

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ КОМУНІКАЦІЙ У СИСТЕМІ «УНІВЕРСИТЕТ-СТУДЕНТ-РОБОТОДАВЕЦЬ» ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

ВАДИМ ЛУК'ЯНИХІН

*начальник навчального відділу
з практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів Сумсько-
го державного університету*

ІГОР ТЕСЛЕНКО

Федерація організацій роботодавців Сумської області



Приведення змісту та результатів навчання у вищій школі у відповідність до потреб сучасної економіки та очікувань роботодавців є чи не найбільш актуальним завданням в рамках реформування освітньої системи. Адже від його вирішення залежать як успішна адаптація випускників до професійної діяльності, так і забезпечення ринку праці кваліфікованою робочою силою, здатною до інновацій та впровадження сучасних технологій.

Саме тому Сумський державний університет сьогодні активно працює над впровадженням елементів дуальної моделі навчання, активно залучаючи самих роботодавців та фахові асоціації до всіх етапів підготовки фа-

хівців – від формування освітніх програм та навчальних планів до їх безпосередньої реалізації та підвищення кваліфікації викладачів. При цьому зацікавленість роботодавців у реалізації такої моделі співпраці стає не менш очевидною та беззаперечною аніж університетів та студентства. Досвід провідних країн Європи, які реалізують дуальну систему навчання, підтверджує її ефективність перш за все у забезпеченні можливостей для підприємств готувати для себе кваліфіковані кадри та отримувати вмотивованих фахівців з необхідними для конкретної галузі та конкретного регіону компетентностями.

В рамках цієї публікації вважаємо доціль-

ним зупинитись саме на принципах та досвіді співпраці роботодавців та університетів на регіональному рівні щодо реалізації дуальних навчальних планів. Перш за все — у напрямку посилення ролі роботодавців та фахових об'єднань у системі підготовки кваліфікованих кадрів шляхом формування дієвих механізмів участі роботодавців у реалізації всіх етапів підготовки фахівців та налагодження ефективних комунікацій на всіх етапах співпраці. Адже, з нашої точки зору, основним стримуючим чинником сьогодні є не відсутність мотивації, а відсутність ефективного обміну актуальною інформацією для вирішення спільних завдань для об'єднання інтелектуальних, організаційно-виробничих та бізнесових ресурсів, а також спільного пошуку дієвих механізмів співпраці — нормативного, організаційного та методичного характеру. До таких механізмів, здатних сприяти налагодженню комунікацій і досягненню спільних цілей, можна віднести перш за все систему державних стандартів вищої освіти, у т.ч. галузевих, що акцентують увагу на формуванні необхідних компетентностей випускників та узгоджуються з національною рамкою кваліфікацій і професійними стандартами. Причому в контексті реалізації дуальної моделі освіти зазначені стандарти виступають в якості визначального комплексного механізму, що задає параметри та принципи різнопланової діяльності. Адже вже на етапі розроблення стандартів очевидною є необхідність забезпечення взаємозв'язку з роботодавцями для реалізації поставлених завдань.

Кожен університет в рамках визначених завдань формує власну нормативну базу та систему організаційних механізмів. Зокрема, у Сумському державному університеті розроблено та затверджено низку положень, спрямованих на забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти (http://sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base.html#section_2), а також сформовано відповідні організаційні структури (навчальний відділ з практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів,

структури, що забезпечують систему якості, включаючи лабораторію моніторингу якості освіти, що дозволяє забезпечити зворотній зв'язок із роботодавцями), здатних забезпечити комунікації між всіма учасниками освітнього процесу та мобільно реагувати на потреби ринку праці. При цьому варто зазначити, що діяльність навчального відділу з практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів в умовах дуальної освіти набуває нового змісту. По-перше, це посилення моніторингової складової та постійне розширення баз практики для набуття студентами необхідних компетентностей. По-друге, вдосконалення внутрішньої нормативної бази, що регулює цей напрям діяльності, з метою максимального врахування потреб всіх учасників — університету, роботодавців та здобувачів вищої освіти. По-третє, пошук ефективних шляхів неформальної участі роботодавців у реалізації змісту освітніх програм та оцінюванні результатів.

Одним з дієвих інструментів, здатних забезпечити реалізацію вказаних напрямів роботи, є створення та координація діяльності експертних рад роботодавців (в університеті наразі активно йде процес формування відповідної нормативної бази - діє наказ ректора, №0966-І від 03.11.15 р.і готується до затвердження Положення про Експертні ради роботодавців (ЕРР), що визначає функції цих рад як дорадчо-консультаційних органів, їх склад, порядок організації роботи та взаємодії з університетськими підрозділами, прав та відповідальності. Водночас, функціонування Експертних рад роботодавців надає співпраці університету з роботодавцями необхідної системності, постійності та конкретики, оскільки, визначаючи базові принципи роботи, дозволяє зосередити цю роботу не на рівні загальноуніверситетських структур, а на рівні конкретних випускових кафедр, в рамках конкретних освітніх програм, у роботі з конкретними студентами та замовниками кадрів.

Тому вже на етапі розроблення нормативної бази, організаційних принципів та форм

роботи ЕРР, а також формування їх складу за окремими спеціальностями (освітніми програмами) активним і незмінним учасником цього процесу виступають Федерація організацій роботодавців Сумської області та інші представники об'єднань роботодавців, професійні асоціації, провідні фахівці-представники установ, організацій, підприємств, зацікавлених у кваліфікованих фахівцях, підготовку яких здійснює випускова кафедра.

Наявний досвід впровадження дуальної освіти дозволяє зробити висновок, що без включення роботодавців у процеси підготовки фахівців на цьому етапі - через оцінювання освітніх програм та навчальних планів підготовки в частині визначення їх актуальності та відповідності вимогам ринку праці, урахування сучасних галузевих особливостей, без участі у визначенні цілей програми, програмних компетентностей та програмних результатів навчання, всі подальші кроки у співпраці з майбутніми роботодавцями не матимуть бажаної ефективності. Адже навчання на робочих місцях на підприємствах/організаціях/установах для набуття певної кваліфікації можливе лише як складова єдиної освітньої програми, продовження і закріплення на практиці спільно визначених знань та компе-

тентностей, а не як окремий (відокремлений від навчання) епізод. Саме тому навчання за дуальною навчальною програмою передбачає постійну комунікацію з роботодавцями\професійними асоціаціями не лише з питань графіку роботи студентів та можливості оплати такої роботи, а перш за все з питань організації навчання в нових умовах. Хоча питання оплати праці студентів активно обговорюється у середовищі роботодавців, і його треба вирішувати у відповідності до існуючої нормативної бази та реалій сьогодення.

Існуюча нормативна база дозволяє університетам використовувати різноманітні форми реалізації освітніх програм у партнерстві із роботодавцями та фаховими об'єднаннями, що дає як студентам, так і викладачам різноманітний і корисний досвід та передбачає формування у здобувачів вищої освіти здатність вирішувати практичні завдання, який неможливо отримати в стінах університету. Причому видається цілком зрозумілим, що рівень мотивації самих здобувачів та університетів є відчутно вищим, ніж у роботодавців. Водночас нинішня ситуація на регіональному ринку праці та міграційні процеси робочої сили дозволяють говорити про досить високий рівень мотивації і серед роботодавців.

