

УДК 378.147

DOI: 10.26140/bgz3-2020-0901-0032

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОДНО ИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

© 2020

AuthorID: 733733

SPIN: 7389-8318

Шкиль Ольга Сергеевна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры «Дизайн»

AuthorID: 690095

SPIN: 4901-1735

Гаврилюк Евгения Андреевна, кандидат педагогических наук,
доцент, заведующий кафедрой «Дизайн»
Амурский государственный университет

(675027, Россия, Благовещенск, улица Игнатьевское шоссе, 21, e-mail: gea_55@mail.ru)

Аннотация. В связи с реализацией многоуровневого образования в системе профессионального образования, ориентированного на удовлетворение запросов регионального рынка труда к качеству подготовки молодых специалистов, актуальным вопросом в педагогической науке становится развитие взаимодействия между образовательными организациями и бизнес-структурами в подготовке высококвалифицированных кадров. В данной статье рассматривается социальное партнерство как одно из педагогических условий профессиональной подготовки кадров. Социальное партнерство в системе профессионального образования рассматривается с разных позиций. Однако в отечественной практике развития взаимодействия бизнес-структур с университетами существенное внимание уделяется формам организации этого процесса, а не развитию долгосрочного партнерства. Такой подход упрощает взаимоотношения профессионального образования с работодателями в образовательном процессе. Приоритетным становится разработка модели долгосрочного социального партнерства вузов с бизнес-структурами, которая содержит целевой, организационно-методический, процессуально-деятельностный, результативный компоненты и характеризуется наличием нескольких уровней вовлечения работодателей в профессиональную подготовку кадров: осведомленность; вовлеченность; поддержка; спонсорство; стратегическое партнерство. Развитие системы долгосрочного социального партнерства вузов с бизнес-структурами позволяет осуществлять подготовку будущих выпускников, не только максимально приближенную к их будущей профессиональной деятельности, но и способствующую успешной профессиональной адаптации будущих специалистов в профессиональной среде.

Ключевые слова: профессиональное образование, работодатели, компетентностный подход, практико-ориентированное обучение, профессиональная деятельность, социальное партнерство, профессиональная адаптация, профессиональные компетенции, конкурентоспособный специалист.

SOCIAL PARTNERSHIP AS ONE OF THE PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR PROFESSIONAL TRAINING

© 2020

Shkil Olga Sergeevna, candidate of pedagogical sciences, associate professor
of the department of «Design»

Gavrilyuk Evgeniya Andreevna, candidate of pedagogical sciences, associate professor,
head of the department of «Design»
Amur State University

(675027, Russia, Blagoveshchensk, street Ignatyevskoe shosse, 21, e-mail: gea_55@mail.ru)

Abstract. In connection with the implementation of multi-level education in vocational training system, oriented towards fulfilling the regional labor market needs for the quality of young professionals training, a challenging issue in pedagogical science is the development of interaction between educational organizations and business structures in training knowledge workforce. The article considers social partnership as one of the pedagogical conditions for professional training. Social partnership in vocational training system is observed from different positions. However, in the domestic practice of developing cooperation between business structures and universities, considerable attention is given to the forms of the process organization, rather than to the development of long-term partnership. Such approach simplifies the relationship of vocational training with employers in the field of staff training. The preference is given to developing a model of long-term social partnership between universities and business structures, which includes the target, organizational and methodological, procedural and activity, resultative components and is characterized by several levels of involving employers in professional staff training: awareness; involvement; support; sponsorship; strategic partnership. Developing a system of long-term social partnership between universities and business structures allows for the training of future graduates, not only highest approximate to their future professional activities, but also contributing to the successful professional adaptation of future specialists in the professional environment.

Keywords: professional education, employers, competency-based approach, practice-oriented training, professional activities, social partnership, professional adaptation, professional competencies, competitive specialist.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Инновационные процессы, происходящие в настоящее время в системе профессионального образования, предоставляют вузам широкие возможности реализации многоуровневого образования на основе применения компетентностного подхода, одной из особенностей которого является развитие связей между образовательными организациями и бизнес-структурами в подготовке конкурентоспособного специалиста для регионов [1], [2].

Актуальным становится то, что многие вузы рассматривают систему обучения будущего специалиста и выстраивают свою модель профессиональной подготов-

ки кадров, которая носит практико-ориентированный характер, базирующийся на взаимодействии социальных партнеров в образовательном процессе, и ориентирована на удовлетворение потребностей регионального рынка труда в высококвалифицированном кадровом обеспечении [3, с. 44]. При этом главным целевым ориентиром в системе профессиональной подготовки выступает способность выпускников применять знания, умения, навыки и компетенции, полученные в процессе обучения в вузе, в дальнейшей профессиональной деятельности.

Учитывая педагогический опыт в подготовке кадров к профессиональной деятельности [4, с. 84], нами была

разработана модель профессиональной адаптации будущих специалистов, основанная на взаимодействии вузов с бизнес-структурами, межпредметных связях и интеграции в обучение профессиональных задач [5, с. 220]. В связи с этим, главной задачей исследования становится изучение педагогических условий, поиск форм и методов обучения, способствующих успешной профессиональной адаптации будущих специалистов в реальной профессиональной среде.

Одним из таких педагогических условий профессиональной подготовки кадров в свете реализации требований современных образовательных стандартов и компетентного подхода к обучению, на наш взгляд, выступает создание системы социального партнерства, которая, несомненно, окажет положительное влияние на становление будущего специалиста, его профессиональный рост и карьерную перспективу [6].

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Существует множество исследований, которые изучают теоретико-практические основы социального партнерства в профессиональном образовании [7-18]. Р.Г. Исламатдинов выделяет особенности взаимодействия бизнеса и высшего профессионального образования в России [19, с. 349]. О.В. Мотовилов говорит о необходимости формирования системы взаимоотношений между вузом и работодателями и поиске новых подходов к выстраиванию долговременных программ взаимодействия работодателей с вузами [20, с. 17]. А.Н. Фортунатов обобщает формы организации социального партнерства в высших учебных заведениях в международной практике [21].

Однако в отечественной практике развития взаимодействия бизнес-структур с университетами существенное внимание уделяется формам организации этого процесса, а не развитию долгосрочного партнерства. Такой подход упрощает взаимоотношения профессионального образования с работодателями в области подготовки кадров.

Необходимость создания системы взаимодействия с бизнес-структурами обуславливается: во-первых, невозможностью в современных условиях учета востребованности специалистов различного уровня без участия потенциальных работодателей; во-вторых, необходимостью модернизации научно-технической базы образовательных организаций в связи с постоянно совершенствующейся технической оснащенностью современных предприятий; в-третьих, постоянной корректировкой содержания образовательных программ с целью подготовки современного высококвалифицированного специалиста [22, с. 17].

В педагогической литературе социальное партнерство в системе профессионального образования рассматривается с разных позиций: и как социальный ресурс образовательного учреждения, и как способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства, и как форма конструктивного взаимодействия специалистов в профессиональной подготовке кадров с целью оптимизации процесса обучения [23, с. 308].

Мы будем понимать под социальным партнерством социально-педагогическую систему, которая базируется на тесном взаимодействии сферы профессионального образования с бизнес-структурами с целью повышения эффективности профессиональной подготовки кадров, формирования конкурентоспособного, востребованного на рынке труда будущего специалиста и на методологических основах компетентного, деятельностного и практико-ориентированного подходов к обучению, ведущими принципами которых выступают: системность; систематичность и последовательность; связь теории и практики обучения с практической деятельностью бизнес-структур; принцип активности; практико-ориенти-

рованная направленность профессиональной подготовки кадров; межпредметные связи и интеграция профессиональных задач в процесс обучения [24, с. 41].

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Опираясь на педагогический опыт [25-28], в основе деятельности Амурского государственного университета (АмГУ) по профессиональной подготовке кадров лежит модель непрерывного социального партнерства, содержащая целевой, организационно-методический, процессуально-деятельностный, результативный компоненты (рисунок 1).



Рисунок 1 – Модель долгосрочного социального партнерства в профессиональной подготовке кадров

Целевой компонент предусматривает создание условий для профессиональной подготовки кадров для региона, обладающих необходимыми профессиональными компетенциями. Организационно-методический компонент обеспечивает профессиональную подготовку специалистов нормативно-правовыми и методическими документами для эффективного функционирования долгосрочного сотрудничества вузов с бизнес-структурами. Результативный компонент включает в себя диагностику, анализ и контроль деятельности обучающихся с целью проверки эффективности профессиональной подготовки кадров, выявления изменений профессионального потенциала будущих специалистов и содействия трудоустройству выпускников.

Как отмечает З.Р. Танаева, участие работодателей в профессиональной подготовке кадров должно быть на всех этапах становления будущих специалистов [29, с. 17]. Поэтому ценностным в модели непрерывного социального партнерства в профессиональной подготовке кадров является процессуально-деятельностный компонент, характеризующийся наличием уровней постепенного вовлечения работодателей в образовательный процесс: осведомленность; вовлеченность; поддержка; спонсорство; стратегическое партнерство. Можно вы-

делить основные направления социального партнерства: коммуникативно-дидактическое (взаимное обучение через общение педагогов и социальных партнеров); управленческое (совместное управление образовательным процессом); экспертное (совместная оценка образовательного процесса); проектно-деятельностное (разработка и осуществление совместных проектов, акций и др.); консультативное (профессиональное консультирование); диагностическое (изучение особенностей становления будущих специалистов); исследовательское (поиск и апробация инновационных форм работы); проектировочное (совместная разработка программ, методических пособий и др.); просветительское (информирование субъектов образовательного процесса); образовательное (создание единой образовательной среды).

На уровне осведомленности происходит первоначальное знакомство и накопление взаимного доверия между образовательными организациями и работодателями в ходе реализации совместных краткосрочных мероприятий на более простых уровнях взаимодействия, направленных на знакомство обучающихся со специальностями: информационные встречи с работодателями, экскурсии на предприятия в соответствии с профилем профессиональной подготовки будущих специалистов, Ярмарки вакансий, Дни фирмы, Дни карьеры, недели специальности и т.п.

Уровень вовлеченности предусматривает последовательную динамику развития взаимодействия вузов с бизнес-структурами в ходе постепенного вовлечения работодателей и их представителей в образовательный процесс: целевая профессиональная подготовка, совместная разработка учебных планов, рабочих программ дисциплин, учебно-методических комплексов, фондов оценочных средств по дисциплинам в соответствии с запросами и потребностями работодателей, организация и реализация в ходе прохождения производственных практик системы наставничества, стажировок на базе предприятий; участие работодателей в учебном процессе в качестве преподавателей профессиональных дисциплин, руководителей или консультантов курсовых проектов и выпускных квалификационных работ, руководителей производственных практик с целью получения обучающимися практического опыта в решении задач профессиональной деятельности и формирования компетентности специалиста в профессиональной сфере.

Уровень поддержки характеризуется дальнейшим развитием программы социального партнерства вузов с бизнес-структурами, предполагающей развитый механизм взаимовыгодного сотрудничества в профессиональной подготовке кадров, базирующийся на проведении краткосрочных мероприятий, направленных на развитие профессиональной компетентности обучающихся: проведение круглых столов (например, круглый стол «О формах сотрудничества профессиональных образовательных организаций и предприятий малого и среднего бизнеса» и др.), дискуссий, конференций (например, конференция «Кадровое обеспечение региона», международная научно-практическая конференция «Инновации в социокультурном пространстве» и др.), семинаров по актуальным вопросам в области подготовки будущих специалистов (например, семинары «Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения», «Организация и проведение практик, предусмотренных учебным планом», «Анализ и прогноз соответствия реализуемых университетом образовательных программ потребностям регионального рынка труда» и др.); форумов (например, Международный молодежный экономический форум «Россия и Китай: вектор развития»; медиафорум «Pro.info»); мастер-классов, тренингов с целью формирования практического опыта в решении профессиональных задач с компанией ООО «Крипта», МБУ Центр развития молодежных и общественных инициатив «Выбор», ПАО «Сбербанк России» и других ве-

дущих организаций региона; совместная организация и проведение конкурсов «Профессиональное мастерство», Всероссийского космического фестиваля «Космофест Восточный», Workshop в рамках международного фестиваля искусств «Арт-пространство-Амур», международного фестиваля рекламы и PR-коммуникаций «Красный карандаш», фестивалей профессий, выездной школы вожатых «Инструктивка» и др. мероприятий.

Выше перечисленные этапы предполагают использование традиционных методов и форм вовлечения работодателей в профессиональную подготовку кадров. Инновационные методы и формы взаимодействия вузов с бизнес-структурами предусматривают этапы спонсорства и стратегического партнерства.

Уровень спонсорства осуществляется на основе организации и проведения среднесрочных мероприятий, направленных на профессиональную адаптацию будущих молодых специалистов на рабочем месте и на содействие эффективному трудоустройству выпускников: предоставление стажерских площадок для обучающихся на базе организаций НИПИГАЗ, МТС, ТрансТелеКом и др.); организация и проведение практики на предприятиях, соответствующих профилю профессиональной подготовки кадров; организация кабинетов, мастерских, лабораторий, оснащенных современным оборудованием и техническими средствами, как на базе вузов, так и на предприятиях (например, УКЦ «Бизнес-школа», многопрофильная промышленная лаборатория «Цифровая подстанция»; лаборатория по теплоэнергетике; лаборатория высоких напряжений и испытаний электрического оборудования электрических станций и подстанций; лаборатория интеллектуальных систем электроснабжения и энергосбережения; лаборатория электроснабжения; лаборатория электроэнергетических систем и релейной защиты; лаборатория интеллектуальной энергетики; лаборатория ETAP Power Lab, мастерские по проектированию, деревообработке и керамики и др.); проведение тренингов по содействию трудоустройству будущих выпускников («Эффективное резюме», «Встреча с работодателем», «Психология карьеры», «Адаптивное поведение на рынке труда» и др.); поддержка исследовательских грантов, совместное участие в научно-исследовательских проектах и др. (например, участие в экспериментах по приему различной информации с космических аппаратов из космоса, организуемые при поддержке РКК «Энергия», Госкорпорация Роскосмос, NASA, ARISS; исследования, связанные с прогнозированием электропотребления, вопросами энергосбережения и повышения энергоэффективности, экономическими аспектами энергетики и др.).

Уровень стратегического партнерства обеспечивает проведение долгосрочных мероприятий, что предусматривает заключение договоров о сотрудничестве с ведущими предприятиями и организациями региона, что позволяет создать практико-ориентированную образовательную среду в соответствии с запросами работодателей, реализовывать целостную образовательную стратегию, направленную на понимание и поддержку бизнес-структурами концепции вуза, обеспечивающей разработку интегрированных образовательных проектов с работодателями, направленных на развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств, необходимых в конкретной профессиональной деятельности, способствующих формированию профессионализма, конкурентоспособности будущих специалистов, повышению эффективности трудоустройства выпускников на рынке труда. В качестве ключевых работодателей выступают: ПАО Газпром, Госкорпорация «Роскосмос», Сибур Холдинг, ПАО «Сбербанк России», Управление занятости населения Амурской области, Государственная инспекция труда по Амурской области, ОАО «Судостроительный завод им. Октябрьской революции», Главное управление МЧС России по Амурской области, ООО «Ростелеком»,

ООО «Росгострах», ПАО «Дальневосточная энергетическая компания», ПАО «Федеральная гидроэнергетическая компания – Рус-Гидро», ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания», Филиал ПАО «СО ЕЭС» «Региональное диспетчерское управление энергосистемы Амурской области», ПАО «ВТБ», МТС, Управление федеральной налоговой службы по Амурской области, ГБУ АО «Благовещенский КЦСОН «Доброта»», Министерство социальной защиты населения Амурской области, Управление социальной защиты населения по г. Благовещенску и Благовещенскому району, Управление Федеральной службы судебных приставов России по Амурской области, студия архитектуры и дизайна «АрхИдея» и др.

Анализ соответствия реализуемых АмГУ образовательных программ потребностям регионального рынка труда показал, что выпускники по уровню подготовки и полученным знаниям, умениям, навыкам и компетенциям соответствуют запросам работодателей, что обеспечивает их востребованность на рынке труда не только в Амурской области (70 % выпускников), но и в Хабаровском крае (7,8 % выпускников), Москве (7,4 % выпускников), Санкт-Петербурге (3,6 % выпускников), Иркутской области (1,6 % выпускников), Приморском крае (1,4 % выпускников), Республике Саха (Якутии) (1,3 % выпускников), Новосибирской области (1,1 % выпускников), других регионах России и Китае (5,8 % выпускников).

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Таким образом, создание системы долгосрочного социального партнерства вузов с бизнес-структурами является одним из педагогических условий, обеспечивающих реализацию требований профессиональных стандартов к качеству профессиональной подготовки высококвалифицированных, конкурентоспособных кадров, востребованных на региональном рынке труда и способствующих успешной профессиональной адаптации будущих специалистов в профессиональной среде. Дальнейшее исследование будет направлено на поиск других педагогических условий, инновационных методов, форм и средств эффективного взаимодействия образовательных организаций с бизнес-структурами в системе профессионального образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Башарина О.В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики // *Инновационное развитие профессионального образования*. 2018. № 2 (18). С. 20-28.
2. Шуклина Е.А., Певная М.В. Перспективы развития взаимодействия предприятий и вузов в макрорегионе: экспертная оценка // *Вопросы управления*. 2018. № 3 (33). С. 115-121.
3. Лазаренко В.А., Охотников О.И., Шульгина Т.А., Брынцева О.С., Черней С.В. Социальное партнерство вуза и работодателей как способ ликвидации кадрового дефицита региона: опыт Курского государственного медицинского университета // *Иппова*. 2015. № 4 (1). С. 43-45.
4. Дашкова А.К., Чурляева Н.П. Аксиологическая модель профессиональной адаптации студентов инженерных специальностей // *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2013. № 4. С. 84-88.
5. Шкиль О.С. Модель профессиональной адаптации будущих специалистов в условиях взаимодействия вузов с бизнес-структурами // *Вестник науки*. 2018. № 8 (8). Том 3. С. 219-222.
6. Морозова Е.А. Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов // *Вестник КемГУ. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2016. № 1 (1). С. 70-75.
7. Шабаева С.В. Практическое исследование сотрудничества вузов и бизнеса в России и странах ЕМСОУ // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Т. 21. № 6. С. 93-100.
8. Федосимов Г.М. Организации социально-педагогического партнерства университетов на основе сетевого взаимодействия // *Карельский научный журнал*. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 35-37.
9. Шкиль О.С., Гаврилюк Е.А. Об участии работодателей во внешней оценке качества профессиональной подготовки кадров // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 240-243.
10. Андриенко О.А., Толканюк З.А. О социальном партнерстве общеобразовательных школ и учреждений среднего профессионального образования // *Научен вектор на Балканите*. 2019. Т. 3. № 2 (4). С. 5-8.
11. Данилаев Д.П., Маливанов Н.Н. Современные условия и струк-

тура взаимодействия вузов, студентов и работодателей // *Высшее образование в России*. 2017. № 6 (213). С. 29-35.

12. Полевая Н.М., Ситникова В.В. Проблемы привлечения работодателей к учебному процессу по направлению подготовки «социальная работа» // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 196-200.

13. Озина А.М., Чернышов А.Н. Методология и инструментарии создания региональной системы социального партнерства в здравоохранении и образовании // *Вестник НГИЭИ*. 2017. № 11 (78). С. 120-129.

14. Копров В.М., Сапир Е.В. Интеграционные процессы в инновационной среде высшей школы // *Интеграция образования*. 2016. Т. 20. № 3. С. 382-392.

15. Тазиева Л.М., Бочкарева Т.Н., Осадчий Э.А. Исследование необходимости практико-ориентированного профессионального образования в университете // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 214-216.

16. Бикчантаева А.И. Перспективы сотрудничества вузов Татарстана с предприятиями реального сектора экономики // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2015. № 2 (34). С. 5-9.

17. Иванова Т.Н. Конструирование инновационной региональной консолидационной модели «молодой специалист-работодатель» как условие регулирования социально-трудовых отношений в процессе флексификации рынка труда: социологический аспект // *Карельский научный журнал*. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 252-255.

18. Чванова М.С., Храмова М.В., Молчанов А.А. Социальное партнерство – один из механизмов совершенствования социально-инновационной деятельности вуза // *Образовательные технологии и общество*. 2012. № 2. С. 581-601.

19. Исламатдинов Р.Г. Особенности взаимодействия бизнеса и высшего профессионального образования в Российской Федерации // *MASTER'S JOURNAL*. 2016. № 1. С. 347-353.

20. Мотовилов О.В. Формирование системы взаимоотношений между вузом и работодателями // *Высшее образование в России*. 2016. № 11. С. 17-27.

21. Фортунатов А.Н. Формы и этапы организации социального партнерства в высших учебных заведениях // *Современные проблемы науки и образования*. 2012. № 6.

22. Моисеев В.Б., Козлов Н.В. Многоуровневый инновационный научно-образовательный комплекс: интеграция науки, образования, бизнеса // *Инженерное образование*. 2011. № 8. С. 16-22.

23. Федосова И.В., Деревцова Е.Н. Социальное партнерство вуза как фактор повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов // *Современные исследования социальных проблем*. 2015. № 8 (52). С. 306-321.

24. Шкиль О.С. Методологические подходы к профессиональной адаптации будущих специалистов в условиях взаимодействия вузов с бизнес-структурами // *Проблемы науки*. 2017. № 35 (117). С. 40-43.

25. Романова О.В. Кластерная модель организации социального партнерства в муниципальной сфере образования // *Траектория науки*. 2016. № 3.

26. Фишман Б.Е., Кузьмина Б.С. Социальное партнерство вуза и формирование жизненных стратегий студентов в новых социокультурных условиях // *Материалы международной научно-практической конференции «Взаимодействие субъектов образования в информационном обществе: опыт стран Европы и АТР», Владивосток, 24 октября 2017. Дальневосточный федеральный университет*. 2018. С. 214-219.

27. Костина Е.Ю. Социальное партнерство в деятельности современных университетов // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2015. № 12. С. 63-67.

28. Давыденко Т.М., Гуцина Т.Ю., Пересыпкин А.П. Инновационные грани социального партнерства «вуз-работодатель»: от учебных практик к проектной интеграции // *Инновации*. 2012. № 4. С. 45-49.

29. Танаева З.Р. Организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности будущих юристов в условиях партнерского взаимодействия «вуз-работодатель». // *Стратегия развития профессионального образования*. 2016. № 9. С. 17-22.

Статья поступила в редакцию 18.12.2019

Статья принята к публикации 27.02.2020