

Сеитов Максим Маратович

магистрант

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный

педагогический университет»

г. Оренбург, Оренбургская область

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ВОПРОСЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** в статье рассмотрен вопрос взаимодействия образовательных организаций и работодателей в вопросе подготовки специалистов.*

***Ключевые слова:** профессиональная деятельность, социально-экономические отношения, интеграция, конкурентоспособность.*

В современном обществе решающим фактором развития экономики становится процесс интеграции науки, образования и профессиональной деятельности. Новые социальные условия требуют непосредственного участия работодателей в формировании и реализации программы обучения, активном участии в практической деятельности будущих выпускников, привлечении их к работе над конкретными проектами.

Необходимы новые подходы в подготовке специалистов и определения наиболее эффективных форм сотрудничества вузов и предприятий.

Поэтому работодатели должны выступать в роли заказчика на рынке образовательных услуг. Они должны определять, сколько и каких специалистов должен готовить вуз, какой должен быть уровень их подготовки.

Современное профессиональное образование опирается на требования работодателя к выпускникам профессиональных образовательных организаций. Главное требование – готовность выпускника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности без продолжительного «доучивания» на рабочем месте, т.е. наличия квалификации [2].

В современный период развития социально-экономических отношений актуальными остаются вопросы, касающиеся разработки механизмов эффектив-

ного взаимодействия рынка образования и рынка труда, так как их развитие определяет прогресс общественных отношений в целом, а также является фактором экономического роста и процветания в любой стране мира [3].

Поэтому, в современном обществе решающим фактором развития экономики становится процесс интеграции науки, образования и профессиональной деятельности. Новые социальные условия требуют непосредственного участия работодателей в формировании и реализации программы обучения, активном участии в практической деятельности будущих выпускников, привлечении их к работе над конкретными проектами.

В соответствии с вышесказанным, необходимы новые подходы в подготовке специалистов и определения наиболее эффективных форм сотрудничества вузов и предприятий.

Единение высшей школы и предприятий должно повысить конкурентоспособность вуза, а индикатором данного процесса служит востребованность специалистов на рынке труда.

Несмотря на то что многие вузы давно сотрудничают с работодателями, однако полного единения между ними пока не достигнуто.

И причиной этого является тот разрыв, который существует между стандартами высшей школы и требованиями работодателей.

Существует противоречие между нехваткой квалифицированных специалистов и невостребованностью большого количества выпускников на рынке труда.

По мнению руководителя исполкома Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» Николая Остракова: вчерашние студенты мало знакомы с практической стороной своей специальности и поэтому не готовы к работе.

«Будущее бизнеса, экономики и государства зависит от того, какие молодые специалисты придут на наши предприятия и к управлению страной, – говорит ректор МГУ им. М.В. Ломоносова Виктор Садовничий. – Но бизнес-сообщество, который «потребляет» выпускников, не сформулировало заказ. То

есть, вузы не знают, какие именно специалисты потребуются экономике и каким набором знаний они должны обладать. Именно поэтому многие действия навстречу друг другу происходят стихийно, а механизмы сотрудничества находятся только в процессе разработки».

До настоящего времени самым популярным взаимодействием между вузами и предприятиями остается традиционная студенческая практика. Здесь четко прослеживается соответствие между реализуемыми вузами формами подготовки и интересами студентов.

Однако для полного взаимодействия между вузами и предприятиями-партнерами необходима организация системы, когда студенты старших курсов могли бы работать по своему профилю в компаниях-партнерах, а они, в свою очередь, имели бы возможность увидеть и оценить работу недипломированных специалистов.

В этом случае вуз получает возможность в дополнительных практических занятиях, а работодатель оценивает работу специалиста, не зачисленного в штат.

«С этого учебного года Высшая школа экономики подписала договор с рядом фирм, суть которого состоит в следующем, – делится опытом Ярослав Кузьминов. – Компания официально оформляет студентов на практику, платит им зарплату и отчисляет небольшую сумму университету». Чтобы организовать подобную практику, нужно не только согласие фирмы, но и встречное движение со стороны вуза. Поэтому руководство ГУ–ВШЭ сформировало индивидуальные учебные планы для старшекурсников-практикантов, а в некоторых случаях предусмотрело возможность продления обучения еще на один год [1].

Изучая опыт западной школы высшего образования, ведущие университеты страны предлагают новую форму взаимодействия – эндаументы (целевой капитал). В данном случае бизнес передает определенные средства университету, который, в свою очередь, их может тратить на свое усмотрение (например, вкладывать в ценные бумаги). Эти деньги будут работать на перспективу, на будущее университета.

Однако президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин отмечает: «Университетская общественность и бизнес-сообщество должны совместно следить за целевым расходованием этих средств, направляя их на образовательные и исследовательские программы» [1].

Министр образования и науки РФ Андрей Фурсенко считает, что ни бизнесмены, ни министерства и ведомства не должны диктовать вузам способы расходования средств эндаумента. «Здесь надо дать больше свободы университетам, – отмечает он. – Однако они, разумеется, будут нести ответственность за правильное расходование этих средств» [1].

В странах ЕС получить профессиональное образование возможно как непосредственно в образовательной организации, так и обучаясь в рамках дуальной модели. Западная школа образования, говоря о преимуществе дуального подхода, обращает внимание о возможности более полного контакта обучающегося с работодателем, о возможности приобретения им тех навыков, которые востребованы в данный момент на рынке труда. И, как следствие, повышается вероятность трудоустройства обучающегося.

Особенно дуальная модель обучения распространена, помимо Германии, в странах северной Европы, Швейцарии, Австрии, также активно развивается в последние годы в некоторых странах Восточной Европы. В Германии по дуальной модели обучения, сочетающей обучение в компаниях с посещением государственной профессиональной школы, получают свое первое профессиональное образование 60% студентов. Компании, привлекающие студентов, заключают с ним ученические контракты (apprenticeship), по которым обучающиеся получают вознаграждение (которое, например, в Германии в среднем составляет треть начальной заработной платы рабочего, уже имеющего диплом, квалификацию) [2].

Однако при такой организации обучения необходимо распределение обязанностей между бизнесом и образовательной организацией на всех уровнях власти. Четко должен работать механизм совместного финансирования. Так, работодатели обеспечивают практическое обучение, закупают необходимое

оборудование, учебные материалы, оплачивают работу руководителей практик, а представители образовательной организации определяют структуру и стратегию всего образовательного процесса.

Дуальная модель обучения в России находится только на начальной стадии реализации. Согласно результатам опроса, пока работодатели слабо информированы о дуальной модели. Знают или слышали что-либо о ней 36% опрошенных руководителей компаний. В то же время около 45% опрошенных руководителей считают, что в принципе для их компаний было бы полезно принять участие в таком механизме подготовки квалифицированных специалистов [3].

Сотрудничая на основе рыночных отношений, вуз, выполняя индивидуальный заказ работодателя, подготовит ему специалиста с нужными компетенциями.

Если говорить о профессиональном образовании в идеале, то оно не только должно готовить специалистов высокой квалификации, но быстро реагировать на конъюнктурные изменения рынка и профессиональный спрос.

Сегодня создаются программы такого рода сотрудничества, но все же их еще недостаточно, чтобы изменить систему вузовского образования в целом. Многие специалисты ведущих вузов страны считают, что нужны не только особые формы обучения, но и обновленные стандарты образования. А в этом вопросе вузам опять необходима помощь работодателей.

Работодатели должны выступать в роли заказчика на рынке образовательных услуг. Они должны определять, сколько и каких специалистов должен готовить вуз, какой должен быть уровень их подготовки.

Рынок труда в свою очередь дает импульсы для совершенствования системы профобразования, например через такие параметры спроса, как необходимость в специалистах по направлениям (гуманитарного или технического профиля подготовки), по отдельным профессиям (инженеры, учителя, экономисты, юристы и т. п.), по уровню специализации (квалифицированные рабочие, инженерно-технические работники, управляющие среднего и высшего звена) [3].

Все вышесказанное и должно определять вузовские образовательные программы.

Список литературы

1. Пряникова О.В. Формы взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями / О.В. Пряникова, В.В. Ищанова // Научная Идея. – 2019. – №1 (7) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nauch-idea.ru/index.php/arkhiv/14-1-7/115-formy-vzaimodejstviya-professionalnykh-obrazovatelnykh-organizatsij-s-rabotodatelnyami>

2. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение: словарь терминов / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев, Е.О. Черкашин; под ред. С.Н. Чистяковой. – М.: Академия, 2014. – 134 с.

3. Education at a glance 2015: OECD indicators. OECD. 2015 [Electronic resource]. – Access mode: http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EaG2015_EN.pdf