**ТЕЗИСЫ ОЖИДАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

1.      Воспитательная функция. Выпускник должен понимать, что по окончании учебного заведения он несёт на рынок труда не «корочку» университета и не свои амбиции, а свои знания и умения как специалиста. В настоящий момент выпускник точно может назвать наименование университета и направления (с темой диплома уже существенно сложнее) и свои зарплатные ожидания (но не исходя из рынка труда, а по своим желаемым затратам), а вот простой вопрос «Что умеешь делать по специальности?» ставит его в тупик на 95%. В настоящее время работодателям нужны специалисты, а не «тела» для заполнения вакансий и обучения выпускника на рабочем месте. Поэтому нужно менять такой сложившийся подход преподавателей, заключающийся в банальном информировании студента, в вот поместилось что-то в его голове или нет – не важно.

2.      Освободить преподавателей от обязанности «вытягивать» откровенно слабых студентов. Отчислять не способных к обучению студентов (по умственным способностям или мере ответственности) не наказывая рублём за это университеты. Результат сегодня: далеко не все студенты могут вспомнить тему дипломной работы уже через месяц.

3.      Изменить методологию преподавания. Выпускник должен что-то уметь выполнять самостоятельно после окончания ВУЗа. Какие либо простые операции по своей специальности. Например, «Налоги и налогообложение» должны быть в состоянии самостоятельно и быстро заполнить налоговую декларацию для физлица (было бы справедливо этого требовать от бухгалтерского учёта и экономистов). Сейчас этого нет от слова совсем. Таким образом, в программе должно быть увеличено внимание самостоятельным ДЕЙСТВИЯМ студента. Здесь мы пересекаемся с профстандартами, регламентирующими не только профзнания, но и профумения. Демонстрации какого-либо процесса студентам категорически не достаточно. Должны быть отработанные до автоматизма умения.

4.      Изменить количество аудиторных часов для подготовки выпускника высшего образования. Технологии усложнились со времени СССР, требования к квалификации тоже. Рассчитывать, что работодатель потом «доделает» самостоятельно выпускника становится невозможным, так как многие работодатели утратили базы подготовки работников. В результате мы требуем от выпускника того, что ему даже теоретически не давалось из-за ограниченности программ. У всех трёх сторон (выпускник, ВУЗ, работодатель) когнитивный диссонанс. Выпускник не может и не знает как делать простейшие операции (например, рабочего). Конечно, идеологически под устранение этого диссонанса создавались профстандарты, но это как-то не обсуждается.

5.      Увеличить в образовательных стандартах региональную компоненту. На сегодня в России одновременно существуют предприятия относящиеся, по развитию, к разным технологическим укладам. В одной отрасли есть предприятия с оборудованием начала 20 века и современным. Это делает невозможно широкой программу подготовки студента. Поэтому его усилия необходимо концентрировать на преобладающих в регионе технологиях и передовом мировом опыте.

6.      Ввести в методики преподавания «Школы безопасности». Современный выпускник не знает и не понимает степень опасности на производстве – не знает очагов опасности и чего нужно бояться.

7.      Ввести в Образовательные программы занятия на тренажёрах, на которых сдаётся экзамен по профстандартам или WorldSkills.

 8. Возможность получения студентами 1-2-3 рабочих профессий во время обучения. По нашим наблюдениям - это очень стимулирует студентов.