

РЕЗУЛЬТАТЫ
**МОНИТОРИНГА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ,
ИНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА, С
ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**
ПРИ РЕШЕНИИ ЗАДАЧ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ



Национальное агентство
развития квалификаций

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

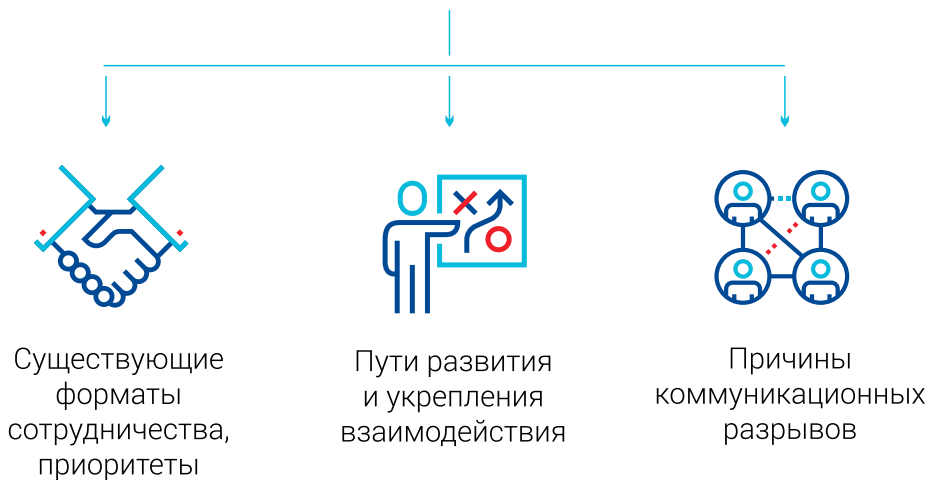


МЕТОДОЛОГИЯ

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



С возможностью сопоставления результатов и фокусом на следующих характеристиках:



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

НАЛИЧИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА С КОЛЛЕДЖАМИ (ТЕХНИКУМАМИ) И ЕГО ФОРМЫ



РАБОТОДАТЕЛИ

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





ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

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



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



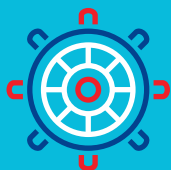
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



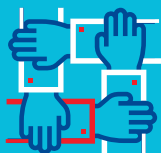
По итогам мониторинга можно сделать ряд исследовательских и управленческих выводов:



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

