

**Согласованный режим подготовки специалистов к практической деятельности**

**Agreed training mode to practice**

Сергеев Сергей Федорович  
Sergeev Serdei Fedorovich  
канд. техн. наук, зав. кафедрой, E-mail: dfnice@yandex.ru

Терентьева Ирина Николаевна  
Terentyeva Irina Nikolaevna  
канд. филос. наук, зав кафедрой, E-mail: irinik@mts-nn.ru

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е.Алексеева.  
Россия. Нижний Новгород.  
Nizhny Novgorod State Technical University R.E.Alekseeva. Russia. Nizhny Novgorod  
Тел.: +79519188178, Сергеев С.Ф.  
606010, Россия, Нижегородская обл. г. Дзержинск, ГОС-10, А/Я №1

*Подготовка специалистов к практической деятельности требует согласованных совместных действий высших учебных заведений и организаций работодателей. На основе различных видов дополнительной практической и теоретической подготовки, организованной совместно вузом и работодателем, создается согласованный режим перехода от учебного процесса к практической деятельности с минимальным временем адаптации.*

*Preparing professionals to practice requires a concerted joint action of higher education institutions and employers' organizations. Based on various kinds of additional practical and theoretical training, jointly organized by the university and the employer creates a consistent mode of transition from the educational process to practice with minimal adaptation.*

**Ключевые слова и словосочетания:** учебный процесс; работодатель; виды взаимоотношений; согласованный режим; адаптация; качество образования.

**Key words and phrases:** the learning process; employer; types of relationships; harmonized regime; adaptation; the quality of education.

Существует два подхода при подготовке специалистов, особенно на завершающем этапе образовательного процесса: выпуск специалиста с универсальными знаниями в данном направлении подготовки или с узкой специализацией. И тот и другой имеет право на существование в зависимости от дальнейшего вида деятельности.

Работодатели с прикладным характером вида деятельности предпочитают получить узкопрофильного специалиста, полностью готового к выполнению производственных задач. Это обусловлено желанием уменьшить затраты в период адаптации специалиста к производству. Затраты складываются из двух составляющих: затраты на повышение квалификации и убытки из-за некачественного выполнения своих обязанностей. Кроме того, следует учитывать и период социальной адаптации к коллективу, влияющий на качество выполняемых работ.

Взаимодействие с работодателями, привлечение к преподаванию действующих руководителей предприятий и специалистов – требование Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования для всех направлений подготовки. Такое взаимодействие – не только часть идеологии реформ образования в России, но и практическая потребность его функционирования и развития, способ существования в динамичной среде [6].

Поэтому организация согласованного режима перехода от учебного процесса к производству, режима с минимальным по времени переходным периодом для молодого специалиста является важной задачей с взаимовыгодным результатом и для вуза, и для работодателя. Высшее учебное заведение повышает качество подготовки специалистов по данному профилю и получает их большую востребованность, что является одним из важнейших показателей в работе вуза. Работодатель же минимизирует свои потери при получении молодого специалиста. Следует отметить, что эффективность результата согласованных действий тем выше, чем длительней период адаптации, который зависит от вида деятельности.

В практике высших учебных заведений уже накоплен значительный опыт и апробированы технологии взаимодействия вуза и предприятия, предпринята и попытка разработки теории согласованных действий вуза и развития рынка труда [5].

Одновременно в развитии взаимодействия с предприятиями-работодателями мы можем констатировать, как минимум, четыре вида проблем: материально-технические, организационно-правовые, содержательные, информационно-коммуникативные. Они вскрываются как раз по мере активизации взаимодействия с предприятиями. Это и заставляет нас обратиться к обобщению и систематизации имеющегося опыта, опыта поэтапного разрешения данных проблем.

Рассмотрим различные методы взаимодействия вуза с работодателями – от традиционных до современных, набирающих силу.

**Практика на предприятиях.** Различные виды практик – это традиционный и самый первый этап взаимодействия студентов с предприятиями. По различным направлениям подготовки университет взаимодействует с большим количеством предприятий и организаций. Взгляд на этот вид взаимоотношений со стороны работодателей и вуза бывает разный с точки зрения временного параметра. Работодатели просят его увеличить, что невозможно в рамках учебного плана, но возможно при его кардинальном изменении, например, изменении пропорций теоретического и практического обучения и внедрение одной практики, в период которой студенты успевали не только познакомиться к конкретным рабочим местом, но и получить квалификацию [3].

Именно практика выявляет весь спектр актуальных проблем взаимодействия вуза и предприятия [1], от проблем правовых до проблем мотивационных.

В работе технических и социально гуманитарных кафедр НГТУ используются разнообразные формы взаимоотношений вуза и предприятия, которые и будут представлены далее.

**Работа в период обучения.** Желание работодателей заранее подготовить будущих специалистов к конкретной работе побуждает их увеличить срок практической подготовки путем приема студентов старших курсов на работу с разной степенью занятости.

Статистика показывает, что по техническим направлениям специалитета на 4-ом курсе работает до 30% студентов, а на 5-ом курсе – до 60%.

Взаимоотношения с работающими студентами позволяют выявить различные слабые места в образовательном процессе по каждому направлению. Недостаток такого метода – увеличение нагрузки на студентов и нарушение графика учебного процесса работающими студентами. Иногда это приводит к корректировке расписания или разработке индивидуальных графиков обучения.

Правда, для различных работодателей (предприятий) несогласованность в комплексе «образование – производство» специфична, и подстройка под них в части коррекции рабочих программ и учебных планов не всегда возможна. Поэтому работодатели иногда проявляют свою инициативу путем организации занятий по специфичным разделам дисциплин.

Оценка перспектив работы в период обучения у работодателей и преподавателей бывает прямо противоположной: первые уверены в ее целесообразности и необходимости, вторые часто сомневаются в самой ее возможности без ущерба для учебы и здоровья.

**Организация занятий со стороны работодателей.** Такая форма связи культивируется со стороны сравнительно крупных фирм. Специалисты фирм приезжают в университет и проводят занятия по некоторым разделам заранее разработанной и согласованной с выпускающей кафедрой программы. Занятия проводятся на площадях университета.

Достоинство – к выпуску это практически готовый специалист с малым временем переходного процесса. Эффект от этого мероприятия усиливается, если студент уже работает на этой фирме.

Для социально-гуманитарных направлений подготовки формой участия потенциальных работодателей в образовательном процессе стали мастер-классы и деловые игры. Эти формы обеспечивают востребованное студентами живое общение, возможность демонстрации и передачи элементов социальных технологий, включение механизмов мотивации через соревнование и практический пример, личный опыт.

**Целевая подготовка студентов.** Одной из разновидностей подготовки специалистов в согласованном режиме «Учебный процесс – производство» является целевая подготовка студентов старших курсов в рамках реализации модели взаимодействия «Предприятие – региональный профильный ВУЗ».

Такая форма взаимодействия предусматривает:

- совместную разработку программы обучения, учитывающей специфику предприятия;
- выплату дополнительных стипендий студентам, согласившимся участвовать в подготовке и в дальнейшем пойти на работу на данное предприятие;
- материальную помощь вузу на приобретение приборов и оборудования.

В процессе подготовки участвуют преподаватели вуза и сотрудники предприятий. Формы занятий: лекции, проводимые преподавателями и сотрудниками предприятий, а также проведение экскурсий и практических занятий по изучению производственного процесса на предприятии, проводимые сотрудниками предприятия.

Достоинство – получение предприятием специалиста в согласованном режиме по профилю с меньшим временем адаптации, чем обычный выпускник.

Так как основная масса занятий ведется в рамках производственной или преддипломной практик, то перегрузка студентов незначительна.

Недостаток – меньшая подготовленность выпускника по сравнению с теми, кто уже работает на этом предприятии.

**Базовая кафедра.** Еще одной из форм согласования учебного процесса, потребностей производства и научной деятельности вуза и работодателя является создание базовой кафедры.

Основные образовательные задачи кафедры с точки зрения подготовки специалистов для работодателей это:

- организация и проведение инновационных форм занятий по актуальным проблемам;
- реализация программы подготовки кадров в интересах работодателей;
- развитие научно-исследовательских работ по направлению деятельности кафедры;
- внедрение новейших знаний о научно-техническом прогрессе в учебный процесс.

Достоинства:

- сближение учебного процесса и производства на базе совместных научно-технических и образовательных работ.
- повышение уровня подготовленности выпускников под данный вид деятельности (согласованный режим);
- повышение квалификации сотрудников предприятия (теоретическая база);

- материально-техническая помощь вузу.

Недостаток – сложность получения согласованного режима на уровне образовательных стандартов, учебных планов и рабочих программ.

**Мероприятия периодического действия.** Разъясняя необходимость реформ, организаторы реформ образования предвидели их неоднозначную оценку, трудность практической реализации многих положений, возможную неоднозначность восприятия и, соответственно, прокламировали их широкое обсуждение, согласование интересов и предусматривали «публичные и конструктивные дискуссии о назначении и логике дальнейшего развития образования» [2]. В общероссийском масштабе такие дискуссии вряд ли можно пока признать конструктивными. А вот на региональном и локальном уровне, на площадке вузов они утверждаются как необходимая форма представления и согласования интересов.

Актуальность такого согласования вызвана следующим:

- вуз и предпринимательство представляют две культуры, академическую и предпринимательскую, в рамках которых видение проблем различно;
- предприятия ориентированы на решение сиюминутных задач и сами нуждаются в прогнозных разработках и экспертных оценках;
- для предприятий, как и для вузов, в условиях рыночной экономики, актуально усвоение и применение маркетингового подхода в своей работе, внимания к коммерческой и социальной рекламе, имиджу, активному включению в социальные коммуникации;
- существует, и подтвержден в реальной практике нашего города, информационный дисбаланс в представлении предприятий, профессий, рабочих мест в информационном пространстве города;
- сформированные в массовом сознании стереотипы потребительского, а не трудового поведения;
- квалифицированная рабочая сила становится ценным ресурсом, предметом конкурентной борьбы предприятий.

Среди таких, информационно-коммуникативных по сути мероприятий, позволяющих представить и согласовать интересы, назовем следующие:

- постоянная связь с выпускниками, исследование позитивных сторон и трудностей адаптации на производстве;
- взаимодействие с отделами кадров, кадровыми службами и производственными отделами предприятий;
- агитационная работа со стороны предприятий, раскрывающая особенности рабочих мест, возможностей профессиональной карьеры, социальных гарантий (в форме участия в Днях открытых дверей вуза или специализированных Дней предприятия в вузе);
- профориентационные мероприятия (например, городской Форум «Перспектива», реализованный на площадке Дзержинского политехнического института);
- экскурсии, как для абитуриентов – в лаборатории вуза, так и для старшекурсников на предприятия.

Такие мероприятия, пока периодические, должны приобрести системный характер, стать частью планирования информационной работы и предприятия, и вуза. Их достоинство и выгода для всех вовлеченных сторон – во взаимном понимании и формировании адекватного представления о возможностях, потребностях и проблемах всех заинтересованных сторон.

**Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012-2014 г.г.** [7]. Эта программа относится к повышению квалификации сотрудников предприятия, имеющих высшее образование, при которой повышение квалификации производится на базе вуза с финансированием из фонда программы (50%).

Целями данной программы являются:

- развитие кадрового потенциала специалистов инженерно-технического профиля с участием ведущих российских вузов и профильных предприятий;
- развитие эффективных моделей дополнительного профессионального образования инженерных кадров на базе российских вузов во взаимодействии с ведущими российскими и зарубежными исследовательскими и инжиниринговыми центрами;
- совершенствование инженерной подготовки в рамках стратегического партнерства ведущих российских вузов и реального сектора экономики.

Основные приоритеты по подготовке кадров по Президентской программе соответствуют приоритетам модернизации экономики, среди которых было объявлено пять направлений: энергоэффективность и ресурсосбережение, развитие ядерных, космических, медицинских и стратегических информационных технологий.

Такая форма взаимоотношений предприятия и вуза при организационно-финансовой поддержке государства позволяет сориентировать их усилия по повышению квалификации специалистов в направлениях, наиболее значимых для экономики государства.

**Выводы:** практическая ориентация подготовки специалистов утвердилась как норма в практике вузов, позволяя решать актуальные задачи материально-технического или содержательного характера. Однако сами предприятия далеко не всегда способны сформулировать заказ или стать проводниками инноваций, в силу финансовых или технологических причин [4].

Тактикой для технических специальностей прикладного характера должен быть поворот вектора образования в сторону потребностей работодателей. Стратегическое же направление связано с переходом от обслуживания и подстройки к партнерству в решении научных, технологических, социальных проблем.

Перспективные формы такого направления взаимодействия: научно-технические конференции, разработка тематики исследовательских и квалификационных работ совместно с предприятиями, консультирование квалификационных и конкурсных работ, участие в комиссиях по защитах квалификационных работ.

1. Айтуганов И.М., Корчагин Е.А., Сафин Р.С. Практическая подготовка: взаимодействие вуза и предприятия/ И.М.Айтуганов // Высшее образование в России. – 2012. – № 3. – С. 164.

2. Волков, А., Ливанов, Д., Фурсенко, А. Высшее образование: повестка 2008–2016. [Электронный документ] Режим доступа: [http://expert.ru/expert/2007/32/vysshee\\_obrazovanie\\_2008/](http://expert.ru/expert/2007/32/vysshee_obrazovanie_2008/) (дата обращения 16.03.2013).

3. Зуев В.А., Шайдуллин М.Г. Производственная практика студентов на кафедре «Кораблестроение и авиационная техника»/ В.А.Зуев // Инновационные технологии в образовательной деятельности. Материалы Всероссийской научно-методической конференции, 7 февраля 2013 г. – Нижний Новгород, 2013. С. 354–358.

4. Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. – М.: ИМЭМО РАН, ГУ–ВШЭ, 2008. С.45–49.

5. Кравец, А.Г. Теория согласованного управления региональными ресурсами рынка труда и качеством подготовки специалистов: основные положения/ А.Г.Кравец // Известия Волгоградского государственного технического университета. [Электронный документ] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=9506647> (дата обращения 21.04.2013).

6. Лазарев Г.И. Ориентированное на практику обучение – ответ на требования внешней среды/ Г.И.Лазарев // Высшее образование в России. – 2012. – № 4. – С. 3–13.

7. Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы. Утверждена Указом [Электронный документ] Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70070956/> (дата обращения 21.04.2013).