

Мурзаханов Марат Ахматович

магистрант

Научный руководитель

Шайхлисламов Альберт Ханифович

канд. пед. наук, доцент

Елабужский институт (филиал) ФГАОУ ВО «Казанский

(Приволжский) федеральный университет»

г. Елабуга, Республика Татарстан

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРОВ-ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные вызовы в подготовке инженерных кадров, а также возможности для улучшения взаимодействия между вузами и работодателями. Анализируются проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты при трудоустройстве, и предлагаются стратегии для преодоления этих трудностей. Важным аспектом является создание системы ранней профориентации школьников и укрепления связей между образовательными учреждениями и работодателями. Все эти меры направлены на повышение конкурентоспособности инженерных кадров и стимулирование экономического роста.

Ключевые слова: профориентация, инженерное образование, научно-технический прогресс, проблемы самоопределения, связь образовательных учреждений с работодателями.

Технологии развиваются с невероятной скоростью, и то, что недавно казалось фантастикой, сегодня становится реальностью. Изменения происходят во всех сферах жизни, от науки и техники до культуры и социальных отношений.

Наша жизнь тесно связана с научно-техническим прогрессом. Несомненно, прогресс направлен на достижения целей, улучшение качества жизни человека

и условий труда, совершенствуются технологии производства, орудия и организация труда.

Проблема личностно-профессионального самоопределения подрастающего поколения становится все более актуальной в связи с быстрым развитием технологий и изменением требований к специалистам. Для успешного самоопределения молодым людям необходимо не только адаптироваться к экономическим условиям, но и найти свое место в профессиональной среде. Особенно важно изучение динамики профессионального самоопределения учащихся как особой социальной группы, учитывая переход к рыночной экономике и потребность в высококвалифицированных специалистах.

Подготовка новых специалистов является важным аспектом научно-технического прогресса. Для этого необходимо предоставлять качественное образование, которое будет включать в себя не только теоретические знания, но и практические навыки. Кроме того, необходимо создавать условия для развития талантов и способностей подрастающего поколения, а также помогать им адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке труда.

Особое значение приобретает подготовка специалистов в области инженерии, которые будут способны создавать новые технологии и внедрять их в производство.

В современном мире работодатели ожидают от молодых специалистов готовности начать свою профессиональную деятельность сразу после окончания университета, обладания знаниями о своей будущей профессии, умения находить информацию и адаптироваться к новым рабочим условиям, а также способности предвидеть потребность в создании новых технологий и управлять производственными процессами на основе навыков и знаний, полученных во время обучения в университете. Компании ожидают от своих сотрудников умения эффективно использовать полученные знания и умения, общаться и взаимодействовать как внутри компании, так и с партнерами и клиентами. Без этого компании рискуют потерять важные контракты и снизить свою конкурентоспособность на рынке. Исследования показали, что многие работодатели недо-

вольны уровнем подготовки молодых специалистов и считают, что их навыки общения и технической грамотности нуждаются в улучшении. Сетевое издательство «Ведомости» (vedomosti.ru) провели опрос работодателей на предмет уровня подготовки молодых специалистов [3]. В исследовании приняли участие более 1000 работодателей из всех 89 регионов, которые представляют сферы образования, здравоохранения, сельского хозяйства, государственного и муниципального управления и т. д. (см. рис. 1–2).

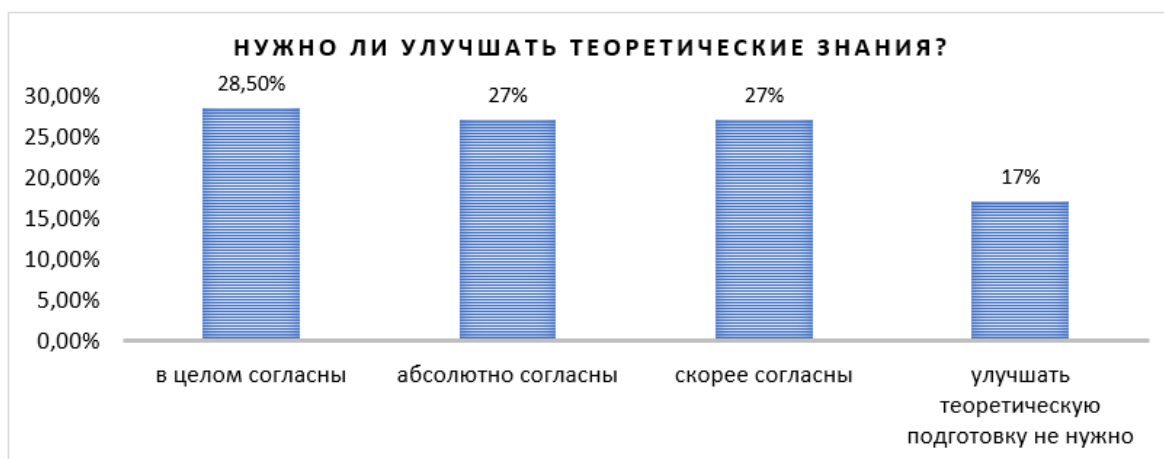


Рис. 1. Данные опроса уровня подготовки молодых специалистов

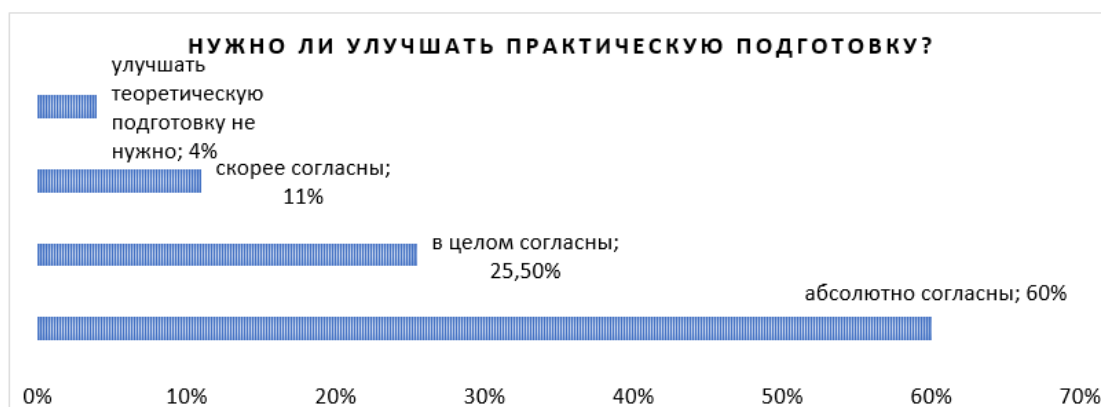


Рис. 2. Данные опроса уровня подготовки молодых специалистов

В вузах, готовящих инженерные кадры, основное внимание уделяется изучению дисциплин, связанных с разработкой новых технологий. Однако работодатели отмечают, что студентам не хватает знаний и умений, что необходимо для успешной реализации созданных технологий и что становится причиной отказа в

приеме на работу. Работодатели также указывают на дефицит инженеров, обладающих знаниями в области управления и навыками работы в команде. Это связано с разрывом между системой образования и требованиями реального производства к квалификации специалистов. Недостаток взаимодействия между образованием и производством не позволяет подготовить специалистов, соответствующих требованиям современного производства. В результате часто наблюдается несоответствие подготовки инженеров ожиданиям работодателей.

Дефицит инженеров происходит частично по вине работодателей. Они хотят нанимать талантливых, творческих молодых специалистов с хорошим инженерным образованием, но сами практически не участвуют в подготовке этих кадров. Фактически, учебные заведения и предприятия не сотрудничают напрямую в подготовке будущих инженеров и техников, а целостной системы управления для удовлетворения потребностей в инженерном образовании нет – от школы до университета. А талантливые студенты не участвуют в разработке новых технологий и систем в интересах работодателей или государства [1, с. 17–27].

Трудности с трудоустройством молодых специалистов – это еще одна проблема. Поэтому очень важно проводить социологические исследования, чтобы выяснить, готовы ли выпускники использовать свое инженерное образование. Результаты этих исследований помогут нам разработать предложения по улучшению взаимодействия между работодателями и вузами, повысить социально-экономическую эффективность нашей системы инженерного образования.

По данным ВЦИОМ (см. рис. 3) 61% студентам трудно устроиться на работу по специальности, основная причина отказа в найме – отсутствие опыта. По специальности устроиться на работу легко только для 28% студентов, для 61% – скорее сложно. Основные трудности заключаются в отказе работодателей трудоустроить без опыта работы (89%) среди тех, кто отмечает сложности), в низкой оплате труда (71%) или недостатке вакансий по специальности (61%). Анализ результатов этих исследований показывает, что нам нужно создать новую систему подготовки школьников к выбору будущей профессии [4].



Рис. 3. Социальный опрос «Трудоустройство молодых специалистов»

Эта система должна объединить усилия школ, университетов, промышленных предприятий и организаций, занимающихся исследованиями и разработками. Такое сотрудничество позволит школьникам уже в школе участвовать в реальных исследованиях для производства, поможет им лучше понять свои склонности к научно-техническому творчеству и сделать более осознанный выбор профессии. Если у школьников есть опыт участия в реальных исследованиях, то они больше заинтересованы в получении инженерного образования, где их теоретические знания подкреплялись практикой. В результате мы получим более обоснованный выбор профессии выпускниками школ и меньше людей, которые поступают на технические специальности только ради диплома или престижа. Многие люди выбирают инженерные специальности после школы, но потом жалеют об этом выборе. Причина – не эффективной система выявления склонностей обучающихся. Это делает выбор инженерной специальности более сложным. Кроме того, многие школы не имеют достаточной материально-технической базы для конструкторской деятельности. Все это снижает информированность студентов об особенностях работы инженера и образовательных учреждениях, которые готовят таких специалистов. Чтобы решить эту проблему, нам нужно изменить систему взаимодействия между работодателями и университетами.

Вывод. Таким образом, построив взаимодействие между вузами и предприятиями мы можем проводить совместные исследования и предоставлять места для практики. Это поможет студентам развить интерес к созданию иннова-

ционных технологий, поможет улучшить учебную активность студентов, позволит студентам учиться на старших курсах по заказу конкретных работодателей. Если мы будем сотрудничать с предприятиями на постоянной основе, мы сможем оптимизировать количество бюджетных мест и повысит эффективность затрат на образование.

Список литературы

1. Мотовилов О.В. Формирование системы взаимоотношений между вузом и работодателей / О.В. Мотовилов // Высшее образование в России. – 2016. – №11. – 168 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/349427> (дата обращения: 01.12.2023). – EDN XABRJT

2. Майер А. 85% работодателей говорят о необходимости улучшить практическую подготовку студентов / А. Майер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/38VhAv> (дата обращения: 08.12.2023).

3. Федоров В. Рынок труда в эпоху турбулентности / В. Федоров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/38VhD8> (дата обращения: 08.12.2023).