

Формирование содержания ОПОП НПО/СПО в соответствии с требованиями ФГОС, работодателей и профессиональных стандартов

Демиденко Л.Д., директор, кандидат биологических наук
НОУ ДПО «Донской учебно-методический центр профессионального образования»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

Без серьезных изменений системы профессионального образования, придания ей должного качества и эффективности, гибкости и динамичности, без ее соответствия рынку труда, всеобщего и непрерывного повышения профессионального уровня нации невозможно обеспечить инновационное развитие и конкурентоспособность страны.

Для выполнения этих задач необходимо постоянно следить за изменением конъюнктуры спроса на специалистов, выявлять потребности работодателей в профессиональных кадрах, анализировать уровень подготовки выпускников образовательного учреждения и соответствие качества их подготовки запросам предприятий и организаций.

Таким образом, изучение рынка труда можно определить как систематический сбор, анализ и представление данных о количественных и качественных изменениях в требованиях работодателей с целью учета их в процессе обучения студентов профессиональным компетенциям.

В практическом плане задача анализа рынка труда образовательным учреждением профессионального учреждения включает:

- оценку спроса на профессии, специальности, по которым осуществляется обучение;
- выявление новых перспективных профессий, специальностей, пользующихся спросом на рынке труда;
- определение ёмкости рынка профессий, специальностей;
- уточнение перечня видов профессиональной деятельности и набора профессиональных компетенций, необходимых выпускнику;
- оценку уровня квалификационных требований к работнику данной профессии, специальности со стороны работодателей.

Участие в исследовании рынка труда является к тому же одной из форм повышения квалификации педагогических работников. Изучая рынок труда, педагогический работник сможет оценить перспективное развитие своей профессиональной области, оценить тенденции квалификационных требований работодателей, возможности новых технологий и др. Занимаясь изучением рынка труда, образовательные учреждения тем самым закладывают основы нового типа сотрудничества с работодателями и предприятиями, основанного на реализации взаимовыгодных проектов.

За последнее десятилетие сформирована нормативная база, детерминирующая направления взаимодействия системы профессионального

образования и профессиональных объединений. Среди них Федеральный закон от 01.12.2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», Соглашение о взаимодействии между Министерством образования и науки и Российским союзом промышленников и предпринимателей от 25.06.2007 г., Областной закон Ростовской области от 29.09.2009 г. № 290-ЗС «О взаимодействии областных государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования и работодателей в сфере подготовки и трудоустройства рабочих кадров и специалистов» и др.

Основные направления взаимодействия объединений работодателей с ОУ профессионального образования:

- вносят предложения по вопросам совершенствования законодательной базы и нормативно-правового обеспечения развития ПО, участвуют в ее экспертизе;

- участвуют в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах;

- вносят предложения по оптимизации сети ОУ ПО с учетом уровня развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;

- вносят предложения по формированию перечней специальностей среднего профессионального образования;

- формируют совместно с федеральным органом исполнительной власти систему независимой оценки качества профессионального образования;

- участвуют в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе образовательными учреждениями профессионального образования по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускника;

- участвуют в государственной (итоговой) аттестации студентов через своих представителей в государственных аттестационных комиссиях;

- участвуют в государственной аккредитации ОУ;

- участвуют в разработке проектов ФГОС;

- участвуют по запросу ОУ в формировании и экспертизе их основных и дополнительных образовательных программ;

- другие.

В Проекте федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в ст. 76 обозначено, что «Объединения работодателей (работодатели) соответствующих отраслей и (или) видов деятельности и (или) уполномоченные ими организации вправе осуществлять профессионально-

общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность».

Донским учебно-методическим центром профессионального образования разработан и апробирован в образовательных учреждениях Ростовской области и Краснодарского края алгоритм формирования содержания ОПОП НПО/СПО в соответствии с требованиями ФГОС, работодателей и профессиональных стандартов. Он включает следующие этапы:

1. Анализ требований к результатам освоения ОПОП по профессии/специальности по видам профессиональной деятельности, профессиональным компетенциям, МДК, дисциплинам

2. Сравнительный анализ ФГОС СПО/НПО, квалификационных и профессиональных стандартов

3. Организация и проведение анкетирования и интервьюирования работодателей, выпускников, абитуриентов, родителей

На основании проведенных исследований могут быть сделаны следующие выводы:

– Если при сравнительном анализе ФГОС и профессиональных стандартов определен вид профессиональной деятельности (ВПД), отсутствующий в ФГОС; его значимость подтверждена в ходе анкетирования и интервьюирования; этот ВПД соотносится с одним или несколькими объектами профессиональной деятельности и соответствует критериям автономности, сертифицируемости и т.д.; Этот ВПД можно разложить на несколько ПК, - то в ОПОП за счет вариативной части необходимо ввести профессиональный модуль.

– Если при сравнительном анализе ФГОС и профессиональных стандартов определены несколько профессиональных компетенций, относящиеся к определенному ВПД, но отсутствующие в ФГОС; их значимость подтверждена в ходе анкетирования и интервьюирования, то в ОПОП за счет вариативной части необходимо ввести раздел профессионального модуля или раздел (тему) МДК, или тему ОП дисциплины обязательной части ФГОС. В некоторых случаях речь может идти о введении МДК в профессиональный модуль обязательной части ФГОС или дисциплины ОП.

– Если при сравнительном анализе ФГОС и профессиональных стандартов определены умения и знания, которые могут быть отнесены к определенным компетенциям, но отсутствуют в ФГОС; их значимость подтверждена в ходе анкетирования и интервьюирования, то в ОПОП за счет вариативной части необходимо ввести единицы содержания в уже имеющиеся темы МДК, дисциплин.

4. Разработка требования к результатам освоения ОПОП по специальности/профессии на основе анализа требований ФГОС, профессиональных стандартов и результатов анкетирования работодателей

5. Формирование объемов учебного времени на каждый элемент ОПОП по специальности/профессии

Разработана и внедрена авторская методика анализа структуры и содержания вариативной части ОПОП, позволяющая определить ее целесообразность и актуальность.

Предложенные методики позволяют обеспечить качество профессионального образования, установленное требованиями ФГОС и профессиональных объединений.