

УДК 378.1

Современные методы организации обучения и вопросы мотивации при формировании целевых полипрофессиональных групп в сфере образовательных услуг



Мусеев Р.Е.

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления на предприятии
Казанского национального исследовательского
технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ

Ерошомова А.А.

Аспирант кафедры экономической теории
Казанского национального исследовательского
технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ

Авторами рассмотрены варианты заключения договоров о целевом обучении с профильными предприятиями и организациями на различных этапах освоения основных профессиональных образовательных программ, а также проанализированы возможности формирования полипрофессиональных групп с обучающимися с возможностью дальнейшего освоения существующих проектов на предприятиях-заказчиках. Даны предложения по совершенствованию системы мотивации при обучении в целевых группах в системе высшего и среднего профессионального образования.

Ключевые слова: целевой прием, целевое обучение, полипрофессиональные группы, мотивация обучающихся, студенческие лиги.

Интеграция традиций и инноваций в развитии высшего и среднего профессионального образования обусловлена изменением требований представителей работодателей к качеству подготовки и профессионально-квалификационной структуре кадров. Внедрение нововведений стало ключевым фактором проработки и изменения существующего законодательства в области образования и подготовки кадров для различных отраслей экономики в рамках целевого обучения. Но, к сожалению, на сегодняшний день целевое обучение, а особенно целевой прием рассматриваются абитуриентами как возможность избежать высокого конкурса при поступлении на то или иное направление подготовки (специальность) и получение образования за счет бюджетных ассигнований посредством направления от предприятия или учреждения. Многие абитуриенты, ро-

дители, представители предприятий полагают, что если абитуриент был определен в конкурс целевого приема, значит, что его примут в университет без проведения конкурса на бюджетные места. Согласно ст. 56 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ и Порядку приема в вузы, право на обучение на условиях целевого приема для получения высшего образования имеют граждане, которые заключили договор о целевом обучении с органом или организацией и приняты на целевые места по конкурсу [1]. Разумеется, конкурс в рамках целевого приема, это – не такое серьезное испытание, как общий конкурс, но все же по результатам ЕГЭ или внутренним вступительным испытаниям выбираются абитуриенты, имеющие большие баллы от начала списка поступающих к концу. К сожалению, не всегда данных абитуриентов можно назвать силь-

ными. Средний балл ЕГЭ поступивших в рамках целевого приема значительно ниже, чем по общему конкурсу. В таблице 1 приведены данные о поступлении по различным видам приема в КНИТУ-КАИ в 2016 г. В таблице рассматриваются абитуриенты, поступившие только с результатами ЕГЭ. В расчете графы 3 не рассматриваются лица, поступившие по внутренним вступительным испытаниям.

Ситуация с низкими баллами «целевиков» характерна не только для КНИТУ-КАИ, а любого отраслевого или классического вуза Российской Федерации. Контингент «целевиков» является также большой преградой для поступления выпускников школ с более высокими баллами ЕГЭ по общему конкурсу. Так как зачисление на места в рамках квоты целевого приема происходит раньше зачисления на общие бюджетные места, то попросту «целевики» вытесняют гораздо более сильных абитуриентов. С одной стороны, предприятию, заключившему договор о целевом обучении, через 4 или 5,5 лет нужен выпускник, не только обладающий требуемым набором профильных компетенций, но и исключительно высоким интеллектуальным потенциалом, устойчивой мотивацией к профессиональной самореализации в предметной области, с другой стороны, для вуза качественная подготовка специалистов для реального и наукоемкого секторов экономики в огромной степени определяется уровнем подготовки поступающих абитуриентов. Таким образом, возникает диссонанс между самой идеей – создать льготные условия поступления для будущих лидеров отечественного производства и уровнем входного контингента поступающих. Многие университеты с целью подготовки грамотных специалистов, в том числе для предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК), непрерывно совершенствуют подготовку обучающихся, усиливая физико-математическую, информационную и конструкторско-технологическую составляющие основных профессиональных образовательных программ, что предъявляет дополнительные требования к уровню начальной подготовки поступающих.

В настоящее время в Российской Федерации подготовка кадров для организаций ОПК осуществляется, прежде всего, в рамках Государственного плана подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016-2020 гг., утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 192. Следует отметить, что текущий комплекс государственных мер, который направлен на подготовку кадров для ОПК, не в полной мере отвечает потребностям инновационного развития высокотехнологичных отраслей оборонной промышленности. Имеется существенное системное (ежегодное) расхождение между плановыми и фактическими значениями реализации Государственного плана. По результатам мониторинга реализации Государственного плана в 2008-2014 гг., было выявлено, что в среднем в организации ОПК было трудоустроено около 50 % прошедших обучение. Этим обусловлена высокая актуальность разработки комплекса мероприятий, направленных на модернизацию механизмов целевого приема и дальнейшего трудоустройства выпускников.

Нами предлагается рассмотреть возможность использования принципов, указанных в п. 13 совместного приказа Минобрнауки России, Минпромторга России, Госкорпорации «Роскосмос», Госкорпорации «Росатом» от 27.10.2015 г. «Об утверждении Порядка реализации государственного плана подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016-2020 годы», для образовательных программ высшего образования и заключать договоры о целевом обучении с группой обучающихся, принятыми в вуз, начиная с 3 курса обучения.

Значительная продолжительность подготовки в рамках основных образовательных программ (не менее 4 лет для бакалавриата, не менее 5,5 лет для специалитета) существенно ограничивает возможность удовлетворения текущего спроса на прикладные компетенции кадров со стороны организаций. В связи с этим актуальной является разработка механизмов индивидуализации подготовки, учитывающей запросы организаций, в течение последних 2 лет обучения в вузе.

Группа обучающихся может состоять из представителей одного направления подготовки/специальности (монопрофессиональные группы), так и с различных направлений подготовки/специальностей (полипрофессиональные группы). Заключение договоров о целевом обучении с полипрофессиональными группами будет обеспечивать кадрами предприятия и организации в форме проектно-ориентированных команд специалистов

Таблица 1

Средний балл ЕГЭ поступивших по различным видам приема в КНИТУ-КАИ в 2016 г.

Наименование показателя	Средний балл ЕГЭ	Количество зачисленных, чел.
Средний балл ЕГЭ (общий конкурс + «олимпиадники»)	71,01	685
Средний балл ЕГЭ (только общий конкурс)	70,5	673
Средний балл ЕГЭ (общий конкурс + с целевым приемом)	69,2	850
Средний балл ЕГЭ (только целевой прием)	61,4	177

различного профиля со средним профессиональным и высшим образованием, способных решать в тесном взаимодействии друг с другом весь комплекс задач, связанных с разработкой, производством и продвижением на рынок инновационной продукции или конкретного проекта.

Главной отличительной чертой специалиста, получившего целевое обучение и подготовку в полипрофессиональных группах, является умение эффективно взаимодействовать со специалистами других профессий во всех сферах хозяйственной деятельности предприятия и обеспечивать, тем самым, системные решения своих частных профессиональных задач при разработке и реализации крупномасштабных инновационных производственных проектов [2]. Наряду с этим, члены целевых полипрофессиональных групп будут обладать следующими профессиональными качествами:

- высокой квалификацией в сфере своей основной профессиональной деятельности;
- широкими знаниями в смежных областях науки и производства, дополняющими и расширяющими их компетенции в рамках основной профессии;
- опытом работы в проектных группах и ориентацией на достижение конечных целей инновационных научно-производственных проектов;
- адаптированностью к корпоративной социально-культурной и организационно-производственной среде конкретного предприятия-работодателя;
- высокой мотивированностью в процессе обучения [3].

Модернизации системных основ организации образовательного процесса нужно начинать с вопроса успеваемости, так как остаётся открытым вопрос мотивации «целевиков» в процессе обучения. В таблице 2 приведена статистика по отчислениям

обучающихся, поступивших в рамках целевого приема в КНИТУ-КАИ.

Основная потеря контингента идет после первых двух лет обучения, при подготовке по базовым общеобразовательным предметам. Необходимо создать в университете внутреннюю конкурентную среду и систему селекции контингента обучающихся (контингент) (рис. 1).



Рис. 1. Предлагаемая система мотивации обучающихся для отбора кандидатов в целевые полипрофессиональные группы

Предлагается разделить весь контингент на 3 лиги: высшая, первая, вторая. После каждой промежуточной аттестации контингент расставляется по лигам, где высшая лига – это уровень освоения компетенций в рамках учебных модулей или дисциплин в интервале от 86-100 % (рис. 2).

Обучающиеся из высшей лиги по всем вопросам выбора целевой проектной группы или включения в целевую группу должны иметь приоритетное право выбора, только им по окончании вуза должны выдаваться рекомендательные письма для работодателей. Представленная вертикальная мобильность – основа создания конкурентной среды не только для включения в целевые группы, а также – это механизм повышения качества освоения полученного образования контингентом [4].

Обучающиеся, которые способны вырасти в элитных профессионалов, недополучают, на наш взгляд, практико-ориентированного обучения, которые они могли бы освоить в установленные сроки с помощью высококвалифицированных преподавателей-практиков с профильных отраслевых предприятий.

Постоянный пересмотр Федеральных государственных образовательных стандартов с выделением большего количества

Таблица 2

Статистика по отчислениям обучающихся. Данные по трудоустройству и практике «целевиков»

Курс обучения	Процент отчисленных с программ бакалавриата	Процент отчисленных с программ специалитета
1	30 %	35 %
2	12 %	10 %
3	6,5 %	5 %
4	5 %	4 %
5	–	2 %
Процент обучающихся прошедших практику на предприятиях, с которыми заключены договоры о целевом обучении	90 %	98 %
Процент трудоустроенных выпускников на предприятия, с которыми заключены договоры о целевом обучении	45 %	60 %



Рис. 2. Установление академического статуса (рейтинга) контингента

зачетных единиц на все виды практического обучения является одним из приоритетных направлений совершенствования системы профессионального образования, где происходит интеграция высшего и среднего профессионального образования с производством или с бизнесом. Реализация такой взаимосвязи позволяет значительно приблизить подготовку специалистов к требованиям реального сектора экономики, сократить сроки приобретения профессионального мастерства и сократить сроки их адаптации к производственной деятельности на конкретном рабочем месте.

Внедрение целевой полипрофессиональной подготовки в образовательный процесс вуза позволяет формировать высококвалифицированный инженерный корпус обучающихся и максимально быстро адаптировать профессиональную подготовку будущих специалистов к перспективным направлениям развития ОПК и национальной экономики.

Modern Methods of Training and Motivation Issues in the Formation of Target Multi-professional Groups in the Sphere of Educational Services

R.E. Moiseev, A.A. Eroshomova

Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev

The authors consider the options to enter into employer-sponsored training contracts with specialized companies and organizations on various stages of development of the educational programs, and also analyze the possibility of forming multi-professional groups for students with the chance of further development of existing projects in the customer companies. Certain measures for improving the system of motivation in employer-sponsored training groups in the system of higher and secondary education are proposed.

Key words: target enrollment, employer-sponsored training, multi-professional groups, motivation of students, student leagues.

Литература:

1. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – URL: <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/56/>
2. Надреева Л.Л., Мельничнов В.В., Мингалеева А.Г. О синергии репрофессионализации и полипрофессиональной проектной подготовки в организации кадрового обеспечения инновационного комплекса // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. – 2013. – № 2-2. – С. 269-273.
3. Мингалеев Г.Ф., Мельничнов В.В. Модернизация системных основ образовательного процесса в техническом университете // Высшее образование в России. – 2009. – № 1. – С. 33-41.
4. Надреева Л.Л. Эффективное использование потенциала института высшего образования в целях построения национальной инновационной системы // В сб.: Инновационное развитие экономики: российский и зарубежный опыт. Сб. матер. I Межд. науч.-практ. конф. / Под общей ред. О.Б. Казаковой, Н.А. Кузьминых, Э.И. Исаковой. – 2015. – С. 36-40.