

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИИ**

*Мценский филиал Госуниверситета-УНПК, Мценск,
Россия*

В условиях перехода России к инновационному развитию формирование эффективной системы подготовки кадров для нужд инновационной экономики приобретает все более важное значение. Этот приоритет прописан на государственном уровне и закреплен в Стратегии инновационного развития России на период до 2020 года (далее Стратегия) и более раннем документе – Стратегии-2020: Новая модель роста – новая социальная политика (далее Стратегия-2020).

Основным принципом развития системы профессионального образования, на наш взгляд, является ее поворот лицом к потребителям, которыми на сегодняшний день с одной стороны являются работодатели, а с другой – абитуриенты и их родители.

К сожалению, запросы этих групп потребителей образовательных услуг зачастую имеют разнонаправленный вектор. Предприятия и организации, как потребители конечного продукта образовательного процесса – выпускника, испытывают значительный кадровый голод в выпускниках, имеющих прикладное профессиональное образование. Нехватка квалифицированных рабочих кадров, в свою очередь, приводит к снижению конкурентоспособности российских производителей, ставит под вопрос их инновационное развитие, не дает возможности внедрения инновационных технологий и современного оборудования. Значимость рабочих профессий за последние 20 лет обесценилась до рекордно низкого уровня. Школьники и их родители не видят перспектив для себя

в данной сфере, хотя, исследуя рынок труда, можно заметить, что именно рабочие кадры пользуются повышенным спросом со стороны работодателей.

Предпочтения же выпускников школ и их родителей направлены на получение высшего профессионального образования, причем с уклоном в гуманитарный профиль. Инженерные специальности высшего профессионального образования не столь востребованы, хотя государство и старается сместить «образовательный крен» в сторону инженерного образования путем повышения количества бюджетных мест на данные профили.

Согласно анализу, проведенному в Стратегии-2020, сегодня Россия практически превратилась в страну «общего высшего образования», при этом по в отношении так называемого непрерывного образования (life long learning) Россия по доле обучающихся отстает от большинства развитых стран.

Тем временем диспропорция на рынке труда становится все более заметной. Квалифицированные рабочие стали дефицитом, при этом система образования не может «поставить» на рынок необходимых работников.

С другой стороны, растет «навес людей с дипломом о высшем образовании». Это выпускники с развитыми социальными навыками и большими запросами, но низким профессиональным уровнем. Они предъявляют высокие требования к уровню ожидаемого вознаграждения и качеству рабочего места (отсутствие ручного и монотонного труда, высокая доля коммуникации, гибкий график). Но число таких рабочих мест составляет в экономике России не больше 30% и не может вырасти за 10 лет больше, чем на 10-12% даже в самом благоприятном сценарии.

Такова ситуация сегодня и изменить ее в ближайшие годы вряд ли получится. Для этого потребуются совместные усилия государства, бизнеса, профессиональных учебных заведений в формировании у населения страны позитивного образа

профессионального рабочего, определении его социального статуса и значимости.

Предлагаемая концепция стратегического партнерства «ВУЗ-предприятие» базируется на следующих основополагающих принципах:

- конкурентоспособный специалист – конкурентоспособная продукция – конкурентоспособное предприятие – конкурентоспособный образовательное учреждение – конкурентоспособное образование;

- скоординированная работодателем программа подготовки в образовательном учреждении и последующее сопровождение и поддержание всеми заинтересованными сторонами – участниками системы стратегического партнерства конкурентоспособности выпускников и специалистов предприятия в течение профессиональной деятельности (профессионального цикла);

- подготовка специалистов по разработанным и согласованным с работодателем образовательным стандартам и учебным планам в интересах потребителей: государства и работодателей;

- ответственность образовательного учреждения за высокое качество образования, которое впоследствии удовлетворит работодателей, и конкурентоспособность своего выпускника и специалиста предприятия на всех этапах его профессиональной деятельности;

- взаимовыгодные отношения участников системы стратегического партнерства в процессе подготовки выпускников и сопровождения специалистов в течение всего профессионального цикла на основе принятых на себя обязательств, распределения ответственности и ресурсов.

Одним из основных в данной концепции стратегического партнерства является принцип обеспечения и поддержания конкурентоспособности выпускаемых образовательным учреждением специалистов на протяжении всей их профессиональной деятельности.

Глобальной, качественно выраженной целью (миссией) такого сотрудничества является улучшение качества подготовки специалистов и максимальное удовлетворение предприятий в высококвалифицированных кадрах на основе реализации принципов открытости образования, общественного контроля образовательного процесса.

Система стратегического партнерства работодателей и образовательных учреждений профессионального образования включает в себя 4 основных этапа.

1. Юридическое и нормативно-методическое обеспечение сотрудничества.

2. Формирование и развитие материально-технической и лабораторной базы.

3. Корпоративное обучение студентов.

4. Система переподготовки, повышения квалификации и аттестации профессиональных кадров предприятий.

Формирование эффективной системы стратегического партнерства позволит создать инновационную образовательную среду и добиться следующих результатов:

1. Организовать промышленно-образовательный кластер «Вуз-Предприятие», обеспечивающий развитие кадрового потенциала предприятий и организаций, снижение напряженности на рынке труда, повышение эффективности социально-экономического развития региона.

2. Повысить качество и практикоориентированность подготовки кадров для предприятий и организаций.

3. Формировать необходимые профессиональные компетенции выпускников в соответствии с требованиями потенциальных работодателей.

4. Ускорить процесс адаптации выпускников в условиях производства, снизить издержки предприятий на переподготовку кадров в соответствии с реальными условиями профессиональной деятельности.

5. Создать эффективную систему переподготовки, повышения квалификации и аттестации профессиональных кадров предприятий и организаций.

Как видно из приведенных показателей, реализация проектов стратегического партнерства помогут достичь как качественных, достаточно сложных для оценки, показателей, так вполне измеримых количественных результатов.

В современных экономических условиях подготовка кадров с требуемыми предприятиям компетенциями позволит образовательному учреждению профессионального образования, способному эффективно удовлетворять требования потребителей, обеспечить свою конкурентоспособность.

УДК 804(07)

Жилевич О.Ф.

КОМПЬЮТЕРНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ КАК ВИД КОНТРОЛЯ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

ПолесГУ, Пинск

Процесс контроля качества знаний студентов – это одна из наиболее трудоемких и ответственных операций в процессе обучения, которая связана с острыми психологическими ситуациями как для учащихся, так и для преподавателя. С другой стороны, его правильная постановка способствует улучшению качества подготовки специалистов.

Педагогический контроль выполняет целый ряд функций в учебно-методическом процессе: оценочную, стимулирующую, развивающую, обучающую, диагностическую, воспитательную и др. В то же время в сложившемся педагогическом процессе различают несколько видов контроля: предварительный, текущий, тематический, рубежный, итоговый и выпускной. Наиболее распространёнными системами контроля являются экзамены и зачеты, устный опрос, контрольные работы,