УДК 331

Л. Н. Руднева

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», Тюмень,
e-mail: ln.rudneva@mail.ru

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Ключевые слова: профессиональный стандарт, национальная система квалификаций, основная профессиональная образовательная программа, рынок труда, система подготовки кадров, проектный метод обучения.

В условиях формирования национальной системы квалификаций и внедрения профессиональных стандартов должно быть обеспечено взаимодействие рынка труда и системы подготовки кадров. В статье представлена модель взаимодействия работодателей и образовательных организаций в условиях перехода на профессиональные стандарты на примере разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования. Данная модель предполагает три направления взаимодействия: 1) при разработке основных профессиональных образовательных программ (ОПОП), 2) при их реализации, 3) при оценке качества образовательной деятельности. Первое направление предполагает участие работодателей в формировании результатов освоения ОПОП, разработке учебного плана, в учебно-методическом, материально-техническом и кадровом обеспечении. Второе направление связано с предоставлением работодателями мест практик для обучающихся, определением тематик курсовых, научных проектов, выпускных квалификационных работ, участием специалистов в образовательном процессе. Третье направление предусматривает участие работодателей во внутренней оценке качества образовательной деятельности учебным учреждением, в профессионально-общественной аккредитации и т.п. В статье показано, что одним из способов обеспечения функционирования предложенной модели взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями высшего образования является использование последними инновационных образовательных технологий, в частности, проектного метода обучения. С позиции модели взаимодействия приведены этапы реализации проектного обучения, показана взаимосвязь вариативных, обязательных проектов и выпускной квалификационной работы, что, в конечном счете, обеспечивает приближение образовательного процесса к реальным требованиям производства.

L. N. Rudneva

Tyumen industrial University, Tyumen, e-mail: ln.rudneva@mail.ru

INTERACTION OF EMPLOYERS AND EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE TRANSITION TO PROFESSIONAL STANDARDSE

Keywords: professional standard, national qualification system, basic professional educational program, labor market, personnel training system, project method of training.

In the context of the formation of the national system of qualifications and the introduction of professional standards, the interaction of the labor market and the training system should be ensured. The article presents a model of interaction between employers and educational organizations in the transition to professional standards on the example of the development and implementation of basic professional educational programs of higher education. The given model assumes three directions of interaction: 1) at development of the basic professional educational programs (opop), 2) at their realization, 3) at an assessment of quality of educational activity. The first direction involves the participation of employers in the formation of the results of the development of opop, the development of the curriculum, in the teaching, logistical and personnel support. The second direction is connected with the provision by employers of places of practice for students, the definition of subjects of course, scientific projects, final qualifying works, the participation of specialists in the educational process. The third direction provides for the participation of employers in the internal assessment of the quality of educational activities by the educational institution, in professional and public accreditation, etc. The article shows that one of the ways to ensure the functioning of the proposed model of interaction between employers and educational institutions of higher education is the use of innovative educational technologies, in particular, the project method of training. From the position of the interaction model, the stages of project training implementation are presented, the relationship of variable, mandatory projects and final qualification work is shown, which ultimately ensures the approximation of the educational process to the real requirements of production.

Введение

В ходе прямой линии в июне 2019 г. президент РФ Владимир Путин отметил, что рост производительности труда является одной из ключевых проблем современной России. Решение этой проблемы требует подготовки высококвалифицированных кадров, отвечающих требованиям рынка труда.

В условиях необходимости усиления взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров в Российской Федерации активно реализуются процессы по формированию национальной системы квалификаций. План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций на период до 2024 года, одобренный Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в 2018 г., направлен на достижение ряда задач, в том числе:

- обеспечение применения работодателями и системой подготовки кадров профессиональных стандартов (ПС) и квалификаций в соответствии с потребностями рынка;
- обеспечение взаимодействия рынка труда и системы подготовки кадров за счет развития государственно-частного партнерства, участия работодателей в деятельности образовательных организаций и в управлении качеством обучения;
- повышение мотивации предприятий и организаций к повышению качества трудовых ресурсов и наращиванию инвестиций в развитие национальной системы квалификаций [1].

Цель исследования

Целью исследования является построение модели взаимодействия работодателей с образовательными организациями в условиях формирования национальной системы квалификаций и перехода на профессиональные стандарты.

Материал и методы исследования

Исследование нормативно-правовой базы становления и развития национальной системы квалификаций и практики применения профессиональных стандартов было проведено с использованием общенаучных методов и приемов, таких как научная абстракция, анализ и синтез, сравнение, структурно-уровневый подход.

Теоретическую и методическую базу исследования составили труды ученых и практиков в области развития образования в Российской Федерации, а также нормативные документы, отражающие формирование национальной системы квалификаций в РФ и требования к реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования.

В процессе исследования использовались общенаучные методы и приемы, такие как научная абстракция, анализ и синтез, сравнение, структурно-уровневый подход.

Результаты исследования и их обсуждение

Внедрение ПС призвано существенно повысить уровень взаимодействия работодателей и образовательных организаций в процессе подготовки кадров. Со стороны работодателей ПС определяет не только требования к профессиональной деятельности работника (трудовые функции, трудовые действия, знания и умения), но и минимальные требования к уровню образования и обучения [2]. Со стороны образовательной организации профессиональный стандарт определяет современные требования рынка труда к качеству подготовки кадров [3] и должен быть учтен при разработке основных профессиональных образовательных программ (ОПОП), программ дополнительного профессионального образования (ДПО) и учебно-методического обеспечения (рис. 1).

Таким образом, внедрение ПС призвано обеспечить участие работодателей в деятельности образовательных организаций и в управлении качеством образования.

На примере образовательных организаций высшего образования и в соответствии с представленной на рис. 2 моделью взаимодействия работодатель может принимать участие в процессе разработки ОПОП, ее реализации, а также в оценке качества образовательной деятельности. Участие работодателей в деятельности образовательных организаций поддерживается новыми федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (3++) (ФГОС), которые определяют необходимость учета требований ПС при разработке ОПОП.

Рис. 1. Профессиональный стандарт как инструмент усиления взаимодействия работодателей и образовательных организаций в процессе подготовки кадров

Рис. 2. Модель взаимодействия работодателей с образовательными организациями высшего образования при разработке, реализации ОПОП и оценке качества образовательной деятельности

В соответствии с требованиями ФГОС при разработке ОПОП образовательная организация обеспечивает формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Универсальные и общепрофессиональные компетенции предусмотрены ФГОС. Профессиональные компетенции могут быть установлены в примерной основной образовательной программе (обязательные и рекомендуемые), а также определены организацией самостоятельно на основе ПС, соответствующих программе, или на основе анализа иных требований, предъявляемых к выпускникам. Именно данное положение ФГОС позволяет работодателям участвовать в формировании профессиональных компетенций путем определения требований, предъявляемых к будущим выпускникам, с учетом положений ПС.

Кроме того, работодатель на стадии разработки ОПОП может принимать участие в формировании и согласовании учебного плана, в разработке или проведении экспертизы учебно-методического обеспечения, может оказывать содействие в формировании материально-технической базы, соответствующей реальным требованиям производства, а также способствовать повышению уровня профессионализма профессорско-преподавательского состава (ППС) путем организации производственных стажировок и участия в реализации программ обучения для ППС.

На стадии реализации ОПОП работодатель может принимать непосредственное участие в образовательном процессе посредством предоставления мест практик для обучающихся; определения тематик курсовых, научных проектов и выпускных квалификационных работ (ВКР); участия специалистов в образовательном процессе.

Неотъемлемой частью взаимодействия работодателя с образовательной организацией является оценка качества образовательной деятельности. Показателем качества реализации ОПОП является трудоустройство выпускников по направлению обучения в первый год после окончания программы, а также внедрение результатов ВКР (и научных проектов при наличии) в производственный процесс работодателя.

В более формализованном варианте работодатель в соответствии с положениями ФГОС 3++ может привлекаться образовательной организацией при проведении внутренней оценки качества образовательной деятельности, а также принимать непосредственное участие во внешней оценке качества образовательной деятельности в рамках профессионально-общественной аккредитации (ПОА). При этом стоит отметить, что в критериях, рекомендуемых Национальным агентством развития квалификаций для проведения ПОА, существенное внимание уделяется участию работодателей в процессе разработки и реализации основных образовательных программ.

Одним из способов обеспечения функционирования вышеизложенной модели может быть применение образовательными организациями высшего образования инновационных образовательных технологий. К таким технологиям можно отнести технологию проектного обучения.

С 2017 г. в Тюменском индустриальном университете реализуется программа подготовки магистров «Экономика и организация производства на предприятиях нефтегазовой отрасли» по направлению 21.04.01 «Нефтегазовое дело» с применением технологии проектного обучения.

Обязательным условием реализации программы подготовки магистров с применением технологии проектного обучения является наличие индустриальных партнеров (профильных программе работодателей). Совместно с индустриальным партнером руководитель программы определяет для проектной группы (все студенты, обучающиеся по программе, распределяются на проектные группы) проблемную тематику, которая направлена на совершенствование деятельности индустриального партнера (оценка ключевых направлений деятельности или разработка методики оценки и ее апробация, поиск решений по совершенствованию тех или иных технологических процессов, разработка направлений развития потенциала организации и т.д.). Этапность реализации проектного обучения представлена на рис. 3.

Рис. 3. Основные этапы реализации проектного обучения

Рис. 4. Взаимосвязь вариативных, обязательных проектов и выпускной квалификационной работы в рамках проектного метода обучения

С позиции учебного процесса проектное обучение обеспечивается сопряжением тематик выполняемых курсовых проектов и выпускной квалификационной работы и проблемной тематики выполняемого проекта. При этом учебный план программы формируется таким образом, чтобы обеспечить междисциплинарные связи и возможность практического применения изучаемых дисциплин при работе над проектом. С этой целью выполнение проекта разбивается на этапы, соответствующие этапам реализации учебного процесса (семестрам). При этом работа над проектом строится таким образом, что выполняя свою часть

проекта (обязательный проект (ОП)) каждый студент участвует в выполнении определенного этапа группового проекта (вариативный проект (ВП)), при этом обязательный проект, выполняемый студентом сопряжен с его курсовым проектом (КП), обязательным к выполнению в данном семестре. Связанные между собой вариативные проекты и курсовые проекты обеспечивают поэтапное выполнение выпускной квалификационной работы (ВКР) (рис. 4).

Кроме определения проблемных тематик индустриальный партнер участвует в разработке учебного плана программы и учебно-методического обеспечения;

специалисты индустриального партнера привлекаются к реализации дисциплин учебного плана. Обязательным условием реализации такого метода обучения является обеспечение мест практик для обучающихся со стороны индустриального партнера. Во время прохождения практики студент изучает особенности основного технологического процесса предприятия, на совершенствование деятельности которого направлены целевые установки выполняемого проекта, собирает необходимую информацию и консультируется со специалистами организации с целью эффективного выполнения проекта. Также представители индустриального партнера приглашаются на публичную защиту проекта и защиту ВКР.

Заключение

Формирование национальной системы квалификаций и, в частности, внедрение профессиональных стандартов направлено на обеспечение тесного взаимодействия рынка труда и системы подготовки кадров. Работодатели и образовательные организации должны совместно определять требования к выпускникам ОПОП и программ ДПО и совместными усилиями совершенствовать образовательный процесс с целью его максимального приближения к реальным требованиям производства. При этом способом обеспечивающим такое взаимодействие должно стать внедрение в учебный процесс инновационных технологий обучения.

Библиографический список

1. План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 года, одобренный Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Протокол от 19 октября 2018 г. № 30) [Электронный ресурс]. URL: <http://nspkrf.ru/news-nspk/item/150-roadmap.html> (дата обращения: 15.10.19).
2. Лисин Ю.В., Алексеевичева Ю.В., Симарова И.С., Переведенцева Е.С. Практика разработки профессиональных стандартов для профессий, востребованных в организациях системы «Транснефть» // Наука и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов. 2017. Т. 7. № 2. С. 109-115.
3. Алексеевичева Ю.В. Профессиональные стандарты как ориентир при разработке образовательных стандартов и программ обучения // Проблемы инженерного и социально-экономического образования в техническом вузе в условиях модернизации высшего образования материалы I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 18-21.