

Синхронизация ожидания высших учебных заведений и работодателей

Салыкова Ольга Сергеевна

А. Байтурсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті
Костанайский государственный университет имени А.Байтурсынова
Kostanay State University named after A.Baitursynov

Актуальные на ближайшую перспективу национальные приоритеты, призванные стимулировать развитие инновационной экономики, самым непосредственным образом вовлекают в решение этой задачи казахстанскую высшую школу. Долгосрочные интересы Казахстана состоят в создании современной экономики инновационного типа, интегрированной в мировое экономическое пространство. Такой подход невозможен без модернизации производства, изменения сырьевой специализации хозяйства и усиления его высокотехнологичного наукоемкого сектора, обеспечения качественных изменений во всех сферах жизни общества, в том числе на основе реализации национальных проектов, среди которых наиболее важные - развитие образования, здравоохранения и агропромышленного комплекса.

Все выделенные проблемы носят стратегический характер и их решение невозможно без формирования системы воспроизводства высококвалифицированных кадров, обладающих ключевыми профессиональными компетенциями, в рамках модернизации системы образования. Как показывает мировой опыт, использование инновационных технологий обучения, продвижение новых форм получения образования привлекают в университетский сектор дополнительных клиентов и инвесторов, тем самым создавая условия для «прорыва» в определенных отраслях или регионах. В Казахстане этот важнейший ресурс экономического и социально-политического развития как потенциальный источник инновационного развития используется в самой незначительной мере.

Эта ситуация неприемлема, и для ее изменения требуется пересмотр механизмов и инструментария развития существующих отношений между работодателями и вузами. Они должны строиться не просто по типу «заказчик - продавец» или «производитель - потребитель», но с учетом требований современной экономики знаний на принципах равноправного партнерства. Необходимость перехода именно к партнерским отношениям вузов и бизнеса продиктована острой потребностью в кадрах нового типа, соответствующих инновационной экономике, способных обеспечить прорыв в развитии бизнеса. Ключевой вопрос практической реализации такого перехода - готовность вузов и бизнеса к новым отношениям, а также серьезные противоречия интересов общества, бизнеса и вузов, имеющие и региональный подтекст.

Для развития инновационной экономики казахстанскому обществу требуются в достаточном количестве кадры, обладающие современными и даже опережающими компетенциями.

С одной стороны, сфера высшего образования испытывает проблемы, связанные со снижением качества подготовки и, как следствие, конкурентоспособности. Традиционная система, основанная на производстве и передаче знаний, зачастую дает отказы в силу того, что знания устаревают раньше, чем выпускник покидает стены вуза. О глубине проблемы свидетельствуют многочисленные отзывы работодателей, не удовлетворенных качеством подготовки специалистов. Они утверждают, что большинство выпускников вузов не способны включиться в работу, не знают бизнес-процесса, не имеют представления о корпоративной культуре, не имеют навыков делового общения; не умеют в выгодном свете подать результаты своей работы, и, нередко обладая завышенными требованиями и амбициями, не могут адекватно оценить свою стоимость на рынке труда.

С другой стороны, давно известно, что бизнес не всегда способен сформулировать четкие критерии и требования к необходимым ему кадрам. Количество выпускников вузов ежегодно растет, а бизнес и общество продолжают испытывать жесточайший дефицит

необходимых кадров. Решить эту проблему можно только на основании тесного партнерства сектора высшего образования и бизнеса. При этом готовность вузов и бизнеса к диалогу подразумевает учет не столько собственных потребностей, но, прежде всего, выполнение социального заказа. Осознание этого участниками процесса происходит в разной степени.

В новых условиях активизации интеграционных процессов в сфере образования как требования глобализации традиционное предназначение университета, дополняется другой не менее важной функцией участника рыночных отношений. Став субъектом рыночной экономики, товаропроизводителем интеллектуального продукта и образовательных услуг, университет в своей деятельности руководствуется и законами рынка. Соответственно, меняется и подход к пониманию качества обучения.

Образовательные услуги должны соответствовать в широком плане социальным, экономическим, культурным потребностям общества и личности. И в эту категорию входят такие группы как государство, бизнес, студенты, их родители и т.д. Так, с позиции студентов и их родителей качество образования определяется возможностью получить достойную работу и высокий социальный статус. Работодатели будут оценивать качество образования по тому, как бывшие студенты используют в практической деятельности знания, навыки и умения, приобретенные в период обучения, насколько они полезны компании и способствуют ее развитию. Таким образом, конечным показателем качества является востребованность выпускника работодателем и его карьерный рост.

Главным арбитром качества подготовки специалистов должны выступать профессиональные ассоциации. Выпускник вуза получает право работать по специальности только после того, как его знания и навыки будут одобрены профессионалами.

В качественной подготовке выпускников в соответствии с требованиями работодателей препятствуют следующие факторы: состояние преподавательского корпуса: недостаток у преподавателей современных практических знаний и опыта, слабый приток молодых кадров, оторванность преподавания от современного бизнеса; - недостаточная коммуникация между работодателями и вузами в отношении конкретных потребностей работодателей и/или неспособность работодателей внятно сформулировать свои требования; отсутствие четко сформулированных квалификационных требований, - отсутствие внятных прогнозов потребностей рынка труда в молодых специалистах; несоответствие структуры выпуска специалистов потребностям рынка труда.

Вузы могут многому поучиться у бизнес-организаций, равно, впрочем, как и бизнес – у вузов. Сила успешного бизнеса – в стратегическом планировании и прямой связи между действием и результатом. Думается, именно эти приемы управления вузы могли бы перенять у бизнеса.

Лучшие бизнес-организации ориентированы на служение нуждам потребителей. Вузы могут научиться у бизнеса, как сфокусироваться на операционном менеджменте, повышении эффективности своей деятельности, ведь они в итоге также служат своим потребителям – студентам, ученым и обществу в целом.

Однако и бизнесу есть чему поучиться у вузов. Так, нашим преподавателям выделяется специальное время, для того чтобы они могли заниматься научно-исследовательской работой. Некоторые знаменитые компании – например, Google – исповедуют те же принципы, позволяя своим инженерам один день в неделю посвящать разработке собственных идей. Безусловно, не все из них впоследствии оказываются успешными, однако некоторые выстреливают в реально инновационные продукты. Скажем, программа Google Maps была создана именно таким образом. Нанять умных сотрудников, довериться им, дав свободу и возможность создать нечто совершенно уникальное, – вот чему бизнес может поучиться у вузов.

Именно бизнес, именно предприятие должно включиться в организацию дуального обучения, причем включиться по полной программе, начиная от дополнительных

мотиваций к студенту и выстраивания его индивидуальной образовательной траектории, образовательной программы, мотивирования дополнительным стипендиальным фондом, гарантии, естественно, его трудоустройства и карьерного роста.

На сегодняшний день на факультете информационных технологий тесные взаимоотношения сложились с ТОО КАСконсалдинг, ТОО Компания ITL и др. Можно сказать, что подготовка по специальностям, на данной базе, имеет в своей основе дуальную систему обучения. Разработан совместный план - график занятий на предприятии. Созданы надлежащих условия для проведения всех видов практик студентов (наличие лекционных аудиторий, специализированных лабораторий на предприятиях); - привлечение ведущих специалистов предприятий к преподаванию части профильных дисциплин и профессиональных модулей; - проведение на базе факультета мастер-классов ведущими специалистами предприятий; - проведение круглых столов, совместных обучающих семинаров с участием преподавателей факультета и специалистов базовых. Для обеспечения корпоративности, прозрачности созданы Попечительские советы на факультетах, где работодатели принимают активное участие в его работе. Перевод студентов на дуальную систему обучения производится только с 3 курса. Это объясняется тем, что к этому времени студенты полностью изучают цикл общеобразовательных дисциплин, приобретают базовые знания по специальности и приступают к изучению профилирующих дисциплин, формирующих основополагающие профессиональные знания, навыки и умения. В этом случае дуальная система становится для студентов полигоном, на котором проверяется качество полученных знаний, закрепляется теоретический материал, формируются практические навыки и умения, что очень важно в контексте требований компетентностной модели подготовки специалистов.

К неоспоримым преимуществам дуального обучения нужно отнести, и то, что:

1. Обеспечивается высокий процент трудоустройства выпускников, так как они полностью отвечают требованиям работодателя. Обучение максимально приближенно к запросам производства.

2. Достигается высокая мотивация в получении знаний. Позиция пассивного потребителя учебной информации сменяется инициативной позицией специалиста на производстве, которому надо принимать решения и нести за них ответственность. Студент раньше адаптируется к производственным отношениям в коллективе, учится социальным поступкам.

3. Работает принцип «от практики к теории», студент больше работает не с текстами и знаковыми системами, а с производственными ситуациями. Сложные теории легче осваиваются через практику и решение реальных профессиональных задач.

4. Оценка качества подготовки специалистов проводится самими работодателями. С первых дней студент большую часть времени проводит на рабочем месте, показывает свои навыки и старание. Работодатели получают возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях.

5. Преподаватели должны иметь не только хорошие теоретические знания, но и владеть всеми новшествами на производстве.

Таким образом, дуальная система обучения - это инновационный тип организации целевой профессиональной подготовки, который предполагает согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер по подготовке специалистов.

Идея дуального обучения приобретает свои реальные практические контуры. Взаимодействие образования с бизнесом, субъектами рынка труда - это одна из составляющих современной модели, которая востребована обществом. Поэтому именно сейчас нужна всемерная поддержка программы дуального образования и должна быть продолжена работа по ее реализации в тесном сотрудничестве с работодателями и социальными партнерами, заинтересованными в развитии дуального образования.

Библиографический список

1. Глайсснер О.Ю. Система высшего образования в Германии: великое множество путей /
Alma mater. 2008. № 10. С. 59-60.
2. Аникеев А.А., Артуров Е.А. Современная структура образования в Германии //
Alma mater. 2012. № 3. С. 67-68.
3. Камербаев А.Ю, Кашук Л.И. Для подготовки кадров новой формации //
Современное образование. 2012. № 2. С. 55-57.
4. Полянин В.А. Образовательная система дуального формата и профессиональное
самоопределение педагога // Образовательные технологии. 2010. № 2. С. 68-96.