

## Лекция

### Выстраивание коммуникации образовательной организации с организациями-работодателями

#### План

1. Современные проблемы организации взаимодействия образовательных учреждений и работодателей
2. Формы взаимодействия профессионального образования, бизнеса и производства
3. Взаимодействие вузов с организациями ДПО

#### **1. Современные проблемы организации взаимодействия образовательных учреждений и работодателей**

Дополнительное профессиональное образование в настоящее время ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, первоочередных экономических проблем общества. Растут требования индустрии к квалификации и качеству подготовки специалистов, обостряется конкуренция на рынке труда. Задача обеспечения качества среднего профессионального образования имеет чрезвычайно важное социальное и государственное значение.

Сегодня в стране более 90 % предприятий перестали быть государственными, что обуславливает необходимость формирования новых партнерских отношений между образованием и сферой труда. По мнению работодателей, государственные образовательные учреждения должны финансироваться государством, а по мнению представителей государства - работодатели должны войти в рыночные отношения и взаимодействовать с образовательными учреждениями, обеспечивая профессиональному образованию, в том числе ДПО, опережающее развитие.

Одна из существенных трудностей взаимодействия учебных заведений и работодателей заключается в том, что субъекты взаимодействия относятся к различным формам собственности, имеют различное подчинение, поэтому согласование целей их деятельности, формирование согласованных целенаправленных мероприятий по повышению качества подготовки специалистов, а также установление постоянно действующих прямых и обратных связей требуют специального проектирования и разработки соответствующего организационно-правового обеспечения.

Научных основ взаимодействия учебных заведений с работодателями пока не создано, однако учебные заведения имеют опыт такого взаимодействия, который может оказаться полезным. Обобщая этот опыт, рассмотрим основные этапы, существующие сегодня формы и способы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями.

*Взаимодействие образовательных учреждений и работодателей* - это совокупность мероприятий, методов, моделей и средств, ориентированных на обеспечение и поддержание заданного уровня качества профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки на этапах:

- 1) формирования контингента студентов,
  - 2) процесса обучения в образовательной организации,
  - 3) трудоустройства и стажировки, а также повышения квалификации специалистов.
- Рядом вузов проводится мониторинг взаимодействия путем непрерывной оценки и

системного анализа социально-экономических, психолого-педагогических, технологических, организационных аспектов профессиональной подготовки, а на основе результатов мониторинга формируются целенаправленные воздействия на условия и факторы, определяющие качество подготовки специалистов.

Под *качеством подготовки специалиста* мы понимаем совокупность профессионально значимых свойств личности специалиста, обеспечивающих выполнение им профессиональных и социальных функций в условиях современного развития производства. Основное свойство, с которым связано качество подготовки специалистов, - способность удовлетворять требования работодателей. Специалисты, предназначенные для решения одних и тех же задач, выполнения одних и тех же функций, могут иметь разное качество подготовки, то есть могут в разной степени удовлетворять потребности работодателя.

Потребность работодателя в работниках фиксируется двояко: в заявках, определяющих номенклатуру и количество подготавливаемых специалистов, и в документах, регламентирующих содержание обучения: профессиональных и образовательных стандартах, учебных планах и программах подготовки специалистов различных профилей.

Компетенции специалистов, обеспечивающие потребности работодателей и определяющие качество их обучения, формируются и проявляются на всех этапах подготовки, начиная с формирования контингента студентов и заканчивая повышением квалификации специалистов. Эталоном, который позволяет оценивать качество деятельности всех звеньев системы подготовки специалистов, выступает модель специалиста в различных формах (профессиональный стандарт, квалификационная характеристика и др.), порождающая, в свою очередь, различные нормативные документы.

Содержание модели специалиста должно отвечать принципам целевой подготовки, а структура модели должна быть ориентирована на цели достижения и оценки качества деятельности на различных этапах подготовки специалистов. Разработка методов формирования содержания и структуры модели специалиста, отвечающей указанным требованиям, является одной из задач взаимодействия учебных заведений и работодателей.

На этапе формирования контингента обучающихся на основе профессионального стандарта разрабатываются требования к психологическим и психофизиологическим качествам, знаниям, умениям и навыкам абитуриентов, существенные для успешной профессиональной деятельности и обучения, а также осуществляется описание профессии (специальности) для обеспечения профориентационной работы, организации профконсультаций и профотбора. Нормативным документом этого этапа выступает профессиограмма. Взаимодействие учебного заведения и работодателя на данном этапе заключается в обеспечении отбора школьников в профессиональное учебное заведение в соответствии с требованиями профессиограммы, а также в проведении профориентационной работы с абитуриентами в соответствии с реальной текущей и перспективной потребностями предприятия в специалистах.

Взаимодействие учебного заведения и работодателей на этапе обучения специалистов заключается в формировании состава, структуры и содержания учебно-методического комплекса профессии (специальности) (УМКС) на основе профессионального и образовательного стандартов и построении образовательного процесса в соответствии с этими требованиями.

Уровень качества подготовки специалистов в учебном заведении оценивается Государственной аттестационной комиссией (ГАК) на основе степени выполнения требований. Построение этапа обучения и воспитания на принципах целевой подготовки и взаимодействие учебного заведения и работодателей на различных стадиях этого этапа должны привести к изменению положения, функций и задач ГАК в системе подготовки специалистов. Из экзаменационной комиссии, ориентированной на проверку знаний, умений и навыков выпускаемых специалистов, она должна превратиться в систему независимой оценки качества подготовки выпускников, основная задача которой заключается в аттестации уровня квалификации подготовленных специалистов.

На этапе трудоустройства, стажировки и повышения квалификации оценка качества деятельности специалиста обеспечивается системой аттестации кадров предприятия, которая оценивает реальную профессиональную деятельность специалиста на соответствие должностной инструкции и профессиональному стандарту предприятия. Задачи системы аттестации кадров предприятия заключаются в обеспечении эффективного использования специалистов на предприятии, осуществлении мер по повышению их квалификации, а также формированию предложений по повышению качества подготовки специалистов. Уровень качества повышения квалификации специалистов оценивается квалификационной комиссией, исходя из соответствия процесса повышения квалификации требованиям учебно-методического комплекса повышения квалификации специалистов.

Взаимодействие профессионального образования, бизнеса и производства возникает в процессе подготовки, трудоустройства (распределения) и использования молодых специалистов. Этот процесс можно исследовать с позиции общества, региона, субъектов взаимодействия.

Очевидно также, что это взаимодействие представляет собой одну из сторон процесса воспроизводства рабочей силы. Оно при этом охватывает этапы производства, распределения и потребления последней.

На этапе производства рабочей силы профессиональная школа осуществляет подготовку специалистов определенного уровня и квалификации.

На этапе распределения сущность взаимодействия профессионального образования, бизнеса и производства заключается в содействии трудоустройству выпускников, профессиональному и социальному самоопределению молодых рабочих и специалистов.

Этап потребления характеризует процесс и результат использования труда молодых рабочих и специалистов собственниками средств производства. При этом сущность взаимодействия заключается в освоении выпускниками системы профессионального образования норм и ценностей организации, закрепления в коллективе и их карьерном росте.

## **2. Формы взаимодействия организаций профессионального образования, бизнеса и производства**

В научных исследованиях выделяют административные, экономические и правовые формы взаимодействия профессионального образования, бизнеса и производства. Мы считаем, что необходимо выделить и правовые формы взаимодействия.

*Административные формы* взаимодействия подразумевают регулирование рынка труда через органы трудоустройства, банки данных о рабочих местах, через государственные программы помощи, целевые программы предприятий.

*Экономические формы* взаимодействия осуществляются через финансово-кредитную, инвестиционную и налоговую политику. В этом случае регуляторами взаимодействия субъектов на рынке труда выступают законодательные акты, обеспечивающие право на труд, основные принципы государственной политики в области занятости.

*Правовые формы* взаимодействия между профессиональным образованием и производством включают вопросы: создания правовых гарантий для свободного функционирования и эффективного развития системы профессионального образования, предприятий; обеспечения и защиты прав граждан на реализацию их потребности в дифференцированных профессиональных образовательных услугах физических и юридических лиц, правовое регулирование их отношений в сфере взаимодействия; разграничения компетенций и ответственности между органами государственной власти и управления различных уровней и т. д.

Достаточно широко распространены *организационно-договорные формы* взаимодействия профессионального образования, бизнеса и производства. Они охватывают сферу подготовки и переподготовки молодых рабочих и специалистов.

В качестве примера приведем договор между Казанским государственным архитектурно-строительным университетом (КГАСУ) и ООО «КНАУФ маркетинг Краснодар». В рамках этого договора Международная группа КНАУФ финансировала расходы: на организацию лаборатории по обучению современным технологиям КНАУФ, на приобретение расходных материалов и оргтехники для ведения практических и теоретических занятий, обеспечение и участие при подготовке кадров для лаборатории из числа сотрудников университета, обучение студентов университета, проведение научно-практических конференций на базе КГАСУ.

Успешно действует долгосрочный договор между КГАСУ и ООО «Таттрансгаз» на организацию подготовки кадров по специальности «Теплогазоснабжение и вентиляция». ООО «Таттрансгаз» оплачивает весь цикл обучения, выплачивает стипендии студентам. Отличникам учебы, активно участвующим в НИРС и общественной жизни вуза и организации, ежегодно назначаются стипендии АО «Газпром».

Высокого качества образовательных услуг, отвечающих требованиям современного высокотехнологического, наукоемкого производства, можно достичь при такой форме взаимодействия образования, бизнеса и производства, как *научно-образовательно - производственные центры*. Такие центры создаются вузами совместно с мировыми и российскими лидерами производства, что позволяет оснастить их современным технологическим оборудованием и вовлечь студентов в производственный процесс в ходе практик.

Весьма перспективной формой взаимодействия образовательных учреждений, бизнеса и производства может оказаться *«Образовательный консорциум»* с головной организацией-вузом и интеграцией сети учреждений высшего, среднего, начального и дополнительного профессионального образования при участии главных работодателей и представителей органов власти. Такая форма взаимодействия предложена, в частности, Нижегородским архитектурно-строительным университетом.

Поиск форм активного взаимодействия образования, бизнеса и производства во всех базовых отраслях промышленности Республики Татарстан (РТ) привел к созданию и развитию образовательных систем, обеспечивающих непрерывность образования: «школа - училище - техникум (колледж) - университет»; «школа - техникум - университет»; «школа - университет».

Такие системы реализуются, в частности, в рамках образовательных кластеров. В кластер входят учебные заведения среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования и ряд предприятий и организаций. Такая форма взаимодействия обеспечивает гибкое содержание профессиональной подготовки обучающихся.

Развиваются такие новые способы взаимодействия с бизнесом и производством, как:

- опрос работодателей по выявлению потребности в специалистах;
- опрос работодателей для выявления и последующего формирования наиболее важных компетенций специалиста в строительной отрасли;
- дискуссии в рамках совместных мероприятий: научно-практических конференций, круглых столов, деловых встреч;
- встречи представителей строительных организаций различных форм хозяйственной деятельности со студентами и выпускниками;
- сбор и анализ отзывов работодателей;
- целевая контрактная подготовка специалистов;
- проведение совместных исследований;
- разработка вариантов технического решения проблем бизнеса, производства в рамках реального курсового и дипломного проектирования;
- создание научных лабораторий и кафедр на производстве;
- участие представителей бизнеса и производства в Попечительском совете образовательной организации;
- трудоустройство выпускников;
- стажировка преподавателей в организациях и фирмах.

Как показывает современный опыт, для обеспечения эффективного взаимодействия системы профессионального образования, бизнеса и производства необходимо выполнение ряда дидактических условий:

- сохранение научного уровня, содержательной и логической целостности профессиональной подготовки специалистов для отрасли;
- формирование основных научных понятий, законов, принципов на учебном материале общих гуманитарных и социально-экономических, общих математических и естественнонаучных, общепрофессиональных дисциплин;
- обеспечение взаимосвязи дисциплин за счет формирования в процессе обучения единых технических умений и навыков;
- единство дидактических требований в процессе совершенствования профессиональной подготовки в ходе изучения специальных дисциплин и производственной практики;
- создание профессионально-ориентированной образовательной среды для реализации деятельностных, личностно-ориентированных, контекстных, компетентностных технологий обучения.

### **3. Взаимодействие вузов с организациями ДПО**

Прогнозирование, развитие, создание новых технологий, переход к шестому технологическому укладу – невозможны без перестройки всей системы образования. Возрастает потребность в системе образования, способной ответить на все возрастающие вызовы со стороны общества. Информационное пространство стремительно меняется. Рынок труда не может игнорировать этот факт. Как следствие, многократно возрастают профессиональные требования к работникам всех уровней, а их подготовка становится важной задачей общества.

В числе актуальных проблем:

- несоответствие направлений, по которым дают профильное образование в вузе, потребностям рынка XXI века;
- неспособность молодых специалистов эффективно выполнять должностные обязанности из-за излишней академичности и отсутствия практики.

Эти факторы негативно сказываются на показателях социально-экономического развития страны в целом и рынка труда в частности. Вместе с тем они представляют угрозу для модернизации российской экономики, тормозят ее развитие в инновационном плане. В числе основных предпосылок взаимодействия вузов, компаний и учреждений ДПО – растущая потребность предприятий технологичных отраслей в новых технологиях управления и производства, необходимость переподготовки кадров, которая стала следствием модернизации российской экономики.

Хотя подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – ключевая задача вузов, на практике именно учреждения ДПО заполняют пробелы.

По сути, трудовая эффективность складывается из трех составляющих:

- способность быстро адаптироваться на рабочем месте;
- владение общими и профессиональными компетенциями;
- наличие устойчивой мотивации и стремления к профессиональному росту.

Именно эти компетенции формируют организации ДПО у выпускников, обеспечивая реализацию принципа последовательного улучшения в системе образования.

ФГОСы третьего поколения ориентированы на формирование двух важных составляющих:

- компетенций – демонстрации способности применять знания и умения в определенной области;
- компетентностного подхода – умения работать с информацией и готовности к реальным жизненным ситуациям.

Акцент на приоритете прикладной науки приводит к повышению практической ориентированности образовательных программ. Притом, по Закону об образовании, ДПО направлено на обеспечение соответствия квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Современное высшее образование старается следовать реальным потребностям работодателей. Представители вузов предлагают компаниям активнее участвовать в самом процессе обучения студентов:

- в формировании учебных планов;
- в предоставлении мест для прохождения производственных практик;
- в чтении лекций о проблемах производства ведущими специалистами предприятий.

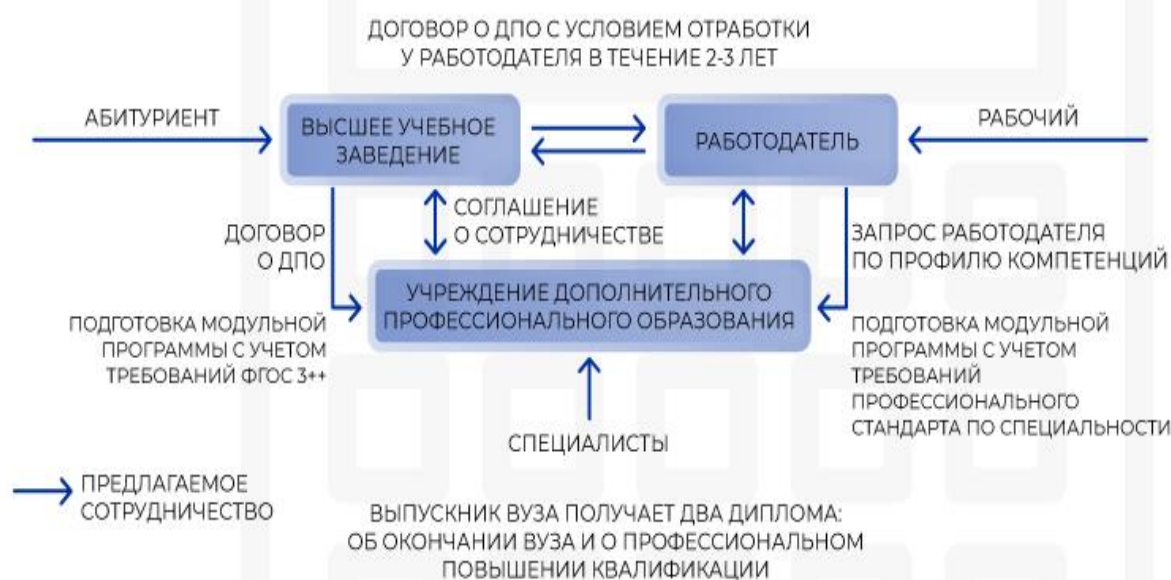
В этом процессе неопределима помощь организаций ДПО как основы непрерывного образования, «образования в течение всей жизни».

Задача таких организаций в вузах – дополнительная подготовка студентов по профессиональным программам. Другими словами, обучение молодых специалистов выполнению конкретных трудовых функций ведется по двум разным направлениям:

- **Переподготовка:** законодательно установленная возможность выполнять профессиональные обязанности.
- **Повышение квалификации:** чтобы соответствовать предъявляемым актуальным требованиям заказчика для сдачи экзамена на соответствующий уровень.

Особенностью программ ДПО является необходимость их соответствия профессиональным стандартам и квалификационным требованиям.

## СХЕМА ПОЛУЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОМ ВУЗА ДПО



В результате взаимодействия вузов, учреждений ДПО и компаний-работодателей все участники процесса получают свои преимущества.

### Вузы

Могут расширить образовательный процесс посредством практико-ориентированных программ ДПО и использования научно-лабораторной и производственной базы

организаций ДПО. При этом усиливается профессиональная вовлеченность студентов. Они участвуют в совместных мероприятиях:

- стажировках,
- практиках,
- конкурсах,
- круглых столах,
- научно-исследовательской деятельности.

Для выпускников расширяются возможности профессионального трудоустройства

#### *Компании-работодатели*

Суть предпочтений этой стороны заключается в том, что компании получают сотрудника, в какой-то степени уже адаптированного к рабочему процессу.

#### *Учреждения ДПО*

Усиливают свое присутствие на образовательном рынке, расширяют круг партнеров и заказчиков. Это обеспечивает стабильность и новые возможности для развития таких организаций. Расширяется целевая подготовка студентов в связи с реализацией совместных практически направленных программ обучения.

### НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДПО И ВУЗОВ



Синергия вузов и организаций дополнительного профобразования позволяет подготовить специалистов, способных полноценно и качественно выполнять трудовые обязанности в условиях постоянно меняющегося рынка. Это, в свою очередь, является одним из ключевых показателей конкурентоспособной экономики и эффективности бизнеса в стране.



## **Источники:**

1. Сучков В. Н., Сафин Р. С., Корчагин Е. А. Основные этапы, формы и способы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями // Вестник Казанского технологического университета. 2008. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-etapy-formy-i-sposoby-vzaimodeystviya-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-s-rabotodatelayami>
2. Воронин В. Синергия на всех уровнях. Чем взаимодействие вузов с организациями дополнительного профобразования поможет бизнесу //ОНЛАЙН-ФОРУМ «ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ КАЧЕСТВА – 2020» (12-13 НОЯБРЯ 2020 Г.) <https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/sistemy-menedzhmenta/sinergiya-na-vsekh-urovnyakh/>