

**В. Е. Черноскутов**

**V. E. Chernoskutov**

*Сибирский институт управления – филиал  
ФГБОУ ВО «Российская академия  
народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации», Новосибирск  
Siberian Institute of Management – the branch of Russian Presidential Academy and National  
Economy and Public Administration, Novosibirsk  
natvic7@gmail.com*

## **О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПЕРИОД ПОДГОТОВКИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

### **INTERACTION OF UNIVERSITY AND EMPLOYERS DURING TRAINING OF THE YOUNG SPECIALIST**

**Аннотация.** Рассматриваются проблемы взаимодействия вуза и работодателей в период подготовки молодого специалиста, особое внимание уделяется сотрудничеству в вопросах организации практики студентов и трудоустройства молодых специалистов после окончания образовательного учреждения.

**Abstract.** This article is devoted to the problems of interaction between university and employers during training of the young specialist, and cooperation considering organization of students' practice and employment of young specialists after graduation of the university.

**Ключевые слова:** вуз, работодатель, студенты, производственная практика, трудоустройство, целевая контрактная подготовка (ЦКП).

**Keywords:** university, employer, students, externship, employment, target contract preparation.

Подготовка высококвалифицированных специалистов сегодня должна ориентироваться прежде всего на формирование у студентов практических профессиональных умений самостоятельно решать актуальные производственные, социально-экономические, управленческие задачи [4]. Эффективность этой работы во многом зависит от взаимодействия вуза и работодателей в период подготовки молодого специалиста [3, 5].

В связи с переходом на Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВПО), а также образовательные стандарты, разработанные и утвержденные образовательными организациями высшего образования, имеющими на это право, задачи образовательных организаций по подготовке кадров существенно расширились. В частности, ФГОС ВПО четко указывают на то, что выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности. Программа бакалавриата должна быть нацелена на практико-ориентированный, прикладной вид деятельности [2]. В силу этого образовательные организации обязаны особое внимание уделять практической стороне подготовки будущих специалистов. Решать эту задачу вузу необходимо совместно с работодателями в разных направлениях, и в первую очередь при организации практики студентов на базе профильных предприятий. Следует подчеркнуть, что многие профессиональные компетенции студентов могут быть сформированы частично или полностью именно в ходе практики и стажировок, если они будут соответственно организованы. Сегодня появилась возможность вариативной организации практики студентов по усмотрению вуза: практики могут прово-

даться как в профильных организациях, так и на кафедрах и лабораториях вуза. Еще одной особенностью ФГОС является возможность организации практики бакалавров в форме научно-исследовательской работы студентов. Новые изменения в организации практики студентов произошли и в связи с принятием и вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В ст. 13 данного закона говорится о необходимости организации практики студентов на основе договоров со сторонними организациями возможность организации практик на базе вуза [1].

Рассматривая новые возможности организации практики студентов, необходимо опираться на опыт работы, накопленный в вузах.

Определенный опыт взаимодействия с работодателями по организации практики студентов накоплен в Сибирском институте управления – филиале РАНХиГС (СибИУ, ранее Сибирская академия государственной службы).

Важным импульсом активизации работы в рассматриваемом направлении явилось создание в 2015 г. Центра развития карьеры и работы с выпускниками СибИУ (далее – Центр). Центр стал систематически проводить Дни карьеры, выставки, встречи с работодателями, информировать студентов о состоянии рынка труда, вакансиях и требованиях к кандидатам на вакантные должности. На сайте института начал функционировать соответствующий раздел Центра карьеры. Особое внимание Центр стал уделять вопросам организации практик студентов. Более чем с 50 крупными компаниями и органами власти Сибирского региона были заключены договоры о сотрудничестве по вопросам организации практики студентов и трудоустройства выпускников института.

Опыт работы многих вузов, в том числе и СибИУ, показывает, что организация практики студентов имеет еще много проблем и недостатков. Предприятия, организации, их руководители не всегда уделяют должное внимание практикантам. Нередко студенты-практиканты привлекаются к выполнению разовых поручений, реально не участвуют в производственном процессе. Руководители практики со стороны принимающих организаций не мотивированы заниматься данной работой в силу высокой загруженности по основной работе. Эта деятельность не стимулируется должным образом и среди руководителей практики от вуза: учебная нагрузка, установленная им за эту работу, неадекватна требуемым затратам. Имеет место и формальный подход к организации практики студентов, задания на практику нередко имеют общий характер, отсутствует реальное взаимодействие с обучающимися в период прохождения практики. Несмотря на наличие договоров о сотрудничестве с работодателями, иногда студенты самостоятельно ищут место практики. Следует отметить также, что работодатели редко привлекаются к разработке (согласованию) программ практики студентов, в силу этого задания часто носят общий характер.

Актуальной проблемой взаимодействия вуза и работодателей сегодня кроме организации практики студентов остается и трудоустройство молодых специалистов после окончания вуза по специальности, полученной в образовательном учреждении. По мнению многих экспертов, исследующих трудовой потенциал современной России, основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников вузов, являются:

- отсутствие действенного механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- недостаточное внимание вузов к изучению изменений требований к квалификации работников на рынке труда и емкости самого рынка по конкретным профессиям и специальностям;

- несовершенство кадровой политики многих организаций, ориентированной в основном на достижение текущих результатов;
- отсутствие у многих выпускников вузов необходимых навыков самоопределения на рынке труда, планирования трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства.

Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов, по нашему мнению, требует систематического взаимодействия вузов работодателей и органов власти.

Определенный опыт такого взаимодействия накоплен Сибирским институтом управления. Это касается прежде всего целевой контрактной подготовки молодых специалистов, поступающих на обучение по направлению органов власти. Целевой прием студентов осуществляется за счет федерального бюджета в рамках выделяемых квот. В условиях отсутствия реального распределения выпускников вузов целевой прием превратился в реальный и действующий механизм адресной планомерной подготовки специалистов для органов власти СФО. За 15 лет работы в рамках ЦКП подготовлено более 1000 молодых специалистов.

Следует отметить, что в работе по ЦКП существуют как объективные, так и субъективные трудности, в первую очередь в вопросах трудоустройства. Направляющие организации не всегда уделяют должное внимание вопросам трудоустройства выпускников ЦКП: не гарантируют им карьерного роста и получения социального пакета, не создают мотивации для возвращения в организацию, направлявшую их на обучение.

Образовательные организации со своей стороны также недостаточно занимаются данной проблемой, взаимодействие с работодателями по трудоустройству выпускников проводится эпизодически и не имеет системного характера. Данная работа активизируется, как правило, на последнем курсе обучения.

Особенно острой сегодня остается проблема подготовки специалистов для сельскохозяйственных и отдаленных районов РФ, в том числе и возвращения в эти регионы выпускников ЦКП.

Существующий в настоящее время механизм реализации ЦКП специалистов, введенный в Российской Федерации в 1995 г., значительно устарел и является малоэффективным. По мнению многих экспертов, с целью создания условий для обеспечения квалифицированными кадрами учреждений социальной и бюджетной сфер РФ необходимо принять Федеральный закон «О целевой подготовке специалистов в учебных заведениях Российской Федерации и закреплении их в сельскохозяйственных и отдаленных районах РФ», который бы внедрил механизм финансирования целевой контрактной подготовки специалистов по профессиям, требуемым для общества и государства, путем межбюджетных трансфертов. Одним из возможных вариантов решения исследуемой проблемы может явиться и введение на государственном и муниципальном уровне налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов.

### Список литературы

1. *Об образовании* в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53, ч. 1. Ст. 7598.
2. *Об утверждении* федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.02. Менеджмент (уровень бакалавриата) Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г. № 7. Зарегистрировано в Минюсте РФ 09.02.2016 г. № 41028.

3. Федоров В. А. Профессиональное обучение в условиях микропредприятия: моделирование процесса учебно-профессионального взаимодействия / В. А. Федоров, С. В. Комлева // Образование и наука. 2017. № 2. С. 124–144.

4. Fedorov V. A. The Development of Vocational Pedagogical Education in Russia (Organizational and Pedagogical Aspect) [Electronic resource] / V. A. Fedorov, N. V. Tretyakova // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11, № 17. P. 9803–9818. Access mode: <http://www.ijese.net/makale/1207>.

5. Training the Blue-Collar Workers in Industrial Environments: Organizational and Pedagogical Conditions [Electronic resource] / V. A. Fedorov [et all.] // International Journal of Advanced Biotechnology and Research. 2017. Vol. 8, № 4. P. 1262–1274. Access mode: [https://drive.google.com/file/d/1ejh9kkonycrP4s9PhdLewiYo\\_BM8ALwL/view](https://drive.google.com/file/d/1ejh9kkonycrP4s9PhdLewiYo_BM8ALwL/view).

УДК 371.213.3:37.015.325

**Н.А. Щинова**

**N. A. Schinova**

*Вечерняя (сменная) школа № 27, Новосибирск*  
*Evening (replacement) school № 27, Novosibirsk*  
[natalya-s27@yandex.ru](mailto:natalya-s27@yandex.ru)

## **ФОРМИРОВАНИЕ Тьюторской КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА КАК НЕОБХОДИМЫЙ ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

### **FORMATION OF THE TEACHER'S COMPETENCE OF THE TEACHER AS THE NECESSARY PROCESS OF DEVELOPMENT OF EDUCATION**

**Аннотация.** Формирование тьюторской компетентности педагога является необходимым условием развития образования, инновационных процессов, происходящих в условиях образовательной среды.

**Abstract.** The formation of tutor competence of the teacher is a necessary condition for the development of education, innovative processes occurring in the conditions of the educational environment.

**Ключевые слова:** тьюторская компетентность, субъектность, инновационная деятельность.

**Keywords:** tutorship competence, subjectivity, innovation.

Современные тенденции развития образования направлены на повышение его качества, совершенствование взаимодействия педагогических кадров с учащимися с учетом их индивидуальных и социальных потребностей. В связи с этим возникает необходимость вовлечения педагогов в инновационную деятельность, направленную на повышения уровня их профессиональной компетентности, особенно при взаимодействии с детьми с особыми образовательными потребностями [7, 9, 10, 11].

Необходимость человека меняться продиктована не только современными условиями жизни общества, но и изменениями, происходящими во всем мире, в том числе в науке, экономике, политике, образовании. Новое тысячелетие выдвигает перед человечеством новые задачи, главными среди которых становятся развитие и совершенствование индивидуальности каждого человека, его духовной сути. Важно осмыслить и рас-