

Н. Ю. Дмитриева

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВА АКТИВНЫХ ФОРМ ИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОНТЕКСТЕ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ

Несмотря на то что в странах мирового сообщества координационная связь между производственными структурами и учебными заведениями укрепляется, оптимизируется соотношение теоретического и практического обучения, расширяется практико-ориентированная подготовка в рамках вузов, относительно, хотя и циклически, сокращается разрыв между структурой предлагаемых высшей школой кадров и изменяющейся структурой экономики, в системе межинституциональных связей вузов и предприятий возникают определенные противоречия.

Во-первых, это противоречие между требованием универсализации образования и подготовкой узкопрофильных специалистов. С одной стороны, современные инновационные процессы, стремительные структурные изменения в производстве и на рынке труда требуют универсализации знаний, взаимозаменяемости работников, расширения возможностей для поиска адекватных профессиональным навыкам рабочих мест. Вузам, в том числе и Республики Беларусь, предоставлены права самостоятельного регулирования специальностей, в результате чего было минимизировано их количество, исключены дублирующие, добавлены дефицитные прикладные. Сокращалось и преподавание узкоспециализированных курсов, что соответствовало целевым ориентирам Болонских деклараций.

С другой – широкий диапазон предлагаемых в университетах дисциплин, чрезмерное увлечение общей предметной подготовкой, это характерно и для отечественной системы образования, приводит к минимизации узкопрофессиональных навыков даже в рамках одной специальности, что формирует угрозу разрушения профессионального образования.

В университетской среде наблюдаются слабые попытки дополнения традиционной научной ориентации и теоретической подготовки учебными планами, ориентированными на практическую деятельность, что приводит к формированию

структур образования вне регулярной системы. В Германии, например, успешно конкурируют с университетами высшие профессиональные школы, институты прикладных наук, в которых обучение максимально приближено к реалиям экономических и технологических модификаций, узкопрофильно и носит преимущественно практический характер с обязательным условием годичной стажировки на фирмах соответствующего профиля. Интересен опыт Бельгии и Голландии, где узкая профессионализация в подобных альтернативных обучающих структурах предполагает обязательную стажировку минимум один раз в неделю на предприятии.

Исходя из такого сформировавшегося противоречия, университетам необходимо более гибко подходить к проблеме «профессионализм – универсализация».

Второе противоречие связано с особенностями трактовки функций образовательных структур и предприятий. За вузами закреплены функции обучающих учреждений, за предприятиями – работодателя. Это порождает определенные издержки, противоречия взаимодействия, которые можно обозначить как для вузов, так и для предприятий. Исходя из накопившихся проблем у вузов:

- отсутствию проработанной системы анализа рынка труда;
- определенной размытости компетенций выпускников и длительности цикла внедрения профессиональных стандартов;
- ориентации вузов на внутренние проблемы и их изолированность;
- замедленное обновление государственных образовательных стандартов и процесса ввода новых курсов, на фоне читаемых и морально устаревших.

У предприятий:

- крайнее нежелание предприятий принимать студентов и стажеров на производственную практику, в частности, иностранных студентов. Производственная практика, как правило, носит формальный, ознакомительный характер, а информация, предоставляемая для отчетов, является ограниченной и весьма устаревшей. Студенты пассивно воспринимают предоставленную информацию, не включены в производственный или управленческий процесс, не могут овладеть необходимыми профессиональными навыками и современными методами, инструментами анализа деятельности предприятия;

- ограниченные возможности и незаинтересованность предприятий в корректировке учебных курсов и программ научно-

исследовательских разработок. Опыт такого участия показателен, например для США, где представители крупных компаний являются не только разработчиками образовательных программ и курсов, но и непосредственными их руководителями [1, с. 382]. В России участие работодателей в процессе формирования основных образовательных программ вузов является обязательным, и жестко определяется доля работодателей в общем числе преподавателей: «по программам бакалавриата и специалитета в количестве не менее 5%; по программам магистратуры – от 7 до 20%» [2];

– фрагментарный характер и локальность участия в финансировании подготовки специалистов, без нормативной и единой методической базы. В зарубежных странах преимущества, например, в финансировании государством научно-исследовательских разработок получают те предприятия, которые имеют партнеров в реальном секторе экономики. Этому критерию придается самый большой вес – 60% [1, с. 379].

Для разрешения обозначенных проблем требуется создание или постоянное совершенствование национальных организационных моделей взаимосвязи вузов и предприятий – органов по координации взаимодействия вузов и предприятий, специальных комиссий,

координационных советов, куда входят представители администрации вузов, производственных структур, местной администрации, государства, что позволит, с одной стороны, ускорить адаптацию вузов к регулярно изменяющимся условиям. С другой, активизировать и укрепить заинтересованность и ответственность представителей реального сектора, в разрешении вузовских проблем. В конечном счете, уменьшить формальность их деятельности, если таковые уже существуют.

Функциональная особенность деятельности таких органов состоит прежде всего в том, что взаимодействие вузов и предприятий происходит не постфактум – после завершения процесса обучения, и опосредованно – через рынок труда, а еще на начальных этапах обучения, а иногда и предшествуют ему.

Реализация деятельности межсекторных организационных структур на основе анализа зарубежного опыта, позволяет:

– минимизировать причины несоответствия квалификации выпускников требованиям работодателей и осуществлять мониторинг происходящих на рынке труда структурных модификаций;

– обеспечить участие предприятий в разработке и обновлении не только учебных планов и программ, но и программ совместной

подготовки специалистов;

- расширить возможности по реализации практико-ориентированного обучения;

- укрепить не только материально-техническую базу, но и расширить кадровый потенциал, привлекая к учебному процессу представителей из профессиональной производственной среды;

- систематически осуществлять оценку результативности учебных программ посредством анализа профессиональной карьеры выпускников и формировать банки данных о перспективных специальностях;

- обеспечить возможность и условия создания базовых кафедр на предприятиях, позволяющих максимально корректировать траекторию обучения студентов в соответствии с практико-ориентированными компетенциями.

Резюмируя вышеизложенное, можно отметить не только успешность реализации механизмов укрепления взаимосвязей вузов и предприятий, но и появление определенных противоречий, что ставит перед этими институтами новые проблемы и задачи, требующие гибкости и оперативной реакции. Сотрудничество высшей школы и предприятий требует как обязательное условие на современном этапе более активных форм участия предприятий в укреплении взаимосвязей, дополняющих процесс фундаментальной академической подготовки практическими знаниями, облегчающими процесс адаптации выпускника к его будущей производственной деятельности.

Литература

1. Сагинова, О.В. Опыт взаимодействия вузов и предпринимательских структур / О.В. Сагинова, С.М. Максимова // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 3. – С. 377–387.

2. Суюпова, М.С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий [Электронный ресурс] / М.С. Суюпова., Н.А. Бондаренко – URL: http://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles/2014/TGU_5_163.pdf 114. – Дата обращения : 05.01.2021.