

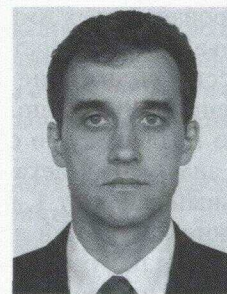
Инновационные грани социального партнерства «вуз – работодатель»: от учебных практик к проектной интеграции



Т. М. Давыденко,
д. пед. н.,
профессор кафедры
педагогике Национального
исследовательского
университета «БелГУ»
e-mail: davydenkotm@yandex.ru



Т. Ю. Гущина,
к. пед. н.,
доцент кафедры дошкольной
педагогике и психологии
Национального
исследовательского
университета «БелГУ»
e-mail: guschina@bsu.edu.ru



А. П. Пересыпкин,
к. пед. н.,
докторант, доцент кафедры
второго иностранного языка
Национального
исследовательского
университета «БелГУ»
e-mail: Peressypkin@bsu.edu.ru

Зависимость темпов инновационного развития экономики страны от качественных характеристик трудовых ресурсов требует совершенствования взаимодействия вузов и работодателей, направленного на повышение качества подготовки профессиональных кадров в соответствии с потребностями современного рынка труда. В статье рассматриваются возможности социального партнерства «вуз – работодатель» в процессе развития профессиональных компетенций сту-

дентов при реализации студенческих практик и в рамках выполнения совместных инновационных проектов.

Материал статьи основан на подробном анализе и обобщении накопленного Белгородским государственным национальным исследовательским университетом опыта в области социального партнерства с региональными работодателями, в частности с ЗАО «Опытно-экспериментальный завод “ВладМиВа”» (г. Белгород).

Ключевые слова: повышение качества подготовки профессиональных кадров, профессиональные компетенции, учебные и производственные практики, социальное партнерство «вуз – предприятие», инновационная деятельность, проектная интеграция, пути повышения эффективности взаимодействия вузов и работодателей.

В настоящее время в России наиболее актуальным является вопрос наращивания инновационной составляющей в экономике страны. При этом ее инновационная модель развития предполагает существенное возрастание роли высших учебных заведений как активных субъектов национальной инновационной системы (далее – НИС). Реализуя функцию воспроизводства научно-технического, интеллектуального и кадрового потенциала, необходимого для инновационного прорыва страны, формируя инновационную культуру и новые мировоззренческие ориентиры, адекватные современной социально-экономической ситуации, ведущие российские вузы призваны стать территориальными центрами инновационных коммуникаций, важнейшими элементами НИС на региональном уровне.

Президент страны В. В. Путин в своей предвыборной статье «Нам нужна новая экономика» особо подчеркнул значимость университетов как «кадровой основы инновационного развития» [1]. Таким образом, обеспечение инновационного роста экономики страны квалифицированными профессиональными кадрами, способными обеспечить весь процесс инновационной деятельности — от научных исследований и разработок до передачи их в освоение на производстве и дальнейшей коммерциализации — является одной из важнейших актуальных задач российских вузов. Решение данной задачи требует становления в России новых механизмов взаимодействия высшей школы с бизнес-сообществом в целях подготовки профессиональных кадров, соответствующих требованиям современного рынка труда.

Одним из таких механизмов, позволяющих обеспечить инновационную экономику страны необходимыми кадровыми ресурсами, выступает социальное партнерство «вуз – работодатель», рассматриваемое нами в качестве организационной формы взаимодействия региональной образовательной системы и работодателей региона на условиях совместного использования имеющихся у них ресурсных потенциалов в целях повышения качества подготовки востребованных экономикой профессиональных кадров, генерации новых знаний и технологий, усиления конкурентоспособности как производимых ими продуктов и услуг, так и самих субъектов партнерства.

В России сближение образовательной и производственной систем получило в последние годы серьезную поддержку со стороны государства. Так, наиболее значимыми вехами на этом пути явились: Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» [2], Федеральный закон от 2 августа 2009 г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» [3], постановление Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства» [4].

Привлечение объединений работодателей к участию в разработке законодательных и иных нормативных правовых актов в области профессионального образования, разработке государственных образовательных стандартов профессионального образования – одна из приоритетных задач «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» [5]. Таким образом, государство, выступая активным инициатором взаимодействия между системой профессионального образования и работодателями, в настоящее время стремится создать все необходимые организационно-правовые условия для их взаимовыгодного социального партнерства. Государство берет на себя регулирующую функцию, с одной стороны, по предоставлению вузам определенной самостоятельности в изменении программ подготовки профессиональных кадров в соответствии с запросами современного рынка труда, а с другой стороны, по обеспечению работодателям деятельного участия в решении стратегических вопросов развития профессионального образования и совершенствовании соответствующих образовательных программ.

Благодаря предпринятым государством мерам практика социального партнерства вузов и работодателей в последние годы заметно расширилась. Наиболее массовой моделью их взаимодействия стала целевая подготовка профессиональных кадров,

которая финансируется непосредственно будущим работодателем; в некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают образовательные программы, нацеленные в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного предприятия, создают корпоративные факультеты и университеты. В отдельных вузах появились именные стипендии от предприятий.

Среди других распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и работодателей можно выделить:

- практическое обучение студентов на реальных рабочих местах;
- расширение спектра образовательных услуг вузов, востребованных на рынке труда;
- определение требований к качеству подготовки специалистов, в последнее время экспертиза основных образовательных программ (далее – ООП), разработанных структурными подразделениями вузов в соответствии с требованиями ФГОС ВПО, на предмет включения в ООП дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей; разработка и рецензирование учебно-программной документации;
- проведение представителями работодателей – специалистами-практиками – учебных занятий для студентов вузов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.;
- участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;
- повышение квалификации представителей работодателей в вузе;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки в вузах и т. д.;
- проектная интеграция (совместные научно-практические исследования; реализация совместных конкурсов инновационных проектов; открытие базовых кафедр вуза на предприятиях работодателей; учреждение совместных малых наукоемких компаний и научно-производственных центров; участие в формировании технологических платформ; проведение для научно-педагогических работников и студентов вуза целевых конкурсов грантов и др.);
- совместное участие в качестве экспертов в разработке различных региональных целевых программ, иных программных и нормативных документов; экспертизе региональных инновационных проектов на предмет оценки их рыночной привлекательности и возможностей коммерческого трансфера;
- трудоустройство выпускников;
- организация и совместное участие в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др.

Несмотря на разнообразие вышеперечисленных форм взаимодействия вузов с работодателями, эф-

фективность его оставляет желать лучшего, о чем свидетельствуют результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников национального исследовательского университета «БелГУ» [6] и других социологических исследований [7]. Между стандартами высшей школы и требованиями работодателей до сих пор существует серьезный разрыв. Многие работодатели, особенно в промышленности, отмечают низкий уровень специальной подготовки в вузах, жалуются на недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов. Главная претензия работодателей к вузам — оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде.

Страдают от этого и сами выпускники, которым приходится оканчивать дополнительные курсы, проходить краткосрочные программы практической подготовки для того, чтобы повысить свою конкурентоспособность в рыночной среде.

Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни.

Сегодня и вузы, и работодатели понимают, что они звенья одной цепи. Время, когда система высшего профессионального образования могла развиваться как замкнутая система, окончательно прошло. Вузы — производители, а работодатели — потребители образовательных услуг. Поэтому именно от эффективности обратной связи между ними зависит степень соответствия качества подготовки профессиональных кадров потребностям работодателей, и как следствие, востребованность выпускников вуза на рынке труда.

Решение вопроса о подготовке для экономики страны специалистов нужной квалификации возможно в настоящее время лишь при тесном взаимодействии вуза и работодателей. Для этого необходимо создание такой системы, при которой работодатель сможет влиять на содержание образовательных программ и их отдельных разделов (дисциплин, модулей, практик) и заказывать эксклюзивных специалистов, ориентированных на конкретное предприятие, а вуз иметь полигон (базу практики), на котором в процессе обучения сможет «опробовать» и оценить качество подготовки своих студентов. Именно этой точки зрения придерживалась треть опрошенных работодателей НИУ «БелГУ», подчеркивая, что для повышения качества подготовки профессиональных кадров, в первую очередь, необходима организация практики в конкретных организациях (учреждениях), способных со временем стать базовыми для проведения практик различного вида [6].

Тесное взаимодействие вузов и работодателей в образовательной сфере позволяет вузу проводить

постоянный мониторинг меняющихся требований работодателей к своим работникам и оперативно корректировать образовательные программы, обеспечивая себе тем самым устойчивую конкурентоспособность в региональном образовательном пространстве. Предприятие же благодаря интенсивному партнерству с вузом получает возможность, влияя на процесс обучения, получить кадры, подготовленные по «специальному заказу», создать уникальный интеллектуальный капитал и внести свой вклад в инновационное обновление региона и страны. При этом развитие качественной составляющей кадровых ресурсов региона в соответствии с потребностями регионального рынка труда способно, в конечном счете, привести и к таким значимым положительным социально-экономическим эффектам для региона, как:

- генерация дополнительных объемов производства региональными предприятиями;
- повышение конкурентоспособности предприятий региона за счет повышения качества производимой продукции, увеличение ими объемов продаж и расширение рынков сбыта;
- генерация налоговых поступлений в региональный и местные бюджеты благодаря увеличению объемов производства промышленными предприятиями региона;
- создание новых рабочих мест и сохранение производственного потенциала региональных предприятий.

Наиболее тесный и взаимопроникающий характер взаимодействия вузов и работодателей в сфере образования приобретает в процессе прохождения студентами различных практик, которые являются составными частями основных образовательных программ ВПО и представляют собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов в условиях реальной профессиональной деятельности. Студенческие практики представляют собой традиционный способ взаимодействия вузов и работодателей. Они пользуются у студентов устойчивой популярностью, поскольку, как правило, дают им возможность приобрести первый профессиональный опыт работы при учете личных интересов и пожеланий. Именно поэтому в педагогической науке студенческие практики рассматриваются как «ведущий фактор, обеспечивающий эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов» [8].

Однако, как указывалось ранее, опыт большинства российских вузов свидетельствует о том, что уровень организации студенческих практик сегодня недостаточен для приобретения студентами реального опыта работы и продуктивного овладения ими профессионально-практическими умениями, производственными навыками и передовыми методами труда. Причина такого положения дел — слабые, в подавляющем числе случаев, чисто формальные связи вузов с работодателями, а не взаимовыгодное партнерство в контексте развития национальной и региональной инновационных систем.

Вузы и работодатели должны быть сегодня заинтересованы в создании системы, объединяющей

их усилия по формированию профессиональных компетенций студентов в рамках различных практик в соответствии с требованиями существующего и прогнозируемого рынка труда. Однако работодатели, хотя и готовы объединить с вузами усилия по оптимизации связанных с практиками компонентов образовательных программ, ожидают предложений по конкретным формам взаимодействия от самих высших учебных заведений. Данное обстоятельство резко повышает роль выпускающих кафедр, осуществляющих организацию и учебно-методическое руководство конкретным видом практики по направлениям (специальностям), в реализации социального партнерства вузов с работодателями. Именно они становятся катализатором социального диалога с внешними потребителями образовательных услуг вуза и обеспечивают формирование и укрепление с ними партнерских отношений.

В целях повышения эффективности взаимодействия с предприятиями-работодателями выпускающим кафедрам вуза целесообразно разрабатывать взаимовыгодные программы сотрудничества и заключать соответствующие договоры. Уполномоченные представители предприятий на выпускающих кафедрах вуза могли бы составить основной пул экспертов из числа работодателей, привлекаемых на регулярной основе к экспертизе ООП на предмет актуальности состава заданных компетенций выпускника, к формированию содержания обучения в целом и к проектированию компетентностно ориентированных рабочих программ практик в частности.

К числу значимых задач, стоящих перед вузами и работодателями, по формированию востребованных рынком труда профессиональных компетенций в условиях учебных и производственных практик, относятся:

- сопряжение компетенций, осваиваемых в рамках ООП, и содержания практики; определение соответствия заданных компетенций видам профессиональной деятельности, выполняемым студентами на рабочих местах во время практик;
- составление перечня профессиональных компетенций, которые будут приобретены или развиты студентами в процессе практики; максимальное сближение компетенций, осваиваемых при прохождении ООП, компетенциям, запрашиваемых конкретными работодателями – партнерами вуза;
- согласование оптимальной совокупности педагогических и производственных условий эффективного формирования профессиональных компетенций студентов в процессе практик с учетом их индивидуальных творческих способностей, профессиональных интересов и перспектив;
- получение вузами обратной связи от работодателей об уровнях сформированности профессиональных компетенций с целью последующей корректировки и совершенствования ООП, повышения эффективности программ обучения в вузе, в целом;
- поиск новых форм учебных и производственных практик, обеспечивающих приобретение студентами значимого опыта практической деятельности и способствующих их гарантированному трудоу-

стройству по специальности (например, чередование практик с теоретическими занятиями на протяжении всего учебного года; летние практики; оформление практикантов на работу с оплатой их труда; заказ на выполнение курсовых и дипломных проектов и др.);

- стимулирование творческой активности и исследовательской деятельности студентов, создания для них ситуаций профессиональных проб и самостимулирования для успешного овладения студентами технологиями самопродвижения и построения собственной карьеры и др.

Социальное партнерство между вузами и работодателями в образовательной сфере является действенным средством повышения качества высшего профессионального образования, создания дополнительных условий для формирования включенных в ООП компетенций, расширения и углубления практических знаний студентов, однако, наибольшую пользу для субъектов партнерства оно может дать, когда к кооперационным процессам присоединяются интеграционные. При этом эффективность социального партнерства вузов и работодателей в образовательной сфере значительно возрастает, если высшим учебным заведениям удастся осуществить перевод партнеров-работодателей из позиции пассивных потребителей образовательных услуг вуза в позицию заинтересованных участников образовательных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

Ярким проявлением такой динамики в НИУ «БелГУ» является сотрудничество выпускающих кафедр инженерно-физического и биолого-химического факультетов, а также Центра коллективного пользования научным оборудованием «Диагностика структуры и свойств наноматериалов» с ЗАО «Опытно-экспериментальный завод «ВладМиВа» (г. Белгород), одним из якорных предприятий медико-биологического кластера Белгородской области. С 2010 г. на базе ЗАО «Опытно-экспериментальный завод ВладМиВа» функционирует междисциплинарная кафедра медико-технических систем БелГУ; реализуется комплексный проект «Создание производства биосовместимых композиционных и кальцийсодержащих остеопластических и лечебно-профилактических материалов для медицины» во исполнение Постановления Правительства РФ № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства», в рамках которого объемы продаж инновационной продукции к концу 2013 г. должны составить 28 млн руб., а к 2017 г. возрастут до 298 млн руб.; создано и динамично развивается совместное малое инновационное предприятие ООО «Наноапатит», специализирующееся на синтезе нанокристаллического гидроксилатапата (НГАП), используемого для производства ЗАО «Опытно-экспериментальный завод ВладМиВа» стоматологических препаратов нанофлюор, апексдент, фосфадент и др.

В настоящее время ведется разработка и согласование совместных инновационных предложений НИУ «БелГУ» и ЗАО «Опытно-экспериментальный завод ВладМиВа» для участия в уникальном региональном проекте «Аврора-парк» в рамках реализации новой модели инновационного развития региона — Белгородской интеллектуально-инновационной системы (БИИС). В инновационной зоне «Аврора-парка» (г. Белгород) планируется уже в ближайшей перспективе создать все условия для работы инноваторов, нацеленных на научно-технологический прорыв в приоритетных отраслях экономики Белгородской области (горной металлургии, машиностроении, сельском хозяйстве, строительстве, здравоохранении и др.). С учетом имеющегося конструктивного опыта сотрудничества НИУ «БелГУ» и ЗАО «Опытно-экспериментальный завод ВладМиВа» у них есть все шансы сделать свое совместное малое инновационное предприятие медико-биологического профиля одним из первых резидентов областного проекта «Аврора-Парк».

Участие вуза в подобных региональных программах инновационного развития — неперемное условие для его успешного позиционирования в инновационном пространстве региона и усилении своего потенциала как базового элемента национальной инновационной системы на региональном уровне. Социальное партнерство «вуз — работодатель» при этом способно не только в значительной степени повысить качество подготовки профессиональных кадров за счет возникающих обратных связей в цепочке «производство — вуз», но и способствовать переходу вуза на новую ступень интеграции образования, науки и производства, реализации модели его развития как учебно-научно-производственного комплекса, глубоко интегрированного в национальную и региональную инновационные системы.

* * *

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ на выполнение работ (проект №10.149.2011).

Список использованных источников

1. В. В. Путин. Нам нужна новая экономика // Интернет-портал газеты «Ведомости». http://www.vedomosti.ru/politics/news/1488145/o_nashih_ekonomicheskikh_zadaczad.
2. Федеральный закон РФ от 01 декабря 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». <http://www.referent.ru/1/113937>.
3. Федеральный закон РФ от 2 августа 2009 г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и

образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90201>.

4. Постановление Правительства РФ от 09.04.2010 г. № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологического производства» // Федеральный портал по научной и инновационной деятельности <http://www.sci-innov.ru/law/finance/7557>.
5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. // Сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. <http://mon.gov.ru/dok/akt/9130>.
6. Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников БелГУ (по данным за март 2010 г.) // Сайт Национального исследовательского университета «БелГУ». http://niu.bsu.edu.ru/upload/iblock/527/otchet_belgu_2010.pdf.
7. Уровнем знаний выпускников вузов недовольны более половины отечественных работодателей // Опрос Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru по заказу газеты «Ведомости». <http://www.superjob.ru/community/life/59162>.
8. В. В. Костыгина. Формирование профессиональной компетентности будущих инженеров-строителей в процессе учебно-производственных практик. Автореф. дис. канд. пед. н. Пенза, 2010.

Innovative brinks of social partnership «university — enterprise»: from practical training to projective integration

T. M. Davydenko, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of Pedagogy department of National research university «BelSU».

T. Yu. Gushchina, Candidate of pedagogic sciences (PhD), Associate professor, Lecturer of the Pre-school Pedagogy and Psychology department of National research university «BelSU».

A. P. Peresyppkin, Candidate of pedagogic sciences (PhD), Associate professor, Lecturer of the second foreign language department of National research University «BelSU».

The enhancement of the interaction between the universities and employers directed at the improvement of professional staff development in accordance with labour market demands is specified by dependence of the development rate on qualitative characteristics of manpower. The article deals with possibilities of social partnership «university — enterprise» while developing students' professional capacities during their practical training and in the frames of joint innovative projects fulfillment. The article staff is based on detailed analysis and generalization of the know-how of Belgorod Research University in the sphere of social partnership with regional employers, particularly, the closed corporation «Research plant «VladMiVa»» (Belgorod).

Keywords: the improvement of professional staff development, professional capacities, educational and practical training, social partnership «university enterprise», innovative activities, projective integration, ways to increase effectiveness of the interaction between universities and employers.