

Пронин Алексей Юрьевич

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»

г. Москва

## СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕЛЕВОЙ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Аннотация:* целью работы является разработка структурно-функциональной модели подготовки молодых высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми знаниями, компетенциями и практическим опытом по направлению деятельности предприятия (организации). Реализация предложенной практико-ориентированной модели в процессе целевого обучения молодых специалистов позволит подготовить и отобрать адаптированные к рынку труда высококвалифицированные кадры, обладающие необходимыми знаниями, компетенциями и практическим опытом по соответствующим направлениям деятельности.

*Ключевые слова:* целевое обучение, практико-ориентированное образование, подготовка молодых специалистов, базовое предприятие, модель, интеграция образования, науки и промышленности, инженерное образование, производственная практика, высшее образование.

Современное образование отождествляется со «...слабой практической направленностью подготовки молодых специалистов...» [8]. Причем эта проблема далеко не сегодняшнего дня и существует еще с советских времен. Сложившаяся ситуация является безусловно проблемной, так как отражает противоречие, согласно которому требования экономики, производства по повышению качества практической подготовки системой образования не удовлетворяются существующей подготовкой специалистов в образовательных организациях.

Усиление практической составляющей профессионального образования сегодня, как один из вариантов ее решения, призвано осуществить путем создания «базовых кафедр» в соответствии со статьями 27 и 72 федерального закона от

29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы. Эти организации получили название «базовые предприятия (организации)» и позволяют обеспечить качественную практическую подготовку обучающихся при реализации образовательных программ.

Базовая кафедра в современных условиях становится одной из приоритетных форм развития взаимодействия в системе «школа – ВУЗ – базовое предприятие (организация)» [2; 3; 6]. Она представляет собой определенную концентрацию ресурсов, собственных и базового предприятия (организации), позволяющих повысить качество практической подготовки специалистов. Организация базовой кафедры на предприятии (в организации) может рассматриваться через различные аспекты своей деятельности по повышению качества практической подготовки и в первую очередь, это приближение процесса обучения к будущему рабочему месту, а также привлечение высококвалифицированных специалистов предприятия (организации) для практической подготовки, концентрация необходимых видов ресурсов для практической подготовки и др.

С этой целью ведущие высшие учебные заведения России для подготовки специалистов определенной направленности непосредственно на предприятиях и в научных организациях начинают создавать базовые кафедры.

Вопросы формирования и функционирования базовых кафедр на предприятиях достаточно широко освещены в различных литературных источниках и обзорах отечественных и зарубежных авторов [1–8]. Проведенный обзор отечественных и зарубежных исследований по проблемам создания и функционирования базовых кафедр был положен в основу методологии проведенного исследования.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют эмпирические (экспертных оценок, изучение педагогического опыта, эксперимента) и теоретические (системного и ситуационного анализа, исторической аналогии, категориального анализа, сравнения, обобщения, принятия решений) методы. Также

---

при обобщении результатов исследования использовался метод статистических показателей, а также методы наглядного представления информации.

В интересах реализации стратегических целей базовой кафедры автором предлагается следующая трехуровневая структурно-функциональная модель «школа-вуз-предприятие» (рисунок).

На первом этапе ветераны и сотрудники предприятия проводят профориентационные мероприятия со школьниками старших классов. На данном этапе для школьников организуются дни открытых дверей вузов и экскурсионные мероприятия на предприятиях – партнерах вузов.

На втором этапе в рамках соответствующих образовательных программ для студентов вузов проводятся учебные, учебно-производственные и производственные практики. Общая продолжительность таких практик на предприятиях обычно составляет 2–4 недели. Опыт проведения подобных практик показывает, что в течении отведенного периода на практику студент не может научиться чему-либо существенному, а предприятие понять, что из себя представляет студент-практикант. Тем не менее именно в этот период появляется возможность определить общий интерес для продолжения дальнейших трудовых отношений.

В рамках данного этапа на 3–4 курсе обучения студент прикрепляется к конкретному подразделению и происходит углубленное знакомство с направлениями деятельности предприятия и введение в курс решаемых задач и проблем. За студентом закрепляется наставник, под руководством которого осуществляется углубленный образовательный процесс в рамках выбранного направления деятельности. Предложенный подход создает наилучшие возможности для вовлечения студента в проблематику предприятия еще на этапе обучения его в вузе.



Рис. 1. Трехуровневая структурно-функциональная модель «школа-вуз-предприятие»

Следует отметить, что в любой момент на данном этапе по инициативе любой из сторон отношения предприятия со студентом могут быть прекращены. Это не является чем-то плохим. Предприятие и студент не всегда оправдывают ожидания. Но лучше, когда такое несоответствие проявляется до того, как выпускник вуза устраивается по трудовому договору на работу.

После успешного окончания обучения в вузе хорошо проявившие и зарекомендовавшие себя выпускники принимаются в штат предприятия (организации). В течении года такие работники имеют статус молодого специалиста и осуществляют свою деятельность под руководством опытного наставника.

Предложенная трехуровневая структурно-функциональная модель обладает следующими достоинствами:

- привлечение высококвалифицированных специалистов предприятия (организации) к учебному процессу, руководству практиками, курсовыми и дипломными проектами;
- предприятие (организация) участвует в формировании учебных программ и планов, что позволяет готовить молодых специалистов «под себя»;
- предприятие получает специалиста, знакомого с оборудованием, технологиями, производственным процессом на предприятии, что исключает стажировочный, ознакомительный и адаптационный период;
- сотрудники базового предприятия получают возможность развивать и совершенствовать себя при подготовке к занятиям со студентами;
- учебный процесс «не оторван» от реального производства, так как часть практических занятий по дисциплинам проводится сотрудниками предприятия с использованием оборудования и других производственных фондов предприятия;
- возникает возможность дополнительного стимулирования сотрудников предприятия, дети которых будут обучаться в рамках целевой подготовки, которая финансируется за счет средств федерального бюджета в рамках именных квот, проводимых через профильные министерства Российской Федерации, что также упрощает им поступление в вуз и получение высшего образования. Становится возможным формирование трудовых династий;
- сотрудники отдела кадров предприятия получают уникальную возможность для отбора будущих специалистов и мониторинга роста личностного, социального и производственного потенциала и знаний у студентов и абитуриентов.

Предложенный практико-ориентированный подход к обучению молодых специалистов позволяет руководству предприятия (организации) отобрать

именно тех сотрудников, которые обладают необходимыми знаниями и компетенциями по направлению деятельности предприятия.

### ***Список литературы***

1. Антонова А.В. Развитие парадигмы профессионального и педагогического образования в современных условиях / А.В. Антонова // Современные гуманитарные исследования. – 2013. – №6 (55). – С. 105–108. – EDN RRVPRH
2. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А.С. Белкин. – Екатеринбург, 2004. – 188 с. – EDN QVJGJD
3. Жуков А.Г. Профориентационная работа базовой кафедры вуза в условиях адресно-целевого взаимодействия с организациями СПО / А.Г. Жуков // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – №2 (30). – С. 161–166. – EDN XRHSAN
4. Кудж С.А. О совершенствовании механизмов подготовки научно-педагогических кадров и перспективы целевого обучения в интересах вузов / С.А. Кудж, Н.Б. Голованова // Российский технологический журнал. – 2020. – №8 (4). – С. 112–128. – DOI 10.32362/2500-316X-2020-8-4-112-128. – EDN GJAFTX
5. Савка О.Г. Влияние гуманитарной среды на повышение качества подготовки специалистов в техническом вузе / О.Г. Савка // Russian Technological Journal. – 2021. – №9 (5). – С. 95–101. – DOI 10.32362/2500-316X-2021-9-5-95-101. – EDN ZHVCPX
6. Смирнов И.П. Человек-образование-профессия-личность / И.П. Смирнов. – М.: Граф-пресс, 2002. – 420 с.
7. Флек М.Б. Роль базовой кафедры в формировании человеческого капитала / М.Б. Флек, Е.А. Угнич // Государственное управление. Электронный вестник. – 2018. – №67. – С. 292–313. – EDN XOCQZF
8. Шевелева Н.А. Базовая кафедра и сетевая форма реализации образовательных программ: проблемы соотношения / Н.А. Шевелева, М.Ю. Лаврикова, И.А. Васильев // Петербургский юрист. – 2016. – С. 196–202.