

Еще раз о проблемах взаимодействия рынков образования и труда

И.Н. Ким¹, И.Н. Мищенко²

¹Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева, Москва, Россия

²Московская государственная академия водного транспорта, Москва, Россия

Пооступила в редакцию 05.06.2018

Аннотация

В статье рассматриваются аспекты взаимодействия рынка образования и труда, их негативные аспекты, мешающие налаживанию деловых отношений между вузами и крупными корпорациями. Безусловно, что в сложившейся ситуации виноваты обе стороны, но основной виновник, конечно, вуз. Во-первых, государственные вузы довольно консервативны и не всегда оперативно и качественно реагируют на обращения бизнеса. А бизнес не может бесконечно ждать, поскольку для него время – главный ресурс. Кроме того, сказывается непрофессионализм преподавателей вузов, слабая организация методической работы, не позволяющая быстро оформлять «прорывные» технологические идеи в учебный процесс. При удовлетворении запросов бизнеса у последнего не возникало бы желания открывать корпоративные университеты, то есть конкурировать с вузами на рынке образования и надо сказать вполне успешно.

Для подготовки специалистов, отвечающих запросам рынка труда, необходимо наличие преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной компетентности и их умения донести знания специфики до профессионалов. Сегодня вузы не в состоянии самостоятельно дать выпускнику актуальные специальные знания, что привело к «вымыванию» профессиональных кадров с предприятия, связанного с возрастом последних. Чтобы начать готовить по запросу предприятий, вузу необходимо разработать программы, встроить их в учебный процесс, набрать и подготовить преподавателей, поскольку собственные преподаватели вузов не всегда готовы к этому.

Ключевые слова: рынок труда и образования, бизнес-образование, компетентность специалистов, корпоративный университет, профессиональная подготовка преподавателей.

Key words: labor market and education, business education, professional competence, corporate university, professional training of lecturers.

Состояние вопроса

Деятельность современной высшей школы России отличается чрезмерным консерватизмом. Однако необходимо понимать, что для достижения весомого преимущества в конкурентной борьбе нашей стране необходимы «прорывные» технологические инновации. «Выращивание» специалистов, способных разрабатывать и внедрять «прорывные»

технологические инновации, происходит в стенах высших учебных заведений. Формирование в стране системы предпринимательского образования, нацеленной на подготовку и воспитание конкурентоспособных специалистов, могло бы стать важным элементом государственной политики, ведь постоянное воспроизводство профессионального сословия является цементирующей основой любой эффек-

тивной национальной системы предпринимательства [3, 6].

В настоящее время обучение предпринимательству в России носит преимущественно неформальный характер и включает краткосрочные бизнес-тренинги, разного рода занятия по конструированию инноваций и генерированию бизнес-идей, курсы для молодых предпринимателей по бизнес-планированию, моделированию и инвестированию, а также более длительные обучающие программы, ориентированные на участников немногочисленных бизнес-инкубаторов. Системного обучения предпринимательству в высшей школе до сих пор нет, хотя уже почти 25 лет мы живем в рыночных условиях. Кроме того, утверждение, что рынок все отрегулирует, в наших условиях не работает.

Низкая эффективность обучения проявляется в локальном применении данных программ. Кроме того, несмотря на заявленный и научно обоснованный личностно-ориентированный, индивидуальный подход к обучению, система образования все еще не может эффективно распознавать стили обучения, чтобы обратиться непосредственно к каждому студенту. Она не способна преодолеть межкультурные и межэтнические барьеры, отказаться от лекционно-семинарской системы и перейти к интерактивным методам обучения, учитывая нужды и перспективы будущей практической деятельности студентов [2]. Стоит подумать и о работах, которые одновременно затрагивают несколько дисциплин в течение учебного семестра или года. Подобная интеграция будет не только повышать мотивацию к учебной деятельности за счет сложности и интереса, но и более эффективно готовить студента к современной жизни, где многопрофильность и многозадачность становятся нормой [3]. Поэтому, сегодня требуется создать такую систему образования, в которой каждый желающий сможет стать самостоятельным менеджером своего будущего.

Проблемы профессиональной пригодности преподавателей вузов

В современном мире конвертируемых специальностей люди легко меняют сфе-

ры своей профессиональной реализации, в связи с чем вузы стоят перед необходимостью готовить работников, способных быстро осваивать новые уровни профессиональной деятельности. В свое время, представители малого и среднего бизнеса в области информатики, услуг и товаров повседневного спроса, заявляли, что в принципе им интереснее выпускники педагогических вузов, чем отраслевики. У выпускника педагогического вуза есть навыки обработки самых различных сведений и навыки общения с людьми – он может взять инструкцию, быстро понять в чем «изюминка» того или иного продукта и доходчиво рассказать об этом клиенту, то есть наши педагогические вузы дают выпускникам в принципе конкурентоспособное образование, поскольку из стен данных вузов выходят специалисты с универсальными знаниями, хорошо владеющие коммуникативными навыками. Кроме того, выпускники педагогического вуза обычно не заражены каким-то профессиональным снобизмом [1].

Преподаватель – главная фигура в образовательном процессе. Поэтому, от уровня его профессиональной компетентности будет зависеть качество получаемого образования студентов. Новый по природе образовательный процесс может организовать и оценить только высококвалифицированный педагог, находящийся в процессе постоянного профессионального поиска и самосовершенствования [2]. Долгое время считалось, что ключевым показателем результативности работы преподавателя являются его академические достижения. По умолчанию принималась мысль о том, что хороший ученый не может быть плохим преподавателем, что квалифицированному исследователю не нужна никакая дополнительная подготовка для того, чтобы войти в аудиторию и организовать образовательный процесс. Однако сегодня эта идея перестает быть неоспоримой. Все чаще мы слышим о значимости собственно педагогических компетенций для преподавателя высшей школы. Такая позиция нередко и, к сожалению, закономерно



И.Н. Ким



И.Н. Мищенко

наталкивается на сопротивление со стороны преподавателей, которым гораздо легче признать несовершенство реформ, чем собственную неготовность к их реализации.

В своей деятельности преподаватель не только передает знания, но и формирует личность обучаемого, его мировоззрение и духовность [5]. Главный результат учебной деятельности проявляется в успешности формирования теоретического сознания и мышления, а целеполагающей функцией выступает необходимость научить обучаемого тому, как творчески осваивать знания. Однако, есть и негативные моменты в деятельности преподавателя. Игрет свою роль и недостаточная мотивированность педагогической деятельности преподавателя высшей школы, которая напрямую связана с оплатой его труда. В силу униженного уровня заработной платы преподаватели, особенно молодые, не имеющие ученых степеней и звания, вынуждены искать дополнительную работу по совместительству, причем вынуждены это делать в условиях высоких нагрузок по основному месту работы [4]. Вечный дефицит времени и отсутствие положительных эмоций, связанные с постоянной перегрузкой, не позволяют им в полной мере выполнять свои обязанности, в частности, контролировать и организовывать такую важную составляющую, как самостоятельная работа студентов.

Центральная проблема при формировании преподавательского коллектива связана с тем, что подавляющее большинство из них не способно переосмыслить сущность учебного процесса в контексте технологических инноваций [1, 2]. Это приводит к тому, что, например, освоив информационные технологии на уровне пользователей, основная масса преподавателей крайне неэффективно использует ее в учебном процессе. Многие навыки преподавателей, работающих в рамках традиционных моделей образовательного процесса, оказались невостребованными при обучении с использованием дистанционных образовательных технологий. Вместе с тем, стала очевидной потреб-

ность в навыках и приемах, которыми преподаватели просто не владеют. Поэтому вузу гораздо легче нанять преподавателя в возрасте, чем выбрать и длительное время готовить его из числа одаренных студентов, поскольку уровень компетентности преподавателя в настоящее время по формальным признакам определяется базовым образованием, последующим самообразованием, наличием ученых степеней и звания, стажем педагогической деятельности, опытом практической работы в конкретной области. Все эти показатели есть в наличии у возрастных преподавателей. Большинство из них получили их в 1990–2000 годы, когда резко упали требования к получению ученых степеней и званий, поэтому они не обладают достаточной педагогической грамотностью и современными технологиями обучения. Среди них преобладают люди с низкой обучаемостью, практически не способные к педагогической деятельности в новых условиях.

С начала XXI века развитые страны формируют новый, социально-экономический общественный уклад, основанный на экономике знаний [8]. Это обусловлено тем, что основными стратегическими ресурсами сегодня являются научно-информационные знания, с использованием которых решаются как глобальные, так и локальные экономические, энергетические, экологические и другие насущные проблемы. Достижение данных целей обеспечивают высококвалифицированные специалисты, способные не только эффективно работать, но и продуцировать новые «прорывные» идеи. В этой связи происходит постепенный пересмотр роли вузов в обществе, поскольку технологическая революция привела к пониманию того, что высшее образование становится одной из базовых отраслей экономики развитых стран.

Проблемы интеграции бизнеса и образования

Можно констатировать, что действующая российская система высшего образования однозначно не справляется с современными реалиями, поскольку вы-

пускники вузов не приобретают компетенции, соответствующие современным производственным требованиям. Проблемой современного высшего образования является слабая адаптация образовательных программ к задачам подготовки специалистов, способных принять активное участие в научно-техническом прогрессе [6]. В числе объективных причин того, что вузы выпускают специалистов «вчера» указывается постоянное отставание учебного процесса от реалий производства. Например, преподаватель вуза не принимает участие в производственном процессе, поэтому получает информацию о научно-технических достижениях с некоторым опозданием, а на преобразование полученной информации в учебный материал ему нужно время. Таким образом, постоянное отставание образования от современного производства приводит к подготовке узкого специалиста, не способного к адаптации в условиях радикальных перемен.

Образование должно быть ближе к реальной жизни, к процессам, происходящим на предприятиях. Именно тесная интеграция бизнеса и образования – залог успеха высшей школы [7]. С одной стороны, эта интеграция должна произойти за счет ввода в учебный процесс практических работ и учебных материалов, на которых основаны реальные данные и которые сами по себе представляют практическую ценность. С другой стороны, работы студентов могут быть направлены на решение текущих задач бизнеса, тем самым образование будет полезно не только тем, кто готовит современных специалистов, но и тем, кто будет решать реальные производственные задачи, применять научные подходы для их решения. Интеграция бизнеса и образования будут иметь ряд преимуществ, в том числе дополнительные инвестиции и возможность стажировок для студентов на предприятии, а также привлечение практикующих специалистов для ведения занятий и, что очень важно, более точный учет требований бизнеса возникающих при тесном сотрудничестве.

Следовательно, работодатели справед-

ливо считают, что содержание программ высшего образования является неактуальными. Поэтому профессиональные навыки работников в значительной степени начинают формироваться не в учебном заведении, а на рабочих местах корпораций, в ходе выполнения проектов на современных технологических линиях с использованием передовых методов организации производства и под руководством экспертов-практиков [8]. Более того, технологические реформы последних десятилетий привели к радикальной трансформации систем деятельности в производстве традиционных товаров и услуг и возникновению совершенно новых «зон экономического развития» [5].

При объявлении вакансии на хорошую должность обычно претендентов довольно много, а найти хорошего специалиста крайне трудно. Преподаватели советской и постсоветской высшей школы зачастую не подготовлены давать качественное образование в условиях рыночной экономики [1]. Данный кризис возник в середине 2000–2010 годов по причине взрывного роста специалистов высшего образования в России, особенно среди «юристов» и «экономистов». В этих условиях преподаватели, в большинстве своем, персонально не работали над повышением собственной профессиональной компетентности, поскольку одновременно работали в нескольких вузах, читая везде одно и то же. Спрос на преподавателей данных направлений был чрезмерно высок, а отсутствие конкуренции среди преподавателей и низкая оплата труда привели к закономерному падению качества образования.

Кроме того, в это время почти все выпускники школ поступали в вузы, что привело к повышению не столько образовательного и культурного потенциала населения, сколько уровня самооценки и соответственно планки запросов. Рынок труда переполнился, возник синдром нехватки образования и знаний, поскольку экстенсивное расширение рынка образовательных услуг вступило в конфликт с необходимостью обеспечения высокого качества образования.

Возникший конфликт между старой системой высшего образования и новым рынком труда блокирует позитивные сдвиги в образовательном процессе [5]. В этих условиях, некоторые представители бизнеса убеждены, что вузы должны активнее играть на рынке труда и инициатива должна исходить от учебных заведений, от администрации и преподавателей, так как они – продавцы своего продукта и сами должны осуществлять маркетинг своих услуг. Здесь следует отметить, что преподавателям вуза не хватает предпринимательских навыков и знаний, чтобы быть активными на рынке труда.

Проблема эта не является исключительно российской. Взаимное непонимание между бизнесом и академической средой существует во всем мире [10]. По мнению руководителя центра коммерциализации Оксфордского университета – основа его профессиональной деятельности – это постоянная работа в роли медиатора между вузовскими преподавателями и бизнес-компаниями, организация между ними тесного профессионального диалога.

Вузовскому сообществу не стоит и дальше пенять бизнесу на безынициативность в этом вопросе, тем более что это не совсем так: когда производственные компании или корпорации видят необходимость в подготовке или переобучении своих сотрудников, они эту задачу решают путем создания корпоративных университетов. При этом, если предприятия не видят в вузах партнера, можно либо обижаться, либо попытаться изменить положение дел.

Если говорить о движении со стороны университетов, то залог успеха здесь в том, чтобы целенаправленно, без давления пространственного предрассудка «они сами не знают, чего хотят», выходить на контакт с работодателями и выстраивать полноценную коммуникацию, то есть внимательно их слушать, после чего предлагать варианты решения выявленных кадровых и исследовательских задач предприятий и вместе разрабатывать образовательные и научные проекты [5]. Те, кто умеет таким образом выстраивать деловые отношения,

обычно имеют стабильных заказчиков на рынке труда.

Следует отметить, что при экспоненциальном росте числа студентов, существенно не изменилось ни количество, ни качество преподавательских кадров, не расширилась материальная база вузов. Соответственно качество высшего образования в целом упало. В обществе сформировалась четкая установка – молодой человек без образования не нужен никому. Постепенно стала проявляться опасная для будущего тенденция – общество как бы внутренне согласилось с тем, что образование, диплом с записанной в нем специальностью – само по себе, а траектория жизненного устройства и самореализации – сама по себе. Возник некий «пакт молчания» вокруг нелепой ситуации, при которой едва ли не большинство выпускников вузов были вынуждены пойти работать не по специальности, а при этом множились когорты «юристов» и «экономистов» с дипломами ветеринарных академий и сельхозуниверситетов [1].

Среди причин низкой эффективности работы системы высшего образования чаще других назывались:

- недостаточная квалификация преподавателей высшей школы;
- ориентация на общетеоретическую, а не на практическую подготовку будущих специалистов;
- несоответствие учебных программ требованиям современной ситуации [7].

В частности, многие работодатели не могут сформулировать заказ на тех специалистов, которых они хотели бы видеть у себя по окончании вуза, поскольку точно не знают, как и куда будет идти развитие их отрасли, а вузы продолжают готовить псевдоспециалистов. Отсюда и полярированность мнений – отсутствие в бизнес-сообществе единства мнений по вопросу о том, собственно от кого должна исходить инициатива налаживания взаимодействия работодателей и вузов.

Сегодня вузы не в состоянии самостоятельно дать выпускнику актуальные специальные знания. При этом очевидна

тенденция реформирования института образования, состоящая во все большей его рационализации. В этой связи вызывает тревогу то, что превращение образования одновременно в товар и инструмент социального контроля приводит к трансформации самой сущности и потенциально ведет к кризису общественной системы. Поэтому, за прошедшие годы «вымывание» профессиональных кадров с предприятия стало еще ошутимее [1].

Свободное трудоустройство и отмена государственного распределения выпускников, были вынужденной мерой в связи с неизбежностью ухода государства из приватизированных предприятий, что еще больше осложнили ситуацию. Дело в том, что государственное распределение являлось связующим звеном между структурами реального сектора экономики и сферы образования, которое во многом определяло содержание образовательных программ. Поэтому, на сегодняшний день наиболее серьезной задачей, требующей решения, является вопрос выстраивания взаимоотношений между компаниями-заказчиками, вузами и обучающимися [5].

Известно, что вузы одновременно работают на двух рынках: труда и образования. Через рынок труда вузовская продукция попадает к своим потребителям – функционирующим в разных отраслях народного хозяйства предприятиям, которые не являются ее покупателями. На рынок образовательных услуг выходят именно их покупатели, представленные студентами (их родителями) и государством. Эта разделенность потребителя и покупателя существенно затрудняет деятельность вузов, вносит путаницу в определение их продуктов, целевых рынков сбыта и групп потребителей. В результате отношения вуза с потребителем и покупателем его услуг строятся на разных основаниях: во взаимодействии с рынком труда он вознаграждается «нематериально», а в контактах со вторым – платой студентов (их родителей) за обучение или бюджетным финансированием.

Опыт взаимного сотрудничества бизнеса и образования обогащается такими

моделями, как внесением корректировок в соответствующие учебные планы, написание дипломных работ и проведение дипломных исследований, проведение конкурсов для привлечения наиболее способных студентов, участие бизнеса в совместных семинарах, конференциях, научных разработках и публикациях.

Недостаток практических навыков и излишняя обобщенность теоретических знаний – родовая проблема советской и постсоветской высшей школы. Поэтому на продвинутых предприятиях научными руководителями бакалаврских выпускных квалификационных работ и особенно магистерских диссертаций становятся представители компаний, поскольку они могут передать не только умения в части проведения прикладных научных исследований, но и свой предпринимательский опыт, формируя у студентов компетенции в части коммерциализации результатов в научной деятельности. Студенты, в этом случае, не просто учатся по специальности, ведут научную работу и пишут магистерскую диссертацию, но и готовят коммерческое предложение, с помощью которого можно привлечь инвестиции для промышленного развития научной разработки, имеющие целью продвигать и внедрять создаваемые коммерческие предложения [10].

Профессиональное становление специалиста

Поиск квалифицированных кадров становится постоянной головной болью менеджмента предприятия. Дефицит профессиональных специалистов сдерживает рост и географическое расширение успешных организаций, создание новых направлений, внедрение передовых управленческих технологий, модернизацию производственной базы. Эта проблема распадается на несколько составляющих [7]. С одной стороны, выпускники даже лучших вузов, обычно не готовы сразу включиться в работу коммерческих организаций. Компаниям приходится доучивать и переучивать их, процесс растягивается на долгие месяцы. С другой стороны, возникающие в организации новые бизнес-задачи требу-

ют быстрого освоения сотрудниками новых знаний и навыков. В обоих случаях организации приходят к необходимости создания системы корпоративного обучения.

Интересно, что подавляющее большинство компаний сегодня и не рассчитывают на то, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Более того, дополнительное обучение и адаптация вчерашнего выпускника расценивается ими не как досадная необходимость, а как возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями – привить элементы корпоративной культуры, обучить специфике работы [5]. Выпускник вуза воспринимается работодателем лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста, а полученные им в вузе знания – как отправная точка для дальнейшего обучения. Для того, чтобы выпускник вуза превратился в полноценного специалиста, требуется несколько лет. В такой ситуации приоритетную роль, особенно в наукоемких отраслях промышленности, играет готовность и способность молодого специалиста к дальнейшему обучению, а одним из наиболее важных качеств, на которое в первую очередь обращает внимание работодатель, является быстрота усвоения им новых знаний, высокая обучаемость работника.

Естественно, масштабы и характер передаваемых сотрудникам знаний приводят к разным вариантам организации обучения. Чтобы научить решению каких-либо частных задач или применению новых инструментов, вполне достаточно малых форм корпоративного обучения на базе собственного образовательного центра компании или внешних провайдеров профессиональных образовательных услуг для бизнеса. Тренинговые компании вполне справляются с задачами обучения лидерству, тайм-менеджменту, командообразованию, с краткосрочными программами обучения в тренинговом формате [7].

Однако, это не закрывает все потребности предприятий в обучении. Все чаще на первый план выходят более масштабные задачи:

- обучение сотрудника под профессиональный рост (получение второго и третьего высшего образования);
- переквалификация сотрудников под новые направления при закрытии старых;
- повышение квалификации в связи с существенным изменением продуктов, процессов и стратегии компании [6]. В подобных случаях речь зачастую идет о приобретении сотрудниками новых специальностей, то есть именно о полноценном системном образовании.

Как бы не проходило корпоративное обучение, его конечная цель всегда одна – повышение эффективности бизнеса, процессов в быстромеменяющейся экономике. Одинаков и запрос предприятия к внешнему и внутреннему образовательному центру – дать оперативное, ориентированное на практику обучение под вполне конкретную задачу [7].

Несомненно, корпоративные учебные центры могут эффективно выполнять запросы индустрии. В первую очередь необходимо плотное участие корпоративных вузов в составлении учебных программ в классических университетах. Причем программы обучения для опытных специалистов должны быть составлены на основе новейших разработок, свежих открытий, актуального опыта передовых в отрасли специалистов, ученых и практиков [7].

Наши государственные вузы довольно консервативны и не всегда оперативно и качественно реагируют на такие обращения. Первая причина связана с тем, что вузы ориентированы на программы длительной фундаментальной подготовки, то есть на «выращивание» специалиста. Чтобы начать готовить по запросу предприятий, вузу необходимо разработать программы, встроить их в учебный процесс, набрать и подготовить преподавателей, поскольку собственные преподаватели вуза не всегда готовы к этому. Вторая причина – кадровые проблемы вузов, вытекающие из специфики аудиторий. Технологии обучения уже работающих, обладающих опытом корпоративного вза-

имодействия людей и вчерашних школьников имеют существенные различия. В первом случае нужны преподаватели, не только хорошо владеющие своей предметной областью, но и знающие современное состояние и специфику отрасли, из которой пришли слушатели. Поиск таких преподавателей затруднителен для вуза, поскольку здесь нет готовых специалистов со знанием новых отраслей, имеющих готовую программу обучения, а также опыт ее реализации. Обладая вузовской преподавательскими компетенциями, он давно бы ушел работать в реальный сектор экономики, где уровень заработной платы гораздо выше, чем в вузе. Кроме того, у большинства вузовских преподавателей отсутствует педагогический опыт передачи компетенций, необходимых работающим сотрудникам предприятий.

На фундаментальном уровне есть еще ряд важных моментов, которым обычно не уделяют достаточно внимания. С одной стороны, тупик, в который зашли отношения бизнеса и высшей школы, связан с тем, что очередные бизнес-задачи появляются быстрее, чем на них может отреагировать система образования. С другой стороны, наблюдается крайне низкая социальная активность в том, что касается требований к качеству образования [8]. Качество образования является пока областью государственного регулирования, и граждане по опыту прошлых лет считают, что вуз сам должен узнавать, чему и как учить. И делать это бесплатно. Удивительней всего то, что примерно так же смотрят на высшее образование не только вчерашние школьники и их родители, но и многие представители бизнеса. Хотя они прекрасно знают, как быстро развиваются их отрасли, как трудно угнаться за потоком новых технологий и изменением рынка труда. Но по отношению к высшему образованию, как правило, остаются критически настроенными потребителями, а не партнерами [7].

В процессе обучения сотрудников предприятий должны участвовать не только профессиональные вузовские преподаватели, но и специалисты из корпора-

ции-заказчика, а также из предприятий, специализирующихся на применяемых в отрасли передовых технологиях и решениях. Однако, преподаватели из организации заказчика обязаны усвоить хотя бы азы педагогики, без этого эффективность передачи знаний будет нулевой, а преподавателям из компаний – поставщиков технологий необходимо жестко контролировать процесс обучения, чтобы оно не свелось к чистому маркетингу.

Есть еще одно поле деятельности, которое следует быстро освоить нашим вузам – научиться привозить зарубежных преподавателей и практиков. Это ускоряет запуск учебных программ и позволяет осовременить учебный процесс.

И последнее исключительно важное направление – внедрение и отработка технологии онлайн-образования. Оно исключительно перспективно в подготовке дорогостоящих специалистов, поскольку сокращает затраты их времени и устраняет расходы на доставку сотрудников по месту нахождения вуза. Многие российские вузы из Минобрнауки уже экспериментируют с этой технологией, внедряют технологические платформы онлайн-обучения, вводят и активно развивают дистанционное, смешанное и онлайн-обучение [3].

Сейчас о дистанционном образовании много говорят, но слишком часто технологическая сторона дела полностью заслоняет принципиальный вопрос о контенте учебных курсов. Особо отмечу, что эта тема смыкается с еще одной серьезной проблемой – необходимостью учебной литературы, отвечающей уровню обучения профессионалов [4]. Общими ссылками на интернет-ресурсы и монографии здесь не обойтись. Если поток слушателей по той или иной учебной программе достаточно велик, нужно создавать учебник. Хороший учебник упрощает передачу знаний, позволяет внедрять практико-ориентированное обучение и контролировать приобретаемые навыки. Более того, совместное использование учебника и дистанционного обучения очень помогает слушателям. Естественно, учебники для корпоративных слушателей, как и программы обучения,

имеют выраженную специфику, например, их отличительной чертой является модульность и повышенная частота обновления материала [7].

Идеальное образование

Инновационная экономика требует специалистов, способных к порождению новых идей и последующему их внедрению [3, 9]. Это означает, что должна быть расширена и преобразована та часть учебного процесса, которая связана с передачей неявных знаний с практикой. В отличие от научной деятельности труд инженера или практика-профессионала, всегда связан с созданием новизны и инноваций. Но если раньше понятие инженер относилось только к машинам и механизмам, то теперь оно применяется ко всем процессам, в результате которых создаются артефакты, например, к таким областям знаний, как биология, генетика, что приводит к образованию таких инновационных центров, как «биоинженерия» и «генная инженерия» [6]. Поэтому предлагается привлечь к работе в таких университетах практических работников из бизнеса и промышленности, прежде всего, инженеров и профессионалов разных направлений и специализаций, одновременно расширить практику участия студентов и преподавателей в работе организаций и предприятий бизнеса [9]. Данные университеты в отличие от исследовательских следует называть инновационными.

Но мало проявить изобретательность и предложить новизну, нужно еще найти пути вывода этой новизны на существующие рынки, или на вновь найденные рыночные ниши [3]. Для этого требуются особые практические навыки в области управления и предпринимательские способности. Подготовка предпринимателей отлична от подготовки новаторов или ученых, она требует других навыков и знаний по сравнению с теми, которые нужны изобретателям или ученым. Поэтому параллельно с инновационными должны возникнуть предпринимательские университеты, в которых будут готовиться предприниматели нового типа, способные понимать существо научных открытий и

создавать на их основе рыночные продукты [9].

В настоящее время начинает действовать программа поддержки исследований и разработок в малом бизнесе, причем на этапе, когда основные идеи нового продукта уже оформились и требуются лишь дополнительные усилия по выведению нового продукта на рынок.

Проблема конкурентоспособности и нововведений, связана не столько с отношениями между университетами и бизнесом, сколько с подготовкой кадров рационализаторов и предпринимателей [3]. И это решение не должно затрагивать исследовательские университеты, которые должны сохраниться как главные источники новых знаний. И центральным элементом в этом выступают кадры, их восприимчивость к новизне, способность к творчеству [6].

Основным направлением в формировании предпринимательских университетов остается укрепление различных каналов связи между учебным процессом и исследованиями, с одной стороны, и промышленностью и бизнесом, с другой. Сегодня идет наработка опыта взаимодействия по передаче технологий из университетов в практику и одновременное формирование обратных связей, с помощью которых происходит коррекция целевых установок в системе университетского образования и науки.

Производство высокотехнологичных, сложных, с высокой долей добавочной стоимости товаров и услуг невозможно без соответствующим образом подготовленных кадров [9]. Среди прочего такая система должна объединять в одном процессе:

- ученых, способных генерировать новые знания;
- инженеров, обладающих необходимым опытом и методами превращения новых знаний в полезные технологии;
- техников, которые непосредственно переносят эти технологии в общественное производство;

- менеджеров, умеющих организовать весь этот процесс;
- преподавателей, обладающих современными методами обучения и воспитания [3].

Система должна учитывать, что совокупность навыков и знаний, которые востребованы экономикой сегодня, будет сильно отличаться от того, что потребуется завтра, то есть процесс непрерывного обучения должен быть органически встроен в новую систему. При этом между новой системой образования и частным сектором экономики, который является главным потребителем кадров нового типа, должны поддерживаться тесные связи, с помощью которых происходит корректировка целей образования.

Технологии, которые используются в мировой экономике, в настоящее время базируются на открытиях и изобретениях 10-20 летней давности, а те технологии,

которые преобразуют экономику в ближайшее десятилетие, будут основаны на изобретениях, которые в своей основной массе уже сделаны. Проблема состоит в том, чтобы страны и регионы могли правильно отбирать необходимые им технологии, основываясь на мировом опыте развития регионов.

Влияние университетов на местную экономику является одним из самых масштабных. Получив качественное образование, выпускники выходят на рынок труда и сами принимают решение о своем дальнейшем пути. Роль вуза как раз и заключается в задании правильного направления развития будущего выпускника. Большинство крупных мировых университетов воспитывают самостоятельных личностей, способных сделать осознанный выбор, и многие выбирают собственный путь. Необходимо, чтобы этой идеологией прониклись и российские вузы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антоненко, С. Работодатель и высшая школа: брак по любви или расчету? // Качество образования. – 2011. – №10. – С. 4-9.
2. Антоненко, С. Обитатели «башен из слоновой кости» или интеллектуальный авангард нации? // Качество образования. – 2013. – № 4. – С. 4-8.
3. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования / под ред. В.Б. Ступяна. – М.: Магистр, 2013. – 399 с.
4. Ким, И.Н. Профессиональная деятельность преподавателя российского вуза: сложившиеся стереотипы и необходимость перемен // Высшее образование в России. – 2014. – № 4. – С. 39-47.
5. Макаров, А.Н. Парадоксы взаимодействия рынка образования и рынка труда // Педагогика. – 2008. – № 2. – С. 33-40.
6. Рубин, Ю.Б. Высшее предпринимательское образование в России: диагностика проблемы // Высшее образование в России. – 2015. – № 11. – С. 5-16.
7. Рыбкина, Н. Как наладить взаимодействие вузовского и корпоративного образования // Качество образования. – 2015. – № 4. – С. 56-59.
8. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / под ред. А.А. Климова. – М.: Дело, 2013. – 104 с.
9. Хачин, С.В. Опыт Томского политехнического университета в обучению инженерному предпринимательству / С.В. Хачин, В.М. Кизеев, М.А. Иванченко // Мир образования – образование в мире. – 2012. – № 4. – С. 137-143.
10. Яблоскене, Н. Сблизить профессиональное образование и рынок труда // Качество образования. – 2013. – № 2. – С. 8-13.