

по уровню ИКТ-компетенций, риск смещения приоритетов образовательного процесса в сторону овладения ИКТ, разрыв в системе отношений «обучающийся – обучающий», то, что преподаватели могут быть более эффективны оффлайн, чем онлайн, высокий риск плагиата, большое количество скрытых затрат, недостаточная готовность студентов к использованию новых инноваций в образовательном процессе. Таким образом, процесс внедрения новых инноваций в образовательный процесс вуза сопряжен с рисками, которые необходимо учитывать при планировании данного процесса. Чтобы не растрачивать ресурсы, следуя путем проб и ошибок, целесообразно проводить скрупулезную предварительную работу внутри и за пределами организации: изучать особенности всех участников образовательного процесса, опыт партнеров и конкурентов и мировые тренды в сфере информатизации образования. Это позволит спроектировать максимально эффективную и комфортную для участников и других заинтересованных сторон стратегию совершенствования образовательного процесса с использованием новых инновационных технологий.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ЗАКАЗЧИКОВ КАДРОВ

Н. К. Ландова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Тенденции развития современной экономики резко актуализируют вопросы качества профессиональной подготовки квалифицированных специалистов. Многофункциональность современного образования предполагает реализацию новых подходов к развитию механизмов рынка труда в прямом контакте с учреждениями высшего образования, а также инновационной интеграцией производственных и образовательных технологий. В настоящее время высшее образование не является замкнутой системой. Оно тесно связано со сферой бизнеса, органами государственной власти и представляет собой глобальную программу социального партнерства. Развивая сотрудничество между образовательным учреждением и заказчиком кадров, очень важно выстроить налаженный механизм партнерства, который будет отлаживаться и совершенствоваться, но и вместе с тем существуют на сегодняшний день трудности при взаимодействии. Одна из существующих трудностей взаимодействия учреждений образования и заказчиками кадров заключается в том, что субъекты взаимодействия относятся к разным 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 учреждений образования с нанимателями 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 заказчиками кадров.

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

- формирования контингента студентов;
- процесса обучения в образовательной организации;
- 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, – способность удовлетворять требования заказчиков кадров. Специалисты, предназначенные для решения одних и тех же задач, выполнения одних и тех же функций, могут иметь разное качество подготовки, т. е. могут в разной степени удовлетворять потребности нанимателя.

Потребность нанимателя 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 студентов, обеспечивающие потребности нанимателя 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 другое), 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 заказчиков кадров.

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 использовать с позиции общества, региона, субъектов взаимодействия.

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 общепрофессиональных дисциплин;
- обеспечение взаимосвязи дисциплин за счет формирования в процессе обучения единых технических умений и навыков;
- создание профессионально-ориентированной образовательной среды для реализации деятельных, личностно-ориентированных, контекстных, компетентностных технологий обучения.

Л и т е р а т у р а

1. О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30.11.2021 г., № 683.
2. Сильчева, Л. В. Формы взаимодействия учебных заведений и предприятий как компонент интеграции профессионального образования и производства / Л. В. Сильчева // Технол. ун-т. – Королев, 2020.

ВОПРОСЫ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, БИЗНЕСА И ПРОИЗВОДСТВА В ДУБАЕ

О. Ю. Латышев, П. А. Латышева, М. Радаэлли, М. Луизетто
*Международная Маршинская Академия им. М. Д. Шаповаленко,
г. Москва, Российская Федерация*

Чрезвычайно быстро развивающийся мегаполис, каким в настоящее время весь цивилизованный мир представляет себе Дубай в Объединенных Арабских Эмиратах, требует наиболее оперативного включения каждого выпускника технического и любого иного вуза в производственный процесс. Наряду с этим от каждого из них ожидается также и незамедлительное корректное решение бизнес-задач [1].

Если для любого иного города такой подход является вопросом престижа и неуклонного повышения конкурентоспособности на мировом уровне, то в отношении Дубая вступают в действие еще и иные закономерности. Прежде всего, выпускник дубайского технического вуза либо филиала иностранного технического вуза в Дубае совершенно четко осознает, что ни один из мегаполисов, строящихся в пустыне, не может рассчитывать на самопроизвольную траекторию развития, не подкрепленную постоянными вливаниями финансовых средств [2].

В условиях внедрения постоянно развивающихся технологий такой мегаполис в состоянии преодолевать критические условия изменения климата, мировую финансовую депрессию, значительное ухудшение экологических условий проживания на территории муниципального образования и т. д. Поэтому уже на студенческой скамье каждый будущий сотрудник дубайской компании должен индивидуально либо при поддержке со стороны однокурсников, а также представителей профессорско-преподавательского состава вуза сформулировать однозначно выигрышное бизнес-решение, которое позволит ему реализовать модель проектируемых им машин, механизмов, гаджетов и т. д.