



**УДК 378**

**К.Г. Жураховская**

**Жураховская Ксения Геннадьевна**, аспирант 3 курса направления подготовки 51.06.01. «Культурология / Теория и история культуры» Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), [reshetnikova\\_ksenia@mail.ru](mailto:reshetnikova_ksenia@mail.ru)

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА**

В статье анализируется проблематика взаимодействия вузов с работодателями в системе непрерывного образования, рассматриваемая в качестве одного из важных условий качественной подготовки будущих специалистов. Автором рассмотрены эффективные механизмы и условия, способствующие успешной интеграции учебной среды в организационно-производственную, проанализированы проблемы системы непрерывного образования в Российской Федерации и пути их решения.

**Ключевые слова:** взаимодействие с работодателем, система непрерывного образования, учебная и организационно-производственная среда, ключевые профессиональные компетенции будущего специалиста.

**K.G. Zhurahovskaja**

**Zhurahovskaja Ksenija Gennad'evna**, graduate student 3rd year of the training areas 51.06.01. "Cultural studies / Theory and history of culture" Krasnodar state

Institute of culture (Краснодар, ул. 40 лет Победы, 33), reshetnikova\_ksenia@mail.ru

**INTERACTION WITH EMPLOYERS  
IN CONTINUING EDUCATION AS A CONDITION OF QUALITY  
TRAINING SPECIALIST**

The article analyzes the problems of interaction between Universities and employers in the system of continuous education, is considered as one of the important conditions for quality training of future specialists. The author considers effective mechanisms and conditions that contribute to the successful integration of the learning environment in organizational, analyzes the problems of continuous education system in the Russian Federation and ways of their solution.

**Keywords:** cooperation with the employer, the system of continuous education, training, and organizational manufacturing environment, a key professional competence of a future specialist.

Современные условия глобализации, информатизации и интеграции учебно-производственной сферы предполагают в качестве одного из наиболее важных требований повышения конкурентоспособности организаций и предприятий, действующих на российском рынке, именно формирование правильного и высокоэффективного подхода к взаимодействию будущего работодателя и вузов, в которых обучаются будущие специалисты; именно этими факторами обусловлена актуальность проблематики интеграции образовательной среды вузов в организационно-производственную среду российских предприятий и взаимодействие с будущим работодателем в системе непрерывного образования [1].

С целью реализации высокоэффективных инновационных проектов и производства конкурентоспособной продукции российских компаний и предприятий, в первую очередь, вузам необходимо подготовить высококвалифицированных специалистов, способных к успешной интеграции из учебной в организационно-производственную среду и компетентному, высокоэффективному решению профессиональных вопросов [2].

Процесс формирования инновационной экономики, науки и образования определен главными приоритетами, которые обуславливают национальную стратегию развития Российской Федерации на период до 2020 года [3]; при этом в качестве одной из важнейших задач системы образования выступает создание базы для формирования инновационных путей развития российской экономической системы, в том числе с помощью высококачественной подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Для этого необходимы эффективные механизмы совершенствования существующей системы управления образовательной средой вузов с целью ее ориентации, в первую очередь, на конечный рынок потребителей предоставляемых вузами профессиональных кадров, а именно на работодателя, представленного действующими на российском экономическом рынке организациями, предприятиями, а также органами государственной власти, которые и выступают в качестве основного внешнего потребителя услуг вузов. Именно они, в конечном счете, принимают на работу выпускников вузов, ожидая от них при этом определенного уровня владения тем необходимым комплексом ключевых профессиональных компетенций, которые соответствовали бы в полной мере требованиям, предъявляемым к инновационной модели формирования не только экономики Российской Федерации, но и российского общества в целом.

Необходимо отметить, что в контексте развития системы высшего профессионального образования Российской Федерации на сегодняшний день всецело утвержденной можно считать образовательную парадигму, предполагающую непрерывный процесс обучения и успешную интеграцию

будущих специалистов из учебной среды в организационно-производственную, профессиональную [4]; согласно данной парадигме, качество современного высшего профессионального образования, рассматриваемое как конечный результат оказания и получения образовательной услуги, определяется уровнем сформированности профессиональных компетенций, а именно – способностями к выявлению взаимосвязей между полученными знаниями, умениями и навыками и возможными проблемными ситуациями, возникающими в рамках профессиональной деятельности, возможностью адекватного и разумного применения усвоенных знаний на практике.

Все это представляется возможным лишь при условии непрерывного взаимодействия образовательной среды, представленной современными российскими вузами, и средой профессиональной, представленной конечным потребителем образовательных услуг – работодателем.

Существующая на сегодняшний день система высшего профессионального образования не имеет возможности эффективно развиваться как замкнутая система, поскольку вузы и работодатели являются звеньями единой цепи: работодателем формулируются необходимые требования не только к количеству профессиональных кадров, что можно рассматривать как целевой заказ, но и к качеству их подготовки; вузам же представляется необходимым удовлетворять данные требования.

Тем не менее результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников указывают на тот факт, что многими работодателями, особенно в сфере промышленности, отмечается достаточно низкий уровень специальной подготовки профессиональных кадров, при этом также указывается, что у выпускников – будущих специалистов – существует недостаток практических знаний и их профессиональный кругозор весьма узок [5]; именно по этой причине одна из главных претензий работодателя к вузам – оторванность знаний, полученных будущими специалистами, от применения их на практике, которая проявляется, в частности, в таких чертах, как неумение обращаться с современным высокотехнологичным обо-

рудованием, психологическая неподготовленность к тяжелому трудовому процессу, руководству подчиненными, нормам и регламентам поведения в организационной среде.

В качестве выхода из данной ситуации большинством работодателей признается увеличение срока и углубление содержания учебной и производственной практики, привлечение опытных специалистов-практиков к ведению учебных и семинарских занятий, усиление контроля качества образования, адаптация преподаваемых дисциплин к реальному рабочему процессу.

Именно по этой причине организацию участия работодателя в процессе подготовки профессиональных кадров в контексте системы непрерывного образования можно рассматривать как необходимое условие качественной подготовки будущих специалистов; в современных экономических условиях системе непрерывного образования придается особая значимость, она выступает в качестве объективно необходимого условия эффективного развития профессиональных компетенций студентов, отвечающих требованиям работодателей.

Система непрерывного образования, позволяющая интегрировать учебную и профессиональную среду, предполагает развитие инновационных форм в сфере социального партнерства, а также новые правовые нормы и новые типы договоров, с помощью которых было бы возможно достичь максимальный уровень согласования и реализации взаимных интересов, которые содействовали бы при этом вузам в процессе подготовки будущих профессиональных кадров, а предприятиям и организациям – во всецелом обеспечении существующих потребностей в кадрах.

В качестве наиболее массовой модели взаимодействия производителей и потребителей образовательных услуг в контексте системы непрерывного обучения можно выделить именно целевую подготовку профессиональных кадров, финансируемую непосредственно из бюджета будущего работодателя; в некоторых случаях также в качестве наиболее эффективного механизма непрерывного образования, служащего при этом условием качественной под-

готовки специалиста, можно выделить совместную разработку вузами и конечным работодателем образовательных программ, нацеленных в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного предприятия. В качестве наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и работодателей в контексте системы непрерывного образования можно выделить:

- обучение будущих специалистов – практическое, с внедрением в реальную рабочую среду;
- расширение программы образовательных услуг вузов, которые являются востребованными на рынке труда;
- определение приоритетных требований к качеству подготовки будущих специалистов;
- внедрение процедуры экспертной оценки основных рабочих образовательных программ, которые разработаны в рамках структурных подразделений вузов не только согласно требованиям ФГОС ВПО с целью включения в ООП дополнительных профессиональных компетенций, но и позволяют учесть мнение ключевых работодателей на региональном уровне;
- внедрение эффективной процедуры разработки и рецензирования учебно-программной документации;
- проведение представителем работодателя – ведущими специалистами – для обучающихся в вузах учебных занятий, в том числе в форме лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов;
- участие работодателя в процессе итоговой государственной аттестации выпускников;
- стажировка преподавателей вузов в реальной профессиональной среде;
- внедрение процедуры повышения квалификации представителей работодателя в вузе;
- участие работодателя в процессе проведения научно-практических конференций, научных сессий, дней науки, в учебных проектах вуза;

– внедрение проектной интеграции, предполагающей проведение совместных научных исследований, внедрение базовых кафедр вуза в организационную среду предприятия работодателя, интеграция малых наукоемких компаний;

– процедура последующего трудоустройства выпускников вуза;

– процесс организации и совместного участия в таких широкомасштабных проектах, как региональные консультативные советы и объединения, внедряемые с целью совершенствования содержания профессионального образования, позволяющего учесть потребности каждого конкретного региона.

Таким образом, можно сделать вывод, что процесс взаимодействия с работодателями в системе непрерывного образования выступает как одно из важных условий качественной подготовки будущих специалистов, способствуя при этом не только высокоэффективной интеграции образовательной среды вузов в организационно-производственную среду российских предприятий, но и позволяет будущим специалистам достичь определенного уровня владения тем необходимым комплексом ключевых профессиональных компетенций, которые соответствовали бы в полной мере требованиям, предъявляемым к инновационной модели формирования не только экономики Российской Федерации, но и российского общества в целом.

### **Список используемой литературы:**

1. *Бондаренко Н.А.* Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Ученые заметки ТОГУ. 2014. Т. 5. № 4. С. 111–116.

2. *Исламова З.И.* Модернизационные процессы развития вуза в контексте интеграции, информатизации и интернационализации профессионального образования // Педагогический журнал Башкортостана. 2014. № 1 (50). С. 24–33.

3. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». URL:

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_123444/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444/) (дата обращения 11.02.2017).

4. *Турченко В.Н.* Интегративная парадигма образования. URL: <http://forum.orlovs.pp.ru/viewtopic.php?p=8063> (дата обращения 10.02.2017).

5. Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников: методические указания / сост.: С.Б. Коваль, Е.С. Исакова, Е.В. Чистякова и др. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2015. 59 с.