

В.О. Віннікова, канд. техн. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)
В.М. Онищенко, канд. техн. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Останнім часом працевлаштування випускників вищої школи залишається проблемою як для самих вчорашніх студентів, так і для роботодавців. Як показує практика, саме роботодавець говорить про необхідність перепідготовки випускників і про те, що останні не володіють необхідним набором знань і навичок. У свою чергу випускник, як правило, не завжди чітко уявляє практичну складову діяльності за напрямом підготовки, незважаючи на теоретичні знання. У зв'язку із цим актуальним є залучення роботодавців не тільки до оцінки якості освітнього процесу, а й до безпосередньої участі в процесі навчання, проведення лекційних і практичних занять, розробці освітніх програм, формування компетенцій, визначення дисциплін варіативної частини. Дуже важливо налагодити такі взаємини між освітньою організацією і спільнотою роботодавців, які б дозволили зробити зв'язок «освіта – працевлаштування» ефективною і вигідною для всіх сторін. Потенційний роботодавець повинен бути впевнений в якості знань, умінь і навичок випускника і відповідно присвоєної йому кваліфікації. У свою чергу ВНЗ повинен знати про вимоги роботодавця до співробітників.

Залучення роботодавців в освітній процес – це не тільки забезпечення учнів місцями практик, а й гарантія конкурентоспроможності на ринку праці випускників і ВНЗ в цілому. Також для навчальної організації може з'явитися цілий ряд позитивних моментів, а саме:

- оптимізація навчального процесу, в тому числі набір дисциплін варіативної частини;
- збільшення практичної складової при підготовці фахівців;
- підвищення інтересу учнів до обраної професійної діяльності;
- можливість для викладачів стажування в даній організації і підвищення кваліфікації.

Для роботодавця заходи в рамках взаємодії «освіта – працевлаштування» можуть призвести до таких результатів:

- можливість отримати фахівця конкретної області з необхідним і задовольняє набором компетенцій;
- проведення курсів підвищення кваліфікації для співробітників організації докторами, кандидатами наук;
- проведення курсів додаткової освіти та перекваліфікації;

– скорочення часу на адаптацію нового співробітника в середовищі організації.

Найчастіше залучення до освітньої діяльності ВНЗ роботодавців на тому чи іншому рівні пов'язане з труднощами, які виникають цілком об'єктивно. Тут мова йде про неможливість проведення занять в учбовий час, відсутність у практика наукових ступенів, що тягне за собою скромну винагороду. Також слід зазначити відсутність педагогічної освіти і необхідних навичок публічних виступів.

Для того щоб трудові відносини та практика з навчальною організацією були плідними та задовольняли усі сторони, необхідно розробити положення, яке регламентує цю діяльність. Основними пунктами даного документа повинні бути визначені:

– цілі і завдання співробітництва: оптимізація системи оцінки якості освіти у ВНЗ;

– практикоорієнтованість студентів, проведення науково-дослідних робіт;

– напрямки діяльності в процесі залучення роботодавців в освітній процес навчальної організації: проведення лекційних і практичних занять;

– експертиза основних освітніх програм;

– забезпечення учнів місцями практик і подальше працевлаштування випускників; спільна науково-дослідницька діяльність.

Дана система є взаємовигідною для трьох сторін: ВНЗ, роботодавця і випускника. Адже важливим є той факт, що чим раніше студент вищої школи навчальні заняття поєднає з практикою, тим більше ймовірності отримати працівника з нестандартним мисленням, ініціативного, відповідального.

Процес залучення в освітній процес роботодавців, людей-практиків є на даному етапі розвитку освітньої системи досить актуальним. Проблеми, що виникають, слід вирішувати шляхом удосконалення нормативної бази, регламентації всіх супутніх дій і чіткої оцінки кожного учасника.

Кожний заклад вищої школи повинен дбати не тільки про рівень підготовки студента-випускника, а і про подальше його професійне призначення. Тому спільна робота з роботодавцями є найважливішим завданням співробітників ВНЗ. Перед роботодавцями теж стоїть питання, щоб отримати доброго фахівця, треба теж знаходити шляхи взаємодії з навчальними закладами. І ця співпраця не завжди пов'язана з великими коштами, так як для студентів найбільш цінний досвід підприємства та його співробітників.