

Зеленова София Кирилловна

магистрант

ФГБОУ ВО «Московский государственный
технический университет им. Н.Э. Баумана»

г. Москва

**РАННЯЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ СТУДЕНТОВ
ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ СТАЖИРОВОК
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ-ПАРТНЕРАХ ВУЗА**

Аннотация: в статье рассматривается проблема ранней профессиональной ориентации студентов высших учебных заведений через организацию системы стажировок на предприятиях-партнерах. Проанализированы теоретические основы профориентационной работы, представлены результаты эмпирического исследования эффективности ранних стажировок для профессионального самоопределения обучающихся. Предложена модель взаимодействия вуза и предприятий-партнеров, способствующая повышению качества профессиональной подготовки и адаптации студентов к реальным условиям труда.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, ранняя стажировка, предприятия-партнеры, профессиональная адаптация, практико-ориентированное обучение, компетентностный подход.

Современные экономические реалии и запросы рынка труда формируют новые требования к системе высшего образования. Выпускники вузов должны обладать не только теоретическими знаниями в профессиональной области, но и практическими навыками, позволяющими быстро адаптироваться к условиям реального производства [1, с. 165]. Согласно данным исследований, более 60% работодателей отмечают недостаточную практическую подготовленность молодых специалистов [2, с. 13], что свидетельствует о существующем разрыве между академическим образованием и требованиями профессиональной среды.

Ранняя профессиональная ориентация студентов через систему стажировок на предприятиях-партнерах вуза представляет собой комплексный подход,

направленный на решение данной проблемы. Актуальность такого подхода обусловлена, во-первых, необходимостью формирования у обучающихся четких представлений о будущей профессиональной деятельности уже на начальных этапах обучения; во-вторых, потребностью в развитии их профессионального самосознания и мотивации к освоению выбранной специальности; в-третьих, запросом со стороны работодателей на подготовку кадров, адаптированных к специфике конкретных предприятий.

Целью настоящей статьи является анализ теоретических основ и практических аспектов ранней профессиональной ориентации студентов через систему стажировок на предприятиях-партнерах вуза, а также разработка концептуальной модели данного процесса.

Стажировка является одной из наиболее эффективных форм профессиональной ориентации и подготовки студентов, поскольку обеспечивает погружение обучающихся в реальную профессиональную среду. В отличие от традиционной учебной и производственной практики, стажировка предполагает более длительное пребывание студента на предприятии, выполнение конкретных профессиональных задач под руководством опытных наставников, а также возможность трудоустройства по результатам прохождения программы.

Анализ зарубежного опыта показывает, что системы ранних профессиональных стажировок успешно функционируют в университетах США, Германии, Великобритании, Японии и других стран [6]. Например, в Германии широко распространена дуальная система образования, предполагающая сочетание теоретического обучения в вузе с практической работой на предприятии. В США популярны программы кооперативного обучения (co-operative education), в рамках которых студенты чередуют семестры теоретического обучения с полноценной работой в профильных компаниях [4].

Анализируя современное состояние системы профессиональной ориентации в российских вузах, можно выделить следующие тенденции.

1. Усиление практико-ориентированного подхода к образованию, что проявляется во внедрении элементов дуального обучения, использовании кейс-методов, привлечении специалистов-практиков к образовательному процессу.
2. Развитие социального партнерства вузов с предприятиями реального сектора экономики, создание базовых кафедр на предприятиях, совместная разработка образовательных программ.
3. Внедрение новых форматов взаимодействия студентов с работодателями: хакатоны, проектные мастерские, бизнес-инкубаторы, карьерные акселераторы.
4. Цифровизация профориентационной работы, создание онлайн-платформ для взаимодействия студентов и работодателей.

Однако, несмотря на позитивные изменения, существует ряд проблем в организации системы ранних профессиональных стажировок:

- формальный подход к организации практик и стажировок со стороны некоторых вузов и предприятий;
- недостаточная интеграция программ стажировок в учебный процесс;
- отсутствие системы наставничества на предприятиях;
- недостаточная мотивация предприятий к участию в образовательном процессе;
- сложности организационно-правового характера при оформлении стажировок студентов младших курсов.

На основе анализа теоретических источников и практического опыта автором разработана концептуальная модель организации системы ранних профессиональных стажировок для студентов вузов. Данная модель включает следующие структурно-функциональные компоненты.

1. Целевой компонент. Определяет стратегические и тактические цели организации системы стажировок, среди которых: формирование у студентов адекватного представления о выбранной профессии; развитие профессиональных

компетенций в реальных условиях производства; содействие профессиональному самоопределению и построению карьерных траекторий; подготовка кадров, адаптированных к требованиям конкретных предприятий.

2. Организационно-управленческий компонент. Включает: создание в структуре вуза специализированного подразделения, координирующего взаимодействие с предприятиями-партнерами (центр карьеры и профессиональной ориентации); разработку нормативно-правовой базы, регламентирующей процесс организации стажировок; формирование пула предприятий-партнеров; разработку механизмов интеграции стажировок в учебный процесс; создание системы наставничества на предприятиях.

3. Содержательный компонент. Предполагает разработку программ стажировок для различных курсов обучения: ознакомительные стажировки (1–2 курс) – направлены на формирование общего представления о профессии, знакомство с организационной культурой предприятия; учебные стажировки (2–3 курс) – предполагают выполнение учебно-профессиональных задач под руководством наставника; проектные стажировки (3–4 курс) – ориентированы на решение реальных производственных задач в формате проектной деятельности; преддипломные стажировки (4–5 курс) – направлены на сбор материала для выпускной квалификационной работы и последующее трудоустройство.

4. Технологический компонент. Включает технологии и методы организации стажировок: технологии наставничества и коучинга; проектные технологии; технологии портфолио; цифровые технологии сопровождения стажировок.

5. Результативно-оценочный компонент. Предполагает разработку системы критериев и показателей эффективности стажировок, механизмов мониторинга и оценки результатов, а также систему обратной связи со всеми участниками процесса.

Для успешного внедрения предложенной модели в практику высших учебных заведений необходимо создание следующих организационно-педагогических условий.

Нормативно-правовое обеспечение: разработка положения о системе стажировок; заключение договоров с предприятиями-партнерами; создание регламентов взаимодействия вуза и предприятий; разработка механизмов перезачета результатов стажировок в структуре образовательной программы.

Финансово-экономическое обеспечение: разработка механизмов финансового стимулирования предприятий-партнеров; создание системы оплаты труда наставников; выделение средств на организационное и методическое сопровождение стажировок; предоставление оплачиваемых стажировок для студентов.

Кадровое обеспечение: подготовка преподавателей вуза к руководству стажировками; обучение специалистов предприятий методике наставничества; привлечение представителей предприятий к преподаванию в вузе.

Информационно-методическое обеспечение: разработка методических рекомендаций по организации стажировок; создание информационной системы для координации взаимодействия участников; разработка пакета документации для сопровождения стажировок.

Мотивационное обеспечение: создание системы стимулирования студентов к участию в стажировках; разработка механизмов мотивации предприятий к сотрудничеству с вузами; формирование профессионального сообщества выпускников-наставников.

На основе проведенного теоретического анализа и разработанной концептуальной модели предлагаются следующие рекомендации по совершенствованию системы ранней профессиональной ориентации студентов через стажировки.

На уровне государства:

- создание налоговых льгот для предприятий, участвующих в программах стажировок;
- разработка профессиональных стандартов с учетом необходимости ранней професионализации;

– включение критерия взаимодействия с предприятиями в систему аккредитации образовательных программ.

На уровне вуза:

- внедрение модульного принципа построения учебного процесса для эффективной интеграции стажировок;
- развитие системы индивидуальных образовательных траекторий;
- создание цифровой платформы для координации взаимодействия с предприятиями-партнерами;
- формирование профессиональных сообществ выпускников как ресурса для организации стажировок.

На уровне предприятий:

- создание корпоративных центров обучения;
- разработка программ наставничества;
- формирование кадрового резерва из числа студентов-стажеров;
- участие в разработке и реализации образовательных программ вуза.

На уровне студентов:

- включение в процесс проектирования индивидуальной образовательной траектории;
- формирование портфолио профессиональных достижений;
- участие в профессиональных сообществах и мероприятиях.

Ранняя профессиональная ориентация студентов через систему стажировок на предприятиях-партнерах вуза является эффективным механизмом преодоления разрыва между теоретической подготовкой в вузе и требованиями реальной профессиональной деятельности. Предложенная концептуальная модель и рекомендации по её реализации направлены на совершенствование данного процесса с учетом интересов всех участников: вузов, предприятий и студентов.

Внедрение системы ранних профессиональных стажировок способствует формированию у студентов адекватного представления о выбранной профессии,

развитию профессиональных компетенций и мотивации к профессиональной деятельности, а также обеспечивает предприятия квалифицированными кадрами, адаптированными к специфике производства.

Список литературы

1. Демиденко С.Ю. Молодежь на рынке труда (по материалам круглого стола) / С.Ю. Демиденко // Социологические исследования. – 2018. – №4(408). – С. 164–166. DOI 10.7868/S0132162518040190. EDN XNBKMX
2. Двенадцать решений для нового образования: доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики / под ред. Я.И. Кузьминова, И.Д. Фрумина. – М.: Высшая школа экономики, 2018. – 105 с.
3. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G.S. Becker. – Chicago: University of Chicago Press, 2009. – 412 p.
4. Hoffman N. Schooling in the Workplace: How Six of the World's Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life / N. Hoffman. – Cambridge: Harvard Education Press, 2011. – 224 p.
5. Tynjälä P. Perspectives into learning at the workplace / P. Tynjälä // Educational Research Review. – 2008. – Vol. 3. – P. 130–154.
6. Zimmerman B.J. Becoming a self-regulated learner: An overview / B.J. Zimmerman // Theory into Practice. – 2002. – Vol. 41. – P. 64–70. EDN EFGUTN