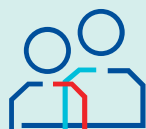


РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРИ РЕШЕНИИ ЗАДАЧ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ



АКТУАЛЬНОСТЬ

На данный момент поле взаимодействия работодателей и образовательных учреждений, как правило, сводится к двум аспектам:

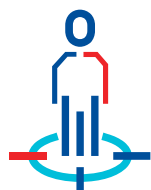


Практика студентов



Посещение предприятий учащимися в целях профориентации

Однако в последние годы расширяется участие работодателей и профсообществ в оценке качества профобразования



Позитивный опыт целевой подготовки специалистов



Государственная итоговая аттестация с применением инструментов независимой оценки квалификации



Развитие системы разработки образовательных программ с работодателями



НО КАК ОЦЕНИТЬ характер и системность этого взаимодействия и участия, зафиксировать степень удовлетворенности потребностей рынка труда квалификацией молодых специалистов, понять – реально ли сокращаются разрывы в коммуникационных, ценностных и квалификационных полях, препятствующие эффективному развитию национальной системы квалификаций?

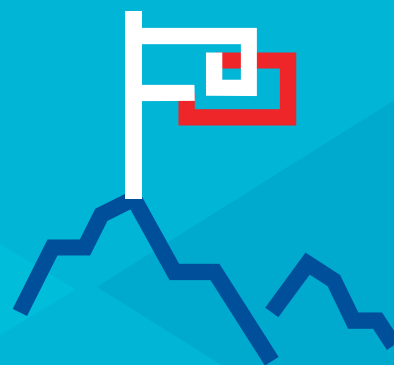
Для ответа на эти вопросы был проведен мониторинг взаимодействия работодателей, профессиональных сообществ и учреждений среднего профессионального образования. Результаты мониторинга представлены в данном информационном материале.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Задачами мониторинга взаимодействия работодателей, их объединений с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, являются

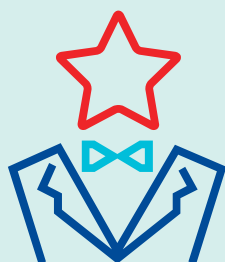


Результаты мониторинга положены в основу разработки концепции взаимодействия работодателей и их объединений, иных организаций, представляющих профессиональные сообщества, с организациями, осуществляющими образовательную деятельность



МЕТОДОЛОГИЯ

Мониторинг проводился в 2019 году путем онлайн-опроса специализированной на платформе обратной связи Национального агентства развития квалификаций **OPROS-NARK.RU** параллельно для двух выборок:



Работодатели

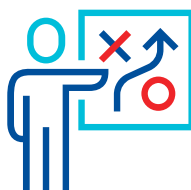


Образовательные организации

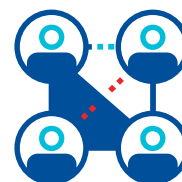
С возможностью сопоставления результатов и фокусом на следующих характеристиках:



Существующие форматы сотрудничества, приоритеты



Пути развития и укрепления взаимодействия



Причины коммуникационных разрывов

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



РАБОТОДАТЕЛИ

● Формы сотрудничества, реализованные в 2019 году

● Все реализованные когда-либо формы сотрудничества

Форма сотрудничества	Формы сотрудничества, реализованные в 2019 году	Все реализованные когда-либо формы сотрудничества
Софинансирование ресурсных центров	0,4%	2%
Реализация сетевых программ	0,3%	3%
Заказ на выполнение работ студентами (преподавателями)	0,5%	3%
Профессионально-общественная аккредитация	0,3%	3%
Поощрение лучших студентов (специальные стипендии)	1%	4%
Участие в попечительском (наблюдательном) совете	1%	5%
Разработка профессиональных стандартов	2%	5%
Участие в дуальном обучении	2%	5%
Организация конкурсов профессионального мастерства для студентов	1%	6%
Организация стажировок для педагогических работников	1%	6%
Финансирование развития МТБ	2%	7%
Участие в разработке программ учебных дисциплин	2%	9%
Участие в проведении профессионального экзамена	4%	12%
Участие в реализации образовательной программы	2%	12%
Участие в проведении ГИА	6%	14%
Участие в программах профориентации	5%	16%
Участие в формировании заказа на подготовку кадров	8%	16%
Целевое обучение	9%	18%
Повышение квалификации сотрудников	7%	19%
Организация практик студентов	21%	44%



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

● Формы сотрудничества, реализованные в 2019 году ● Все формы сотрудничества, реализованные когда либо

Софинансирование ресурсных центров, учебных центров прикладных квалификаций, центров опережающего обучения	8%	10%
Создание базовых кафедр на предприятиях	7%	12%
Реализация сетевых программ	19%	23%
Выполнение работ по заказу работодателей	22%	28%
Организация дуального обучения	23%	29%
Договоры о целевом обучении	21%	30%
Представление образовательных программ для прохождения профессионально-общественной аккредитации	19%	34%
Включение работодателей в состав попечительских (наблюдательных) советов	44%	48%
Привлечение представителей работодателей к разработке программ учебных дисциплин, модулей, курсов, практик	54%	66%
Привлечение представителей работодателей к проведению квалификационного экзамена по программам профессионального обучения	60%	66%
Привлечение представителей работодателей к реализации образовательной программы	59%	68%
Организация обучения (повышения квалификации) сотрудников предприятий	53%	69%
Стажировки педагогических работников колледжей на предприятиях	55%	72%
Включение работодателей в состав государственных экзаменационных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации	69%	77%
Организация практик студентов	70%	80%

ОБЩИЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (ЗА ВСЕ ВРЕМЯ)	РАБОТОДАТЕЛИ (% от общего числа)	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ (% от общего числа)
Организация практик студентов	44	80
Направление сотрудников на повышение квалификации/ обучение сотрудников предприятий	19	69
Целевое обучение	18	30
Участие в проведении квалификационного экзамена	12	66
Участие работодателей в реализации образовательных программ	12	68
Участие работодателей в разработке программ учебных дисциплин, курсов, модулей	9	66
Стажировки педагогических работников колледжей на предприятиях	6	72
Организация дуального обучения	5	29
Профессионально-общественная аккредитация	3	34
Выполнение работ по заказу работодателей/заказ на выполнение работ студентам, преподавателям	3	28
Реализация сетевых программ	3	23

РАЗРЫВЫ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

! Сравнительный анализ ответов работодателей и образовательных организаций выявил различия в интересе и поиске форм сотрудничества.

■ Работодатели при этом менее активны, чем профессиональные образовательные организации, и объясняют это несколькими причинами.



В ПОИСКАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

В то же время обе стороны видят реальные возможности нарастить сотрудничество, используя следующие мероприятия:

РАБОТОДАТЕЛИ

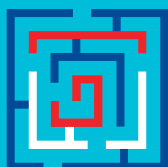


ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

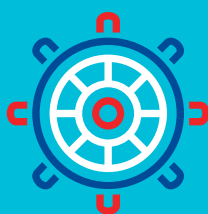


ВЫВОДЫ

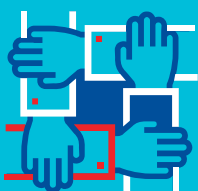
По итогам мониторинга можно сделать ряд исследовательских и управленческих выводов:



Больше половины работодателей, по состоянию на 2019 год, НЕ ИМЕЮТ РЕГУЛЯРНЫХ ПРАКТИК взаимодействия с учреждениями среднего профессионального образования, в то время как более 90% опрошенных представителей образовательных организаций такие практики имеют



Большинство существующих коммуникаций представлены достаточно ТРАДИЦИОННЫМИ МЕХАНИЗМАМИ, такими как организация практик для студентов, повышение квалификации и обучение сотрудников на производстве и целевой набор



Новые формы сотрудничества – совмещение аттестации студентов и профессиональных экзаменов, совместная подготовка образовательных программ или отдельных курсов и модулей. Но пока в этом участвуют только 15% опрошенных работодателей



Работодатели и образовательные организации видят БОЛЬШОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СОВМЕСТНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА на производстве