессов машин;</li> <li>- готовность к обработке результатов экспериментальных исследований;</li> <li>- готовность изучать и использовать научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследований;</li> <li>- способность осуществлять сбор и анализ исходных данных для расчета и проектирования;</li> <li>- готовность к участию в проектировании технических средств и технологических процессов производства, систем электрификации и автоматизации сельскохозяйственных объектов;</li> <li>- готовность к участию в проектировании новой техники и технологии.</li> </ul>	<p><b>РАБОТОДАТЕЛЕМ НЕ</b></p> <p><b>ВОСТРЕБОВАНЫ</b></p>



## **Личностные требования работодателя к бакалавру-агроинженеру**

(распределены по степени приоритетности для работодателя)

1. Отсутствие завышенной самооценки.

2. Психологическая устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы, особенно на первых порах.

3. Умение работать в команде на конечный результат.

4. Проектное мышление – умение выстроить в голове логическую цепочку действий и представлять себе конечный результат своей деятельности.

5. Способность быстро воспринимать новую информацию (это качество также называется «легкообучаемостью», «инновационным мышлением»).

6. К частным требованиям к личностным качествам можно отнести:

- стрессоустойчивость;
- целеустремленность;
- уверенность в себе;
- умение сформулировать и четко донести до собеседника свою мысль;
- коммуникабельность;
- умение вести деловые переговоры и так далее.

**Учитывая явные недостатки стандарта ФГОС-3 высшего образования, не отвечающего требованиям работодателей, под давлением Российского союза промышленников и предпринимателей, Министерство образования в 2013 году пошло на разработку новых государственных образовательных стандартов ФГОС-3+ высшего образования, в том числе и для реального сектора экономики.**

**Проекты стандартов ФГОС-3+ для реального сектора экономики предусматривал сразу два варианта обучения. По которым выбирается вариант наиболее востребованный конкретным работодателем и обучающимся с целью его гарантированного трудоустройства.**

**По итогам освоения программы присваивается квалификация «академический бакалавр» (бакалавр с преимущественно теоретическими знаниями и возможностью продолжения обучения в магистратуре) и к программам бакалавриата, по итогам освоения которых присваивается квалификация «прикладной бакалавр» (бакалавр с преимущественно практическими навыками).**

**До настоящего времени стандарты ФГОС-3+ по инженерным направлениям находятся в стадии согласования и не утверждены Минюстом России.**

## **ПУТИ ВЫХОДА ИЗ СЛОЖИВШЕГО ПОЛОЖЕНИЯ**

**1. Опрос работодателей с целью определить потребности в молодых специалистах, чтобы понять, какие молодые специалисты нужны предприятиям.**

**Многие вузы на основании этой информации рассказывают выпускникам, как им готовиться к встрече с работодателем. И только руководители и ИС отдельных, самых заинтересованных, ВУЗов делают главное, ради чего и проводится эта работа, – берут на себя смелость корректировать учебный процесс, вводя новые учебные курсы, чтобы их выпускники соответствовали требованиям рынка труда.**

**2. Наиболее предпочтительным вариантом удовлетворения требований работодателя и включения его в образовательный процесс без нарушений требований ФГОС-3 и конфликтов с проверяющими из Министерства образования России, является размещение их в вариативной части, рабочих программ которые предусматривают цели формирования у обучающихся соответствующих умений и навыков. Тем более, что в ФГОС-3 бакалавров прямо указывается:**

**«Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей».**

# Типовой алгоритм изучения требований работодателей

## I этап (подготовительный)

1. **Согласование с руководителем предприятия на проведение исследования.**



2. **Разъяснение руководителю целей и задач исследования и пользы от исследования для предприятия.**



3. **Получение от руководителя разрешения на проведение исследования.**



4. **Определение руководителем предприятия конкретных представителей предприятия, оказывающих помощь в проведении исследования.**

# Типовой алгоритм изучения требований работодателей

## II этап (рабочий)

1. Работа в ОК предприятия с целью выявить текучесть ИТР и причины их увольнения, а также выявление бывших выпускников вузов, работающих по исследуемому направлению подготовки.



2. Опрос выпускников вуза, работающих на данном предприятии, о проблемах, с которыми они столкнулись в начале своей карьеры.



3. Опрос руководящего состава (нач. цехов, гл. технолога и т.д.) и опытных ИТР с большим стажем работы о том, чего не хватает выпускникам вуза для успешной работы на конкретном предприятии.

# Типовой алгоритм изучения требований работодателей

## III этап (заключительный)

1. **Обработка и систематизация полученной информации и ознакомление с ней руководства предприятия и коллектива вуза или факультета.**

2. **Анализ полученных выводов и рассмотрение практической возможности внедрения их в учебный процесс (в том числе через сетевую форму образовательных программ).**

3. **Согласование и утверждение новых вариантов учебного процесса с учетом рекомендаций работодателей.**

# Типовой алгоритм изучения требований работодателей

## IV этап (аналитический, отсроченный по времени)

1. Последующий анализ на предприятии, с целью выявить эффективность принятых мер (через 4-6 лет).

2. Внесение поправок в учебные планы и программы с учетом полученных результатов.



**Спасибо за внимание**