

6. Щукина Г.И. Познавательный интерес в учебной деятельности школьника. – М., 1972. – С. 4.

7. Арзамасцева Н.И. Честь и достоинство как стимулы развития познавательной активности подростков. – Йошкар-Ола, 1980.

8. Калмыкова З.И. Психологические принципы развивающего обучения. – М., 1979. – С. 37.

9. Бергер Э.И. Стимул познавательной перспективы как средство развития любознательности учащихся в процессе обучения // Проблемы педагогического стимулирования нравственного и познавательного развития школьников. – Йошкар-Ола, 1979. – С. 47-72.

10. Щукина Г.И. Методы изучения и формирование познавательных интересов учащихся // Формирование познавательных интересов школьников. – Л., 1968. – С. 7.

А.А. Логинова

г. Екатеринбург, ГОУ НПО СО «ПУ № 122»

## МОДЕРНИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА ТРУДА

(на примере образовательных программ  
автотранспортного профиля Свердловской области)

В Свердловской области, как и в целом по России, за последнее время требования к качеству подготовки выпускников профессионального образования претерпели кардинальные изменения. Одна из причин изменений состоит в том, что сегодня рынок труда предъявляет особые требования к специалистам различных уровней подготовки. Всё большее значение приобретает горизонтальная профессиональная мобильность специалиста в течение трудовой жизни

Для системы профессионального образования является очевидной необходимость следовать за развитием рынка труда и адаптироваться к изменяющемуся спросу. В то же время, стандарты профессионального об-

разования не успевают за этими изменениями. Образовательным учреждениям, следует учитывать изменяющиеся требования к качеству подготовки специалистов в своих образовательных программах.

Готовить специалистов с учётом современных требований возможно только при постоянном взаимодействии учебного заведения со сферой труда: органами по труду и занятости, работодателями.

К тому же одним из главных приоритетов развития образовательной программы становится формирование у выпускников стремления к профессиональному саморазвитию, необходимому для продолжения образования, роста профессиональной карьеры и личностной самореализации.

Готовность к профессиональной деятельности является результатом образования выпускников. Он включает в себя овладение умениями (способность выпускника решать профессиональные задачи в соответствии с приобретаемой квалификацией), базовыми знаниями, обеспечивающими усвоение умений.

Первым шагом к формированию новой системы отношений между образовательными учреждениями и рынком труда является определение результатов образования с учетом требований работодателей, который определяется проведением маркетингового опроса автотранспортных предприятий Свердловской области.

Задача анализа состоит в обеспечении максимального соответствия обучения постоянно меняющемуся спросу современного рынка труда. Проводимые исследования дают нам возможность планировать и совершенствовать образовательную деятельность среднего и начального профессионального образования по образовательным программам автотранспортного профиля Свердловской области.

Специфика предлагаемого анализа заключается в том, что прогнозные оценки построены на оценках работодателей перспектив расширения предприятия в целом. Это включает выход на новые рынки, расширение производства, существующих рабочих мест или создания новых рабочих мест. Полученные результаты обеспечивают возможность оценить структуру и качество профессиональной подготовки в образовательных учреж-

дениях НПО и СПО региона с позиции соответствия структуре перспективной востребованности выпускников в экономике области.

При выборе метода исследования рассматривались различные варианты сбора данных: экспертные интервью, почтовый опрос, личное анкетирование специалистов предприятий и т.д. На наш взгляд, оптимальным вариантом проведения опроса работодателей является полужформализованное интервью, его преимуществом является присутствие интервьюера во время заполнения анкет, к которому можно обратиться за разъяснением сложных для понимания вопросов.

Важно не только тщательно подготовить для заполнения форму бланка анкеты, но и составить вспомогательные документы: письмо для работодателей, график проведения опроса, согласно, назначенному времени, инструкцию, памятку для интервьюера и другие материалы.

При выборе респондентов необходимо руководствоваться следующими признаками:

- готовность к сотрудничеству;
- инновационные технологии и оборудование;
- потенциальность взаимодействия (заинтересованность);
- количество выпускников ОУ, работающих на предприятии;
- уникальность предприятия.

Нами проведены маркетинговые исследования, в ходе которых были опрошены представители 98 предприятий и организаций автотранспортного профиля. В рамках проведенного исследования были изучены структура и основные тенденции развития рынка труда и рынка образовательных услуг данного профиля.

В Свердловской области в образовательных учреждениях автотранспортного профиля представлены следующие образовательные услуги:

- подготовка техника-механика по образовательной программе среднего профессионального образования «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;
- подготовка по рабочим профессиям «Автомеханик», «Слесарь по ремонту автомобилей», «Водитель автомобиля». Эти образовательные программы реализуются в 59 образовательных учреждениях области.

В результате проведенного опроса выявлены основные требования, предъявляемые на предприятиях автотранспортного профиля Свердловской области, к качеству подготовки по указанным выше профессиям.

Например, маркетинговое исследование показало, что на автотранспортных предприятиях работает водителей автомобиля – около 2500 специалиста, из них 53% имеют начальное профессиональное образование и 1% высшее. По возрасту респонденты распределились следующим образом: 40% из этих водителей в возрасте от 36 до 50 лет, 15% в возрасте до 25 лет. При приеме на работу на должность «водитель автомобиля» работодатели предъявляют следующие требования: возраст – старше 18 лет; стаж – более 1 года.

Среди работающих по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей» (около 700 человек) 37% специалистов в возрасте от 36 до 50 лет и 25% – до 25 лет, при этом 64% имеют начальное профессиональное образование. По данной профессии при приеме на работу жестких требований работодатели не предъявляют.

Среди работающих по профессии «Автомеханик» (около 600 человек) 36% специалистов в возрасте от 36 до 50 лет, остальные возрастные категории разделились, почти, одинаково. Доминирующим уровнем образования среди представителей данной профессии также является начальное профессиональное. С таким образованием работают 52% автомехаников, 4% из представителей данной профессии с профессиональной подготовкой на предприятии и 2% – с высшим образованием. При приеме на работу работодатели предъявляют требования: стаж по специальности – более 3 лет, разряд – не ниже четвертого.

Среди механиков (около 250 человек) 39% в возрасте от 36 до 50 лет и 29% старше 50 лет. 59% работающих специалистов по профессии «Механик» имеют среднее профессиональное образование, 4% имеют курсы профессиональной подготовки, а остальные – начальное профессиональное образование и высшее профессиональное образование. При приеме на работу работодатели предъявляют требования: возраст – от 20 лет, образование – СПО или ВПО, разряд – не ниже 4-го.

В целом на автотранспортных предприятиях Свердловской области сегодня работает более 3000 человек, в ближайшие 3-5 лет эта цифра увеличится до 4000 человек.

Из опрошенных предприятий автотранспортного профиля уникальными можно назвать крупные автоцентры, которые занимаются продажей и обслуживанием автомобилей, как отечественного, так и импортного производства.

Анализ показывает, что на автотранспортных предприятиях Свердловской области не равномерно протекают процессы модернизации оборудования, внедрения и использования новейших материалов, документов в производство. Наиболее динамично инновационные процессы развиваются на предприятиях г. Екатеринбурга и близлежащих территориях (например, Верхняя Пышма). В городах, отдаленных от центра, процессы модернизации производства на автотранспортных предприятиях развиваются медленно.

Большинство респондентов отметили, что практический уровень подготовки выпускников профессиональных образовательных учреждений ниже, чем уровень теоретической подготовки. Это говорит о необходимости пересмотреть организацию производственного обучения и производственной практики. Работодатели оценивают значимость ключевых компетенций, таких как: решение профессиональных проблемных ситуаций, работа с профессионально-ориентированной информацией и другие.

В г. Екатеринбурге и близлежащих городах существует потребность в кадрах автотранспортных предприятий и работодатели предъявляют очень высокие требования к выпускникам НПО и СПО. Предприятиям требуются также узкопрофильные специалисты с высокими разрядами. В отдаленных районах области ситуация складывается иначе. Потребность в рассматриваемых специалистах небольшая, низкая заработная плата, таким предприятиям нужны специалисты широкого профиля. Например, работодатели принимают выпускников НПО на должность «Водитель автомобиля» с тем условием, что данный специалист должен уметь выполнять обязанности слесаря по ремонту автомобилей. В том случае, когда предприятие занимается кушей-продажей, водитель выполняет обязанности и экспедитора, и

грузчика. Например, для ПУ поселка Махнево работодатели рекомендовали включить в образовательную программу умения, связанные с работой экспедитора.

Для реализации требований работодателей ОУ нужно обновить материально-техническую базу, т.к. оборудование, на котором обучают, уже устарело (материально-техническая база не обновлялась с 80-х гг.). Также необходимо повышать квалификации педагогических работников на крупных передовых предприятиях. Однако предприятия автотранспортного профиля к этому еще не готовы.

Несмотря на то, что в Свердловской области 100% реализуется федеральный перечень профессий начального профессионального образования и перечень федерального классификатора специальностей среднего профессионального образования, развитие автопрома диктует свои требования. Автотранспортным предприятиям требуются: новые специалисты по диагностике инжекторных двигателей, специалисты по бортовым компьютерам, специалисты по тюнингу, автомалыры, жестянщики, колористы, маляры-подготовщики, мастера приемки автомобилей, сервисные консультанты, инженеры по гарантии, автоэлектрики-диагносты, продавцы-консультанты (продажа автомобилей премиум-класса), контролеры по техническому состоянию автомобилей, инженеры по безопасности дорожного движения.

Основная масса выпускников ОУ НПО получает 3-й квалификационный разряд, выпускники СПО – 4-5-й квалификационный разряд. Однако работодатели оценивают подготовку выпускников ОУ НПО и СПО как недостаточную.

Основными формами взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями являются: прохождение производственной практики, трудоустройство выпускников, участие сотрудников предприятия в итоговой аттестации выпускников. Перечисленные формы взаимодействия для работодателей не требуют финансовых затрат.

Система профессионального образования в современных условиях не способна мобильно реагировать на изменения рынка труда:

- неспособность системы профессионального образования мобильно реагировать на изменения рынка труда;
- непонимание работодателями значимости взаимодействия с ОУ НПО и СПО;
- при приеме на работу работодатели предъявляют требования: возраст – от 20 лет, стаж – не менее 3 лет.

Причины возникновения проблем:

- материально-технические (несоответствие материально-технической базы ОУ современным предприятиям отрасли);
- кадровые (недостаточный уровень квалификации педагогических кадров для подготовки обучающихся на современном оборудовании);
- организационные (контакты с работодателями носят формальный характер: участие в ГИА, прохождение производственной практики на предприятии);
- мотивационные (работодатели, в большей части не заинтересованы в тесном сотрудничестве с ОУ).

Неспособность ОУ удовлетворять потребности работодателей и населения, заинтересованного в получении профессионального образования различного уровня и квалификации, приведут к потере контингента.

Отсутствие интереса работодателей к существующему спектру образовательных услуг в ОУ ведет к развитию учебных центров на предприятиях. Образовательные учреждения в этом случае будут реализовывать дополнительные образовательные программы, профессиональную подготовку, переподготовку кадров для автотранспортных предприятий.

Полученную информацию можно использовать при составлении регионального компонента, компонента ОУ, обосновании контрольных цифр приема, обосновании открытия новых профессий.

В результате полученная информация позволила составить классификационное правило для предприятий автотранспортного профиля, в котором четко отражена структура организации технологического процесса на различных предприятиях профиля. Проведенный опрос позволил составить рекомендации по введению региональных требований. Для образова-

тельных учреждений были выявлены актуальные для предприятий профессиональные умения по профессиям автотранспортного профиля.

Исходя из результатов исследования, можно сделать вывод, о том, что необходимо усилить практическую подготовку выпускников и развивать ключевые компетенции. Ключевые компетенции «задаются» заказчиками системы профессионального образования -- работодателями, государством, обществом и отражают актуальные потребности всех субъектов рынка труда. Необходимы особые образовательные результаты системы профессионального образования – специальные и ключевые компетенции. Одним из решений проблемы практической подготовки выпускников профессионального образования является совершенствование материально-технической базы в соответствии с развитием техники и технологий. Это потребует также введения в образовательный процесс современных педагогических технологий, имеющих интерактивный характер, обеспечивающих самостоятельную деятельность учащегося по достижению определенной цели. В реализации образовательных технологий меняется роль педагога: он должен выполнять функции организатора деятельности, консультанта учащихся, сопровождающего их самостоятельную деятельность. Необходимо изменить информационно-методическое сопровождение предметов, ориентируясь на формирование у выпускников ключевых компетенций. Серьезное внимание необходимо уделить формированию способности к самозанятости, готовности обучаемых к построению профессиональной карьеры, непрерывному самообразованию и саморазвитию.

Для своевременного реагирования на изменяющиеся требования работодателей к результату образования необходимо проводить маркетинговый опрос раз в пять лет. Это необходимо для последующей корректировки учебных планов, программ, совершенствования материально-технической базы. Сегодня нужны новые отношения в сотрудничестве системы начального и среднего профессионального образования с бизнесом для привлечения инвестиций, развития экономики региона.