

Интеграция профессионального образования и производства

*Болгова Е.Е.,
методист ГАПОУ «Самарский колледж
сервиса производственного оборудования
имени Героя РФ Е.В.Золотухина»*

Современная законодательная база профессионального образования предполагает включенность работодателей в процесс подготовки кадров через формирование госзаказа, их участия в процессе подготовки будущих рабочих и специалистов через согласование учебных планов и программ, предоставление им мест практики, содействие в трудоустройстве. Если работодатель не участвует в этих процессах, то он не имеет возможности влиять на ожидаемый результат.

Модернизация профессионального образования является одним из ключевых направлений современной образовательной политики нашего государства. Система профессионального образования пока еще не обеспечивает требуемого качества подготовки рабочих кадров и специалистов. Сейчас активно ведется работа по формированию полной базы профессиональных стандартов, которые могут быть разработаны только при заинтересованном и непосредственном участии работодателей. Но проблема на серьезном уровне не решена. Хотя надо сказать, что отдельные корпорации, фирмы для внутреннего корпоративного обучения разрабатывают соответствующие профессиональные стандарты. Но они, как правило, ограничены внутрифирменными границами и могут соответственно быть использованы корпоративными образовательными структурами.

Интеграция образования и производства, будучи ориентирована на достижение конкретного результата, имеет в своей основе ярко выраженную региональную специфику. В отрыве от конкретных социально-экономических условий отдельного региона невозможно точно выстроить глубинные взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг, определить проблемные и перспективные моменты, разработать прикладные управленческие решения в этой сфере. В целях приближения структуры

подготовки кадров к реальным запросам рынка труда в регионах реализуются различные модели.

Одна из них - кластерная модель, объединяющая образовательные и иные организации и учреждения разного уровня, разных типов и видов, а также управленческую инфраструктуру. Кластер представляет собой специально организованное на конкретной территории региона образовательное пространство, в котором на основе интеграции имеющихся ресурсных и образовательных возможностей сформировано сетевое партнерство учреждений образования и различных структур для кадрового обеспечения потребностей региона. В основе кластерного подхода лежат когерентные взаимосвязи между его участниками по реализации образовательных программ (модулей) подготовки кадров, дуальной (совместно с работодателями) системы обучения 20 посредством учебных тренингов и стажировок. Внутри кластера оперативно обновляется содержание профподготовки специалистов, формируется единая система оценки их профессиональных компетенций в соответствии с требованиями работодателей, повышается горизонтально-вертикальная мобильность.

Вторая модель современной образовательной практики, сближающей ее с потребностями производства - это корпоративное образование, появление которого обусловлено в числе прочих причин и реакцией производственных и социально-экономических структур на то, что существующая традиционная система профессионального образования на сегодняшний день не успевает за реальными потребностями производства, сферы услуг и рынка труда в кадрах соответствующей квалификации. А корпоративное, внутрифирменное обучение максимально учитывает требования работодателя и может быть легко приближено к местам расположения и профессиональной деятельности собственных трудовых ресурсов. Содержание образовательных программ в корпоративном обучении определяется стратегией развития компании, которая строится, в свою очередь, исходя из бизнес-плана развития компании, перспективных планов развития техники и технологий, приобретения

современного оборудования, состояния кадровой политики и уровня ее развития и т.п.

Третья модель сочетания рынка труда и профессионального образования связана с возрождением ремесленничества, обусловленного востребованностью широкого спектра новых профессий, прежде всего для предприятий сервисного сектора. Понятия «ремесленник», «ремесленная деятельность» сегодня широко используются в национальных законодательствах многих стран мира. Кроме того, это общепринятая терминология ООН и ВТО. К ремесленным предприятиям относятся малые бизнес структуры (в том числе индивидуальные предприниматели), которые обеспечивают население товарами или услугами, необходимыми для обустройства жизни и быта. По оценке Ремесленной палаты России сегодня в России ремесленной деятельностью заняты не менее 4-5 млн. чел. Специфика ремесленничества на данном этапе развития состоит в том, что современный ремесленник – это многопрофильный, многофункциональный рабочий и специалист среднего звена, одновременно умеющий выполнять как сугубо производственные функции, так и организационно- управленческие.

Теперь о самой системе подготовки кадров, которая, как отмечается в исследованиях, не соответствует реальным потребностям экономики, рынка труда [4]. Надо сказать, что этот тезис о «не соответствии» требует самостоятельного анализа.

Дело в том, что сегодня стало чуть ли не модой обвинять учебные заведения профессионального образования в том, что они готовят выпускников, уровень подготовки которых не соответствует реальным потребностям экономики, рынка труда. Однако когда речь заходит о том, каковы эти реальные потребности, в чем они выражаются, где и кем они сформулированы – ответ далеко не всегда удается получить. А все потому, что реальные потребности экономики и рынка труда практически никто из работодателей четко не формулирует и, соответственно, система образования в лице учебных заведений, ориентируется на собственное видение этих потребностей, на то, что сформулировано в современных ФГОС.

Развивающийся в стране рынок труда предъявляет специфические требования к системе профессионального образования, как с точки зрения структуры рабочих профессий и специальностей, так и с точки зрения характеристик личности выпускника, связанных с уровнем сформированности у него не только общих и специфических профессиональных компетенций, но и целого ряда личностных (психологических) качеств. Развитие профессионального образования требует консолидации усилий государства, производства и образовательного сообщества, поиска новых подходов к научно-методическому и учебно-методическому обеспечению образовательного процесса.

Интеграция образования, науки и производства является одним из ключевых условий инновационного развития экономики России. Возможности для её осуществления на сегодняшний день есть. В свете этого необходима дальнейшая разработка, совершенствование и реализация её механизмов в рамках действующего законодательства.

Список литературы:

1. Гордеева, А. Н. Правовое обеспечение интеграции науки и образования / А. Н. Гордеева, М. В. Пучкова // Закон.— 2010. — №4. — С. 21.
2. Глущенко Л. Ф. Основы интеграции науки, образования и производства /Л. Ф. Глущенко, Н. А. Глущенко, А. С. Лебедев // Успехи современного естествознания.— 2009. — № 5. — С. 32–33.
3. Шарова О. О. Развитие инновационной деятельности в условиях партнерства бизнеса и науки / О. О. Шарова // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело.—2011. — Т. 2010. — № 1.
4. Забурьянова В.Д., Девяткин А.И. Взаимодействие профессионального образования и производственной сферы//Среднее профессиональное образование. Приложение, 2013. - №2. – С.19-26