

Платонова Т.О.

Platonova T.O.

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ

PROBLEMS OF INTERACTION OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND ENTERPRISES

platonova-to@mail.ru

ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет»

г. Ульяновск



В статье представлен обзор форм взаимодействия вузов и предприятий. Отражены наиболее предпочтительные формы сотрудничества. Предложена классификация форм взаимодействия по соответствию циклу управления. В большинстве вузов существуют проблемы по управлению взаимодействием с предприятиями. Обоснована необходимость разработки для каждого вуза общей системы управления взаимодействием с предприятиями.

The article deals with the review of forms of interaction of higher education institutions and the enterprises. The most preferable forms of cooperation are presented. Classification of forms of interaction by compliance to a management cycle is offered. There are problems of management of interaction with the enterprises in the majority of higher education institutions. Necessity of development of the general control system by interaction with the enterprises for each higher education institution is proved.

В современных условиях главной задачей высшей школы является подготовка специалистов нового поколения, обладающих актуальными знаниями и навыками, способных оперативно принимать решения в быстро меняющейся обстановке. Но бизнес-сообщество ощущает кадровый дефицит и выражает недовольство качеством вузовского обучения, несоответствием образовательных программ современным требованиям рынка труда.

Степень ориентированности образовательных программ на рынок труда становится ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки. Ориентированность на рынок труда реализуется через систематизированное взаимодействие образования и работодателей и формализуется в виде критериев и требований к выпускникам с точки зрения их текущей практической пригодности к занятости. Кроме того, вуз призван адекватно реагировать на предсказуемые изменения структуры рынка труда [1].

Возникает объективная необходимость в осуществлении долгосрочного перспективного взаимодействия вузов и работодателей. Если это взаимодействие слабое и несистематизированное, то существенно понижены возможности повышения качества образования в целом и проектирования образовательных программ под требования рынка труда.

Практика взаимодействия высшего образования и производства за последние годы заметно расширилась. Для анализа процесса взаимодействия вузов и предприятий было исследовано 64 стратегических плана вузов, представленных на их официальных сайтах.

Наиболее предпочтительными формы взаимодействия являются:

1. Совместная разработка и корректировка образовательных программ – 31 % исследуемых вузов (внедрение моделей и механизмов согласования проектов основных образовательных программ с представителями профессионального сообщества; обновление образовательных программ с участием работодателей, практических работников и общественных организаций; совместная корректировка

учебных планов, разработка совместных учебных пособий, учебных изданий и монографий; совместная разработка программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки);

2. *Целевая подготовка специалистов – 30 %.* Целевая подготовка студентов осуществляется для конкретного предприятия с учетом его требований. Учебный план корректируется под цели данного предприятия, ведущие специалисты предприятия вовлечены в учебный процесс.

3. *Мониторинг текущих и перспективных потребностей работодателей в специалистах – 26 %.* Мониторинг потребностей в кадрах проводится для решения задачи выявления приоритетных направлений и уровней подготовки и переподготовки специалистов, расширения спектра специальностей.

4. *Мониторинг востребованности выпускников – 18 %.*

5. *Проведение практик на базе различных организаций региона – 17 %.*

6. *Привлечение к контролю качества образования представителей организаций, внешних специалистов и другие заинтересованные стороны – 17 %.* В последние годы данная задача решалась посредством привлечения в состав УМО и ГЭК представителей организаций и предприятий для представления своих интересов в сфере подготовки специалистов. Эта возможность для современного общества является недостаточной. Поэтому в стратегических планах представлены следующие мероприятия по совместному контролю качества образования: общественно-профессиональная аккредитация программ; экспертиза программ российскими и зарубежными специалистами; разработка и внедрение модели «института экспертов» для проведения качественной экспертизы компонентов образовательной программы; общественно-профессиональная оценка качества образования; создание механизмов постоянного участия работодателей в формировании содержания и оценке качества подготовки выпускников; обеспечение работы комиссий с участием работодателей для оценки результатов образовательной деятельности университета и разработки рекомендаций по ее совершенствованию.

Управление процессом взаимодействия вузов и предприятий, как и управление любым объектом, должно осуществляться по циклу управления, этапы которого показаны на рис. 1.

Ц – на первом этапе управленческого цикла ставятся цели деятельности, П – планируется их достижение, Рп – планы выполняются через исполнительную систему. А – далее исполнение планов контролируется через различные учетные системы, а данные учета, в свою очередь, подвергаются анализу на предмет точности выполнения искомых планов по достижению целей.

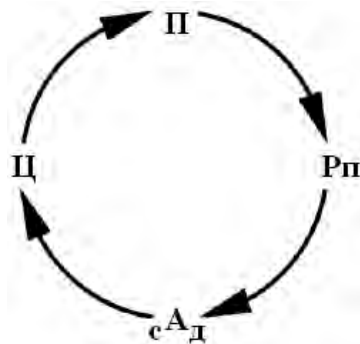


Рис. 1. Цикл управления

Формы взаимодействия вуз – предприятие можно классифицировать в соответствии с тем, к какому циклу управления форма относится:

1. Формы взаимодействия-целеполагания:
 - мониторинг рынка труда;
 - согласование целей, результатов и содержания образования;
 - совместные маркетинговые и социологические исследования и др.
2. Формы взаимодействия-планирования:
 - создание, адаптация образовательных программ под требования работодателей;
 - совместная разработка, корректировка образовательных программ;
 - разработка систем профессиональных компетенций выпускников, модели выпускника на основе требований работодателей;
 - совместное формирование компетенций;
 - разработка документов по стратегическому взаимодействию с работодателями и др.
3. Формы взаимодействия-реализации:
 - курсовое и дипломное проектирование;
 - привлечение к преподаванию ведущих специалистов предприятий;
 - проведение практик на базе различных организаций региона;
 - активное участие предприятий в реализации образовательных программ, совместная реализация;
 - целевая подготовка специалистов;
 - создание совместных кафедр, структур и др.
4. Формы взаимодействия-анализа:
 - привлечение работодателей к участию в работе ГАК;
 - анализ востребованности выпускников, образовательных программ;
 - внешняя общественная экспертиза со стороны профессионального и экспертного сообщества образовательных программ университета и др.

Использование форм взаимодействия

Тип формы взаимодействия	Кол-во вузов	% от общего количества вузов (64)
целеполагание	26	41 %
планирование	35	55 %
реализация	51	80 %
контроль	21	33 %

В результате можно отметить, что при взаимодействии с предприятиями вузы чаще используют формы, относящиеся к стадии цикла управления «Реализация». Менее всего вузы занимаются оценкой, контролем и анализом реализованных мероприятий. Процесс взаимодействия с предприятиями во многих вузах не проходит все стадии цикла управления, вследствие чего этот процесс обладает меньшей степенью управляемости. Деятельность по установлению стратегических с предприятиями осуществляется отдельными подразделениями, т.е. отрывочно, локально. Каждому вузу следует разработать общую систему управления взаимодействием с предприятиями.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Лукичев, Г.В. поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей [Текст] / Г.В. Лукичев // Экономика образования. – 2005. – № 4. – С. 5–21.