

УДК 378.147:811'243:005.336.2

К вопросу о профессионально-ориентированном обучении: из опыта вузов

Д.К. БАРТОШ¹, Т.В. ПОЧИНОК²

В статье рассматриваются наиболее эффективные способы развития профессиональной компетенции будущих молодых специалистов на основе реализации сотрудничества образовательных учреждений с потенциальными работодателями. Авторы приводят примеры возможных эффективных форм взаимодействия вуза и работодателей, таких как открытые лекции, семинары, мастер-классы, совместные лаборатории, конкурсы проектов и другие учебные мероприятия, которые проводятся в Гомельском государственном университете им. Ф. Скорины (Беларусь) и Государственном институте русского языка им. А.С. Пушкина (Российская Федерация). Также обосновывается значение и содержание кластерной модели реализации образовательных программ с участием предприятий, компаний и организаций как социальных партнеров. В качестве варианта реализации кластерной модели, по мнению авторов, является организация сетевого взаимодействия между вузами-партнерами.

Ключевые слова: университет, профессиональная компетенция, рынок труда, работодатель, образовательный кластер.

The most effective ways of developing the professional competence of future young specialists based on the implementation of cooperation between educational institutions and potential employers are analyzed. The authors give examples of possible effective forms of interaction between the university and employers, such as open lectures, seminars and workshops, joint laboratories, project contests and other educational events that are held at the Gomel State University named after Francisk Skorina (Belarus) and the State Institute of the Russian Language named after A.S. Pushkin (Russian Federation). It also substantiates the meaning and content of the cluster model for the implementation of educational programs with the participation of enterprises, companies and organizations as social partners. As an option for the implementation of the cluster model, the authors propose the organization of network interaction between partner universities.

Keywords: university, professional competence, labor market, employer, educational cluster.

Система высшего образования является социальным институтом, который готовит специалистов для обеспечения потребностей рынка труда. От качества подготовки молодых специалистов зависит не только эффективность работы промышленных предприятий, организаций и учреждений, но и продуктивность работы экономической и социальной отраслей региона и страны в целом.

Целью настоящей статьи является выявить наиболее актуальные и действенные способы развития профессиональной компетенции обучающихся в тесном сотрудничестве в учебном процессе с потенциальными работодателями. Авторы приводят конкретные примеры образовательных мероприятий по интенсификации и диверсификации профессиональной подготовки обучающихся и профессиональной переподготовки слушателей, проводимыми с участием и при взаимодействии с работодателями. В данной статье представлен опыт Государственного института русского языка им. А.С. Пушкина (Россия) и Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины (Беларусь).

Для работодателей рынка труда на современном этапе важно, чтобы будущие специалисты не только знали основы своей будущей профессии, но и владели рядом новых умений, дополняющих профессиональную компетенцию будущих специалистов. Работодатели отмечают значимость таких компонентов профессиональной компетенции, как необходимость продуктивной работы в команде, умение представлять и презентовать создаваемые продукты, идеи и отчеты, вести деловые переговоры, обладать стрессоустойчивостью, умение управлять временем, а также работать в условиях ограниченных временных рамок. Вне зависимости от специальности и приобретаемой профессии в настоящее время на рынке труда востребованы такие компетенции, как способность приобретать новые знания, способность

совершенствоваться в новой области знаний и профессиональной деятельности, способность планировать, организовывать и координировать деятельность, открытость новым возможностям, умения строить межличностные отношения, избегать разногласия в трудовом коллективе или находить пути преодоления конфликтных ситуаций. Следовательно, развитие у обучающихся навыков и умений, востребованных на рынке труда, требует нестандартного, творческого подхода к организации учебных занятий и активное внедрение разнообразных образовательных мероприятий [1, с. 51–52]. Именно неординарные, нетрадиционные, креативные образовательные мероприятия актуализируют творческие способности студентов, формируют навыки самостоятельного поиска уникальных решений, развивают созидательное мышление, что является неотъемлемыми компонентами профессиональной компетенции современного специалиста.

Проблема творческого развития личности в процессе обучения является актуальной научной проблемой на современном этапе. По мнению Л.С. Выготского, творческая деятельность человека создает нечто новое, будь то какая-либо вещь внешнего мира или известное построение ума или чувства, живущие и обнаруживающиеся только в самом человеке [2]. С точки зрения философии, творчество также порождает новые ценности, идеи и сам человек как творец становится другим в своем развитии [3, с. 85].

При рассмотрении процесса обучения в вузе понятие творчества связывается с понятием самостоятельность, которая рассматривается как качество личности, отражающее ее способность к саморегулированию своего мышления и определяющее эффективность выполнения профессиональных обязанностей. В виду своей значимости для профессионального развития будущих молодых специалистов самостоятельная творческая деятельность обучающегося приобретает особый статус в практике обучения в высших учебных заведениях и имеет особое значение в процессе планирования учебных программ. Именно благодаря творческим видам учебной деятельности студенты получают дополнительный стимул к совершенствованию себя как будущего специалиста, учатся самостоятельно осуществлять поиск новых знаний в различных ситуациях, а также увидеть новую проблему в традиционной ситуации, сформировать свое видение, свое отношение к ней и предложить свой способ решения. Формирование именно этих умений должно стать обязательным элементом профессиональной подготовки современного специалиста [3, с. 86–87].

Следует отметить, что организация и проведение творческих образовательных мероприятий совместно с потенциальными работодателями стимулируют мотивацию обучающихся и эффективно подготавливают их к будущей профессиональной деятельности. Будущие работодатели, в свою очередь, имеют возможность выделить наиболее активных и способных студентов, оценить их потенциал, чтобы поддержать и помочь им сделать старт своей профессиональной деятельности на базе своих предприятий и организаций. К примеру, эффективными образовательными мероприятиями является совместная организация различных форм учебной деятельности преподавателями и работодателями таких, как проведение лекций, семинаров, круглых столов, мастер-классов работниками предприятий – практиками в своих сферах, организация студенческих конкурсов совместно с представителями предприятий и компаний. Также другими возможными формами сотрудничества вузов и работодателей являются [4, с. 15–16]:

- совместные лаборатории образовательных учреждений и компаний;
- дополнительные факультативные курсы с приглашенными профессионалами отрасли;
- филиалы кафедр на базе предприятий и компаний;
- участие компаний и предприятий в профессиональной подготовке и переподготовке преподавателей;
- участие преподавателей и работодателей в тематических конференциях, проводимых на базе предприятий и университетов;
- проведение ярмарок вакансий;
- практики и стажировки студентов на предприятиях;
- профессиональные ознакомительные экскурсии студентов младших курсов на предприятия.

Так, в Гомельском государственном университете имени Ф. Скорины уже не первый год идет активное участие IT-компаний в подготовке будущих специалистов для своей отрасли. Сотрудники компаний проводят лекции и семинары по ключевым темам подготовки будущих IT-специалистов. Также компании в сотрудничестве с университетом особое внимание уделяют совершенствованию уровня владения английским языком студентов факультета физики и информационных технологий и факультета математики и технологий программирования. Для улучшения качества подготовки и одновременно для развития и поощрения творческого потенциала студентов кафедра английского языка университета ежегодно проводит Конкурс учебных проектов «О достижениях в IT-профессии на английском языке». На первых этапах данный конкурс проводился для студентов неязыковых специальностей как ГГУ им. Ф. Скорины, так и для студентов других гомельских вузов. Стоит отметить, что конкурс имел успех среди участников. В стенах университета студенты разных специальностей разных вузов города могли представить свои творческие учебные проекты на английском языке. Позже данный конкурс несколько специализировался и трансформировался в ежегодный конкурс IT-проектов для студентов IT-специальностей, проводимый при поддержке IT-компаний.

Для подготовки к конкурсу студенты совместно с преподавателями готовят учебные проекты на английском языке по актуальным темам IT-отрасли и презентуют их жюри конкурса, которое состоит из сотрудников компаний. По результатам презентации и собеседования на английском языке с представителями жюри конкурса представители компании отмечают лучшие работы и поощряют лучших участников преференциями при приеме на работу в компанию.

Предлагаем возможную схему организации преподавателем самостоятельной творческой деятельности студентов по подготовке к конкурсу учебных проектов [3, с. 88–89]:

1. Начальный этап. Преподаватель и студент вместе выбирают и обсуждают тему в контексте общей тематики конкурса. Преподаватель акцентирует внимание на содержании и структуре проекта, рекомендует источники и литературу для подготовки, оговаривает сроки и график подготовки проекта. Студент действует в соответствии с обозначенным графиком выполнения задания.

2. Продвинутый этап. Преподаватель осуществляет консультативную поддержку, корректирует и направляет исследование, контролирует промежуточные результаты. Студент самостоятельно наполняет содержание проекта, структурирует материал, выбирает формат представления и способ визуализации.

3. Завершающий этап. Характеризуется свободой реализации творческого потенциала студента, который проявляется в творческой презентации результатов своего исследования, в выборе наиболее эффективной формы его представления аудитории. Преподаватель консультирует и является первым зрителем для студента.

Для подготовки выпускника вуза к будущей производственной деятельности необходимо интенсифицировать практику приглашения специалистов-практиков для чтения лекций и проведения семинаров, круглых столов, которые смогут познакомить студентов со спецификой деятельности в конкретной отрасли и на конкретных предприятиях. Так, в Гомельском государственном университете имени Франциска Скорины с целью развития профессиональной компетенции студентов экономического и геолого-географического факультетов, а также для развития профессионально-ориентированной иноязычной компетенции, были организованы семинары на английском языке с участием представителей органов государственного управления и крупнейших предприятий региона, участники которых на английском языке презентовали студентам свои предприятия и сферы деятельности. Студенты имели возможность в интерактивном режиме на английском языке пообщаться с докладчиками и уточнить интересующие их вопросы по работе предприятий, выпуску продукции и возможностям трудоустройства. Подобные мероприятия вызывают значимый интерес не только у студентов и преподавателей университета, но интересны и самим участникам – заказчикам кадров, которые выступают в роли наставников в университетской среде.

Для подготовки востребованных молодых специалистов вузы постоянно проводят мониторинг по актуальным профессиям рынка труда, востребованным квалификациям, современным требованиям работодателей к профессиональным компетенциям выпускников вузов. Система

высшего образования не может мгновенно отреагировать на происходящие изменения, поэтому, вузы заблаговременно следят за конъюнктурой рынка труда, за балансом спроса и предложения, осуществляют краткосрочный и долгосрочный прогнозы трансформаций на рынке труда.

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, как и другие университеты, «держит руку на пульсе» изменений на рынке труда, реагируя введением новых специальностей, а также коррекцией образовательного процесса и его адаптацией к происходящим изменениям. Так, с целью взаимодействия с работодателями Гомельской области в марте 2020 г. в университете был проведен масштабный круглый стол «Школа-Университет-Предприятие: традиционные и инновационные модели взаимодействия». В заседании круглого стола в качестве приглашенных приняли участие 23 организации, 32 участника – руководители органов государственного управления по всем ключевым направлениям, представители промышленных предприятий, IT-компаний, организаций спорта и культуры, учреждений среднего образования. Были заслушаны доклады участников, обсуждены актуальные вопросы подготовки специалистов в вузе и их востребованности для работодателей. Все приглашенные представители мероприятия выразили готовность участвовать в образовательном процессе с целью подготовки высококвалифицированных молодых специалистов для своих отраслей. Также университетом в контексте данного мероприятия было проведено масштабное анкетирование более 50 заказчиков кадров региона с целью мониторинга их позиции по вопросам подготовки специалистов в вузе и возможностей их непосредственного участия в образовательном процессе. Анкета состояла из 10 вопросов с альтернативными ответами для выбора, к примеру:

1. Ведется ли работа по формированию кадрового резерва на должности специалистов предприятий из числа выпускников вузов?

2. Как организована работа с обучающимися, которых направляют учреждения высшего образования для прохождения практики в организации?

3. Нуждается ли организация в научной проработке проблемных аспектов хозяйствования в рамках выполнения обучающимися учреждений высшего образования курсовых и дипломных (магистерских) работ по соответствующей тематике?

4. Участвует ли организация в организации заказа на подготовку кадров в учреждениях высшего образования через автоматизированную систему «Госзаказ – Прием»?

5. В подготовке (переподготовке) специалистов каких специальностей сегодня нуждается организация, исходя из профиля учреждений высшего образования?

6. В каких формах организации готовы участвовать в образовательном процессе ГГУ им. Ф. Скорины при подготовке специалистов?

7. Выберите специальности, которые, по Вашему мнению, будут востребованы в организациях через 4–8 лет и др.

Результаты анкетирования работодателей Гомельского региона в университете были систематизированы, проанализированы, сделаны соответствующие выводы. По результатам исследования были разработаны методические рекомендации по корректировке учебного процесса, которые могут быть использованы в процессе подготовки будущих молодых специалистов, а также при дальнейшем взаимодействии по реализации тесной связи «студенты – преподаватели – работодатели».

На практике образовательное учреждение может помимо подготовки специалистов по многоуровневой системе осуществлять повышение квалификации или переподготовку кадров, т. е. заниматься деятельностью, относящейся как к базовому профессиональному, так и к дополнительному образованию. Под влиянием рынка труда происходит диверсификация квалификаций и изменение требований к результатам обучения на протяжении всей жизни и к разрабатываемым на их основе профессиональным стандартам. Так, в Российской Федерации обсуждается вопрос внедрения профессиональных стандартов для большинства профессий и должностей при формировании и реализации кадровой политики и организации обучения работников в контексте непрерывного профессионального образования [5].

Получение качественного образования и последующее трудоустройство молодых специалистов являются важными элементами функционирования рынка труда и экономической

системы страны. В настоящее время как в России, так и в Беларуси не все выпускники вуза работают по специальности, могут переквалифицироваться и менять профессию. Одной из причин является теоретический характер и недостаточная профессионально-ориентированность обучения в вузе, профессиональная компетенция молодых специалистов может не соответствовать быстроизменяющимся реалиям рынка труда [6].

В научной педагогической терминологии все чаще используется понятие «образовательный кластер», который рассматривается как единая система непрерывного образования от школы до производства; как взаимодействие образовательных, научных, производственных и других организаций и реализация на их базе различных форм образовательной деятельности в рамках непрерывного процесса с учетом преемственности модулей и программ на разных ступенях довузовского, вузовского и поствузовского образования; как социальное партнерство и управление качеством образования [5]. «Образовательный кластер» подразумевает тесное взаимодействие учреждений профессионального образования с предприятиями отрасли, научно-исследовательскими организациями, административными структурами по подготовке специалистов. Именно такое тесное взаимодействие обеспечивает согласование потребностей рынка труда со сферой предоставления образовательных услуг и созданию системы непрерывного профессионального образования, повышению качества подготовки и квалификации кадров в соответствии с российскими образовательными стандартами. Кластерная модель предусматривает реализацию образовательных программ с участием организаций как социальных партнеров. Они привлекаются к решению проблем профессионального образования, разработке профессиональных и образовательных стандартов, формированию заказов на подготовку специалистов, представляют свою материально-техническую базу и иные ресурсы для осуществления, прежде всего, практической части образовательного процесса, в том числе для проведения учебной и производственной практики с целью погружения в реальную тематику профессиональной деятельности, освоения современных научных подходов к оптимизации технологических процессов, к проектированию, моделированию и конструированию [7].

Российские вузы в настоящее время активно реализуют образовательную кластерную модель, которая подразумевает тесное сотрудничество и взаимодействие учреждений образования и потенциальных работодателей. Одним из вариантов реализации кластерной модели является создание единой информационной среды для обмена педагогическим опытом, консультаций по академическим и научным проблемам и др. Так, в Государственном институте русского языка им. А.С. Пушкина создан и успешно функционирует портал дистанционного обучения «Образование на русском». Пользователям портала из любой точки мира доступны сервисы изучения русского языка как иностранного и повышения квалификации преподавателей. Портал предоставляет возможность изучения русского языка по всем шести принятым в международной классификации уровням обучения языкам (A1-C2) с возможностью онлайн-тестирования на определение уровня владения языком. Партнерами вуза являются как страны СНГ, так и страны ближнего и дальнего зарубежья [5].

Единая образовательная платформа может также использоваться и для повышения квалификации работников организаций-партнеров, которые образуют консорциум с целью разработки учебных курсов, обмена педагогическим опытом, проведения вебинаров, лекций, семинаров, мастер-классов и других образовательных мероприятий. Например, Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина совместно с Томским государственным университетом на портале «Образование на русском» реализуют онлайн курсы по русскому языку [5]. На портале каждый зарегистрированный преподаватель отвечает на вопросы анкеты, позволяющей представить его профессиональный портрет, и проходит тестирование профессиональных компетенций по русскому языку, по результатам которого получает доступ к информационно-образовательной среде вуза. Обучение по программам повышения квалификации может осуществляться в очной, очно-заочной и заочной форме с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. В основу обучения положен модульный принцип, предполагающий разделение выбранного курса на логически замкнутые блоки, в рамках которых происходит как изучение материала, так и контрольные

мероприятия по проверке его усвоения. В зависимости от количества кредитных зачетных единиц оцениваются результаты обучения, а многоуровневые программы предоставляют возможность в различные сроки (от 1 до 3 лет) реализовать свои образовательные потребности [8]. Данный единый информационный портал предоставляет каждому преподавателю русского языка или преподающему на русском языке все необходимые ресурсы для совершенствования своей профессиональной компетенции.

Таким образом, активизация профессионально-ориентированного обучения в вузе, реализующееся в тесном взаимодействии «Университет – Предприятие» обеспечивает тесную взаимосвязь и согласованность учебного процесса с требованиями рынка труда, преподавателей и работодателей, и направлено на подготовку высококвалифицированных молодых специалистов, способных внести вклад в социально-экономическое развитие своей страны.

Литература

1. Радыгина, В.В. Развитие у слушателей программы переподготовки компетенций, востребованных на рынке труда / В.В. Радыгина, И.А. Турченко // Адукацыя і выхаванне. – 2020. – № 4. – С. 48–54.
2. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л.С. Выготский. – СПб. : СОЮЗ, 1997. – 96 с.
3. Змеёва, Т.Е. Обучение иностранному языку в неязыковом вузе: от самостоятельной работы к творческой деятельности / Т.Е. Змеёва // Педагогика. – 2018. – № 7. – С. 82–90.
4. Лаптев, В.В. О подготовке IT-специалистов мирового уровня в свете реализации государственной программы РФ «Развитие образования» / В.В. Лаптев, Г.А. Леонов, М.Х. Немешев, А.В. Флегонтов // Педагогика. – 2018. – № 8. – С. 14–17.
5. Русецкая, М.Н. Кластерный подход в организации образовательных процессов системы непрерывного профессионального образования / М.Н. Русецкая, Д.К. Бартош // Педагогика и психология образования. – 2019. – № 2. – С. 109–120.
6. Креховец, Е.В. Проблемы взаимодействия системы высшего образования и рынка труда в России / Е.В. Креховец, А.Е. Новак // Педагогика. – 2019. – № 5. – С. 42–43.
7. О методических рекомендациях [Электронный ресурс]: письмо Минобрнауки России от 28.08.2015 № АК-2563/05 (вместе с «Методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ»). – Режим доступа : <http://legalacts.ru/doc/pismo-minobrnauki-rossii-ot-28082015-n-ak-256305/>. – Дата доступа : 17.03.2020.
8. Яскевич М.И., Реализация дополнительных образовательных программ в области преподавания русского языка как иностранного в системе дистанционного обучения на портале «Образование на русском» / М.И. Яскевич, И.К. Нефедова // Вестник Нижневартского госуниверситета. – 2016. – № 4. – С. 49–55.

¹Московский государственный лингвистический университет

²Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины