

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПАРТНЕРСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВУЗОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Горбунова Г.А., Астафьева О.М.

ГБОУ ВПО «Уральский государственный лесотехнический университет», Екатеринбург, Россия (620100, г. Екатеринбург, Сибирский тракт, 37)

В статье рассматриваются условия реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов, касающихся формирования партнерских взаимоотношений между вузом и работодателем. В статье приводятся результаты исследований о готовности представителей бизнеса сотрудничать и взаимодействовать с образовательными учреждениями, с целью повышения качества образовательных процессов. Анализ мнений экспертов проводится на основе метода экспертных оценок. Информация, полученная от экспертов, обрабатывается с помощью специальных логических и математических приёмов и процедур, преобразовывается в форму, удобную для содержательного анализа и принятия решения. В качестве экспертов выступают специалисты в исследуемой области: владельцы компаний, специалисты органов по сертификации, руководители подразделений организации.

На основе результатов анализа предложен ряд рекомендаций для формирования партнерских взаимоотношений между вузом и работодателем.

1. Идентификация требований работодателя относительно компетенций студента.
2. Обучение и развитие работодателя.
3. Совместная разработка программ производственных практик.
4. Организация учебных занятий для студентов на площадках предприятия и др.

Ключевые слова: образовательный процесс, работодатель, учебная программа, уровень подготовки, требования к компетентности.

PROCESS OF FORMATION OF PARTNER BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTION AND EMPLOYER

Gorbunova G.A., Astafyeva O.M.

«Urals state forester university», Yekaterinburg, Russia (620100, Yekaterinburg, SibirskyTrakt St., 37)

In this article the conditions of partner interrelationship formation between higher education institutions and to meet the requirements of federal state educational standards are considered. The results of researches on readiness of business representatives to co-operate and interact with educational establishments, for quality improvement of educational processes are given in this paper. The analysis of experts' opinions is carried out on the basis of expert evaluation method. As experts, specialists in under study area act: the owners of the companies, the specialists of certification bodies, divisional managers of the organization. A series of recommendations to supply the process of formation of partner interrelationship between higher education institutions and employer is offered.

1. The identification of employer requirements about student's expertise.
2. Training and growth of employer.
3. The cooperative development of programs of work practice.
4. The organization of students training on platforms of the enterprise.

Keywords: educational process, employer, curriculum, level of training, requirements for competence.

Одним из важнейших условий реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов является формирование партнерских взаимоотношений между вузом и работодателем. Данное условие, несомненно, усложняет организацию образовательного процесса, так как вовлечение работодателя значительно расширяет границы процесса, а в связи с этим повышается ответственность выпускающих кафедр за результаты своей деятельности.

Учет требований представителей предприятий к уровню подготовки студента регламентируется Федеральным государственным образовательным стандартом. К образовательному процессу должно быть привлечено не менее 5% преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений. Работодатель в нынешней ситуации выступает не как простой пользователь интеллектуального потенциала выпускника, а как полноправный участник образовательного процесса. В связи с данным обстоятельством проблема пересмотра существующих взаимоотношений между субъектами образовательного процесса: вузом, студентом и работодателем становится все более актуальной [5].

В данной статье, в качестве объекта исследования нами будет рассмотрен и проанализирован процесс формирования партнерских взаимоотношений между работодателем и вузом. Предметом исследования в работе выступает степень готовности работодателя к сотрудничеству с вузом.

Одной из коммуникативных трудностей взаимодействия указанных субъектов можно назвать то, что большинство сегодняшних руководителей не в полной мере владеют информацией, а значит, не до конца понимают особенностей подготовки бакалавров и магистров. Существенные отличия в понимании субъектами новой образовательной терминологии также затрудняют их взаимодействие [1].

Для выявления готовности, а также возможности взаимодействия и сотрудничества работодателя и вуза был использован метод экспертных оценок, который обобщает мнения специалистов, базируется на их профессиональном мастерстве, интуиции, научном и практическом опыте. Ценность этого метода заключается прежде всего в том, что высококвалифицированный специалист, высказывая свое суждение о прогнозируемом явлении или событии, использует не только «официальные данные», но и свой опыт и интуицию [4].

Информация, полученная от экспертов, обрабатывается с помощью специальных логических и математических приёмов и процедур, преобразовывается в форму, удобную для содержательного анализа и принятия решения.

Респонденты в данном исследовании – специалисты в исследуемой области: владельцы компаний, специалисты органа по сертификации, руководители подразделений организации. Каждый из экспертов является высококвалифицированным специалистом, имеющим опыт работы в данной области более 10 лет.

При оценке уровня теоретической подготовки студентов мнения экспертов совпадают. Так, они достаточно высоко оценили знания студентов в организационно-управленческой,

научно-исследовательской и проектной областях, но в производственно-технологической области все эксперты отметили несоответствующий уровень знаний студентов.

При оценке практических умений и навыков студентов наблюдается следующая тенденция. Эксперты, представляющие малый бизнес, высоко оценили реализацию практических навыков и умений в производственно-технологической и научно-исследовательской работе. В таких областях, как организационно-управленческая и проектная, студенты не всегда демонстрировали высокий уровень, но при наличии наставника или под руководством сотрудника организации овладевали этими умениями и навыками. Эксперты, представляющие орган по сертификации крупных промышленных предприятий, отметили низкий уровень практических умений и навыков студентов во всех областях.

Все эксперты считают, что знания и навыки студентов, полученные в вузе, частично соответствуют требованиям производственного процесса. Следует отметить, что знания и умения студентов в отдельных областях действительно оказались полезными для организации и помогли решить существующие проблемы [3].

По мнению экспертов, в современных условиях необходимо привлекать работодателей к формированию требований по подготовке будущих специалистов. Некоторые из них предложили такое взаимодействие осуществлять постоянно, учитывая меняющиеся условия внутренней и внешней среды организации. При этом необходимо уделить особое внимание выбору представителя организации, обладающего соответствующими компетенциями. Представители малого бизнеса не готовы принимать активное участие в процессе формирования требований к подготовке будущих специалистов. Степень готовности данных организаций взаимодействовать с вузами напрямую зависит от устойчивости компании на рынке, от наличия или отсутствия финансовых и иных проблем.

Эксперты считают, что привлечение работодателей к формированию требований к подготовке специалистов может привести к следующим результатам для организации:

- соответствие знаний и умений выпускников производственным задачам;
- сокращение времени на обучение в самой организации;
- сокращение времени на адаптацию сотрудника;
- выполнение сотрудником конкретных задач, поставленных руководителем;
- подготовка специалистов по определенным конкретным стандартам;
- возможность реализации подготовки специалиста с учетом специфики выполняемых работ и деятельности организации;
- возможность целевой подготовки.

Эксперты считают, что привлечение работодателей к формированию требований к подготовке специалистов может привести к следующим результатам для вуза:

- привлечение к проведению занятий у студентов представителей организации;
- актуальность отдельных разделов учебной дисциплины;
- увеличение практической направленности в подготовке специалистов;
- повышение интереса студентов к своей будущей профессиональной деятельности;
- реализация в подготовке специалиста требований к компетенциям.

Большинство экспертов подчеркивают важность взаимодействия преподавателей вузов с представителями организации в процессе разработки основной образовательной программы и программ учебных дисциплин. Часть экспертов считает более приемлемыми для них личные встречи продолжительностью приблизительно в полчаса или переписку по электронной почте.

Так, анализ результатов круглого стола, проведенного со студентами и представителями работодателя, показал, что ребятам крайне важны такие встречи. На них будущие выпускники напрямую могут спросить о тех требованиях, которые выставляет потенциальный работодатель, о тех знаниях и навыках, которые могут понадобиться при решении производственных задач, продемонстрировать теоретические знания. Представители предприятий, в свою очередь, не просто получают информацию о компетентности студентов, но и расширяют собственный кругозор за счет общения.

Все эксперты выразили большую готовность дать экспертное заключение по разработанным программам, чем рекомендации по перечню и содержанию разделов программы учебной дисциплины до начала ее разработки.

По мнению опрошенных специалистов, от сотрудничества вуза и представителей организации обе стороны могут получить реальную практическую пользу.

Организация может получить следующие результаты:

- работника, обладающего всеми необходимыми компетенциями;
- соответствие знаний, умений и навыков реальному производственному процессу в организации;
- получение специалиста в конкретной области (проведение занятий, разработка программ обучения, проведение внутреннего аудита, разработка процессов и т.д.);
- подбор персонала;
- возможность получения от преподавателя новых знаний, проведение им обучающих семинаров.

Вуз может получить следующие результаты:

- проведение комплексных лекций;

- возможность стажировки преподавателей в этой организации;
- выбор выпускниками работы по специальности;
- актуализация программ учебных дисциплин;
- повышение компетентности преподавателей.

В качестве подтверждения сделанных выводов можно привести мнение эксперта с мировым именем в области предпринимательства, профессора кафедры инноваций и технологии Школы Бизнеса им. Нили при Техасском христианском университете доктора Рэя Смайлора, главы факультета и кафедры предпринимательства N. Malone Mitchell в государственном университете Оклахомы Майкла Морриса, доцента кафедры предпринимательства Школы менеджмента им. Уитмена Сиракузского университета Минэт Шиндэхут, высказанное и обоснованное в рамках одного из семинаров для преподавателей российских университетов [2]. Коллеги из зарубежных университетов говорили об установившейся практике привлечения крупных, средних и малых предпринимателей к образовательному процессу. Представители бизнеса, с определенной заранее практической темой, включаются в учебный график, приглашаются на лекционные или практические занятия, дают рекомендации студентам. Знания, привнесенные работодателем извне стен образовательного учреждения, становятся важным компонентом в формировании требуемых компетенций студентов. Представители бизнеса ценят полученный преподавательский опыт, открыто сообщают об этом в информационном пространстве и считают такое сотрудничество престижным для них.

Для повышения качества образовательных процессов необходимо активное привлечение работодателя, в том числе и представителей малого бизнеса. Степень готовности индивидуальных предпринимателей сотрудничать с вузами напрямую зависит от устойчивости компании на рынке, от наличия или отсутствия финансовых и иных проблем. Данное обстоятельство может значительно затруднять и сужать коммуникативные границы между работодателем и студентами, но ни в коем случае не свидетельствует о том, что представителей малого бизнеса следует исключить из партнеров вуза.

По результатам интервью с представителями небольших компаний выяснилось, что эти компании в первую очередь нуждаются в сотрудничестве с образовательными учреждениями. Образовательные учреждения могут предоставить руководителям предприятий поддержку в теоретическом обучении или переобучении своих сотрудников, оказать методическую помощь в аттестации персонала на основе современных методов и инструментов, помочь грамотно разработать различные программы социологических исследований, например для выявления степени удовлетворенности и лояльности клиентов, сотрудников. Большую часть перечисленных процессов могут осуществлять студенты

направления «Управление качеством» старших курсов в рамках производственных и преддипломных практик при консультации и кураторстве со стороны преподавателей кафедры.

В ходе данных процессов происходит не только оказание методической поддержки малым предприятиям, но и их развитие (обучение), а этот факт уже будет свидетельствовать о формировании партнерских взаимоотношений между образовательными учреждениями и работодателем. Необходимо стремиться к обучению и развитию не только студентов, но и работодателя, стремиться сделать так, чтобы сотрудничать с вузом для предприятия было престижно и ценно.

Изменить ситуацию с привлечением работодателя к совершенствованию образовательного процесса и повышению конкурентоспособности выпускников поможет информация (развитие) для представителей промышленности и бизнеса об особенностях и технологиях обучения по современным стандартам. Преподаватели, из сферы промышленности и бизнеса, становятся связующим звеном между конкретным предприятием и выпускающей кафедрой. Работодатель получает возможность сформировать доступные и понятные, отражающие реальное положение дел требования к компетентности будущего специалиста. Требования включаются в программы учебных дисциплин. Процессы идентификации требований работодателя могут значительно повысить свою эффективность за счет активных форм взаимодействия. Инициатором проведения данных мероприятий должен стать вуз, как отправная точка развития и капитализации человеческих ресурсов.

При сотрудничестве с вузом работодатель также начинает осознавать степень собственного вклада в подготовку будущего кадрового потенциала. При формировании партнерских взаимоотношений активное участие должны принимать все участники образовательного процесса. Представители сферы промышленности и бизнеса должны проявить инициативу и заинтересованность в повышении качества организации образовательного процесса и внести свой вклад в формирование системы взаимодействий между студентом, вузом и предприятием.

Список литературы

1. Горбунова Г.А. Проблемы формирования коммуникативных связей между вузом, студентом и работодателем, с. 135-137 ; Актуальные вопросы реализации федеральных государственных образовательных стандартов : сб. ст. Междунар. науч.-методич. конф. – Екатеринбург : Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2012. – 249 с.
2. ИГУП показал динамичную модель обучения предпринимательству // Деловой квартал. – 2012. – № 21. – С. 38-39.

3. Лавриненко В.Н., Путилова Л.М. Исследование социально-экономических и политических процессов : учеб. пособие. – М. : Вузовский учебник, 2007. – 184 с.
4. Тавоткин Е.П. Основы методики социологического исследования : учеб. пособие. – М. : КомКнига, 2006. – 239 с.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 221400 «Управление качеством» (квалификация «Бакалавр»). Утвержден и введен в действие приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 декабря 2009 г. № 704. – М. : Издательство стандартов, 2009. – 23 с.

Рецензенты:

Вербицкая Н.О., доктор педагогических наук, профессор кафедры Автомобильного транспорта ФГБОУ ВПО «Уральский государственный лесотехнический университет», г. Екатеринбург.

Попов Е.В., доктор экономических наук, главный ученый секретарь УрО РАН, член корреспондент РАН, г. Екатеринбург.