РАЗДЕЛ VII. ПЕДАГОГИКА

Коньштарова А.О., Гиргина И.Н., Кашапова И.А.

Образование и бизнес. Формирование кадрового потенциала автотранспортного сектора

*Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Автодорожный колледж»
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi: 10.18411/sr-10-06-2018-17

idsp: 000001:sr-10-06-2018-17

Аннотация

Рассмотрены вопросы формирования контингента специалистов, отвечающих запросам современного бизнеса, и участие бизнеса в развитии системы образования на примере автотранспортных образовательных учреждений. Отмечаются особенности модели управления системой образования, нацеленной на подготовку специалистов к работе в автотранспортном секторе. Рассматриваются методы интеграции образования и бизнеса, в целях выявления актуальных компетенций выпускников образовательных учреждений, соответствующих требованиям работодателей и регламента WSR в области обслуживания гражданского транспорта. Приведены принципы взаимодействия образовательных учреждений и предприятий. Рассмотрены возможности расширения влияния бизнеса в этой сфере. Предполагается, выстраивание комплексного взаимодействия образования и бизнеса нуждается также в необходимости повышения квалификации преподавателей. Этому будет способствовать их профессиональная переподготовка и программы повышения квалификации, разработанные с учетом запросов работодателей и регламента WSR «Молодые профессионалы».

Ключевые слова: подготовка кадров, инновационная образовательная среда, социально-экономическое партнёрство, техническое обслуживание и ремонт, диагностика.

Новый путь развития России связан с развитием экономики знаний, эффективным использованием интеллектуальных ресурсов, формированием инновационной среды. Автомобильный транспорт является одной из наиболее быстро изменяющихся и растущих подотраслей национальной экономики. Изучение качества оказания автотранспортных услуг в ситуации экономического и демографического кризиса обостряет проблему качества трудовых ресурсов - одного из главных условий конкурентоспособности предприятий по техническому обслуживанию и ремонту автомобилей. Высококвалифицированные кадры в сложившейся ситуации являются основным капиталом предприятия. Качество персонала – его профессиональный (технический и сервисный) уровень влияет на качество услуг автосервиса. Наличие квалифицированного персонала делает автосервисные предприятия конкурентоспособными и позволяет быстро реагировать на рыночную конъюнктуру, изменяя предложение тех или иных видов услуг. Очевидно, что при данных социально-экономических условиях в стране на подготовку кадров для автосервисных предприятий влияют такие факторы, как: неопределённость в выборе профессии у большинства выпускников школ, появление избытка специалистов в одних отраслях и дефицит в других, устаревшие образовательные программы подготовки кадров. Профессиональная ориентация молодёжи на основе тесного взаимодействия системы образования с бизнесом на примере автотранспортного сектора, призвана помочь учащимся осознанно выбрать профессию, получить актуальные для работодателей компетенции рабочих кадров

автомобильного кластера, реализующих услугу по техническому обслуживанию и ремонту автомобильной техники, реализовать профессиональные планы. Это, в свою очередь, обеспечит необходимый баланс на рынке труда. Следует также признать, что повышение престижа рабочих профессий позволит молодёжи реализовать себя в общественно полезной и актуальной сфере. Всё это требует новых подходов к подготовке необходимых специалистов, установления прямых результативных коммуникаций между образованием и бизнесом.

Для организации системного взаимодействия образования и бизнеса необходимо ответить на ряд вопросов. Как в свете партнёрства государство и частный бизнес могут помочь системе образования? Как государство может стимулировать и поощрять бизнес, который поддерживает образование? Как частный бизнес может помочь конкретным обучающимся в приобретении специальности и повышении квалификации? Работают ли образовательные учреждения с бизнесом и вкладывает ли бизнес средства в образовательные учреждения? Каковы механизмы взаимовыгодного партнёрства?

Для ответов на эти вопросы необходим комплексный анализ методов и принципов совместной работы образовательных учреждений и бизнес-структур. Нужно изучить проблемы подготовки молодёжи (в том числе выпускников и молодых специалистов) и её занятости. Следует выявить тенденции развития в условиях экономического кризиса и разработать общую концепцию взаимодействия.

Проблемы взаимодействия образования и бизнеса сводятся к проблемам интеграции образования, бизнеса и власти, с одной стороны, и интеграции всех уровней образования (общего и профессионального) — с другой. По данному вопросу можно выделить следующие направления инновационной деятельности:

системная подготовка кадров: развитие инновационных подходов, методик и приёмов обучения, методов освоения знаний и формирования компетенций обучающихся, контроля качества обучения, ориентация результатов образования на запросы бизнеса;

формирование и поддержка образовательных проектов и программ обучения, востребованных рынком труда.

Инновационная деятельность автотранспортных предприятий направлена прежде всего на повышение конкурентоспособности. Бизнесу на рынке автосервисных услуг нужны высококвалифицированные кадры, способные повысить инновационный потенциал компании — в той или иной мере от этого зависит её коммерческий успех. Большинство работодателей указывают на следующие недостатки молодых специалистов:

1. Нет стабильности. Выпускники без опыта работы после окончания образовательного учреждения рассматривают первое место работы в качестве возможности обосноваться на рынке труда. Работодатели при таком раскладе не готовы вкладывать деньги, время, усилия в таких сотрудников.

2. Завышенные зарплатные ожидания. Специалисты сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы, без адекватной оценки своего труда и характера работы, которую хотят выполнять.

3. Недостаток ответственности. Молодые специалисты ориентированы на себя, а не на дело. Не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе и финансовым) деятельности компании.

Всё отчётливее приходит понимание того, что при совместной работе со сферой образования могут эффективно решаться не только социальные, но и экономические задачи. Примером здесь может служить частно-государственное партнёрство в развитии кадрового потенциала. В последнее время работодатели автосервисных предприятий всё больше интересуются образовательной политикой, стремятся играть в ней активную роль. В этих целях открываются корпоративные университеты, подписываются соглашения

о сотрудничестве с ведущими учебными заведениями, предусматривающие создание корпоративных коллабораций, исследовательских центров.

Чтобы бизнес мог целенаправленно инвестировать в образование, важно верно оценивать потребности рынка труда в кадрах. Необходимы соответствующие прогнозные расчёты, учитывающие стратегические задачи компаний автосервисных услуг, а также проекты и программы развития технологических кластеров. С другой стороны, следует оценить качество обучения на всех уровнях образования. Важное значение имеют также мониторинговые исследования запросов и желаний социума (родителей и обучающихся) в выборе и получении профессии и развитии карьеры в сфере ремонта и диагностики автомобилей. Развивая социальное партнёрство, в первую очередь следует обеспечить:

- совершенствование договорных и организационных форм социального партнёрства;

- внедрение новых методов взаимодействия образовательных учреждений и предприятий автомобильного кластера, реализующих услугу по техническому обслуживанию и ремонту автомобильной техники;

- развитие сетевого взаимодействия на региональном и межрегиональном уровнях в целях эффективного использования ресурсов;

- формирование банка программ опережающего профессионального обучения и подготовки рабочих кадров.

Практическая направленность таких программ в сочетании с теоретической подготовкой обеспечит профессиональную мобильность выпускников.

Необходимым условием инвестирования средств бизнеса в образование должны стать доказательство инвестиционной привлекательности и гарантии опосредованного влияния на развитие социально-экономической сферы. В свою очередь, деятельность образовательного учреждения должна быть направлена на то, чтобы с ранних стадий обучения готовить специалистов для конкретной области деятельности.

Новые непростые условия требуют принципиально новых механизмов регулирования отношений системы образования и рынка труда. Для этого необходимо:

- разработать нормативную и правовую базу;

- обеспечить системное информационно-аналитическое сопровождение деятельности по развитию государственно-общественных форм управления образованием;

- разработать механизм общественной экспертизы, общественного мониторинга состояния и развития образовательной системы и её взаимодействия с бизнесом;

- выработать показатели и критерии эффективности такого взаимодействия. Для этого следует предпринять следующие действия:

- анкетировать предприятия региона относительно их потребности в выпускниках средних профессиональных учебных заведений;

- проводить мониторинг запросов предприятий профессиональных планов обучающихся;

- создать постоянно действующую базу данных о вакантных местах для информирования выпускников автотранспортных образовательных учреждений;

- создать банк методических рекомендаций и учебно-методических материалов с учетом запросов работодателей актуальных компетенций рабочих кадров автомобильного кластера;

- обеспечить совместную разработку программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования с учётом региональных запросов и с использованием современных средств обучения;

- обеспечить повышение квалификации и профессиональной переподготовки работников образования с учётом инженерно-технической направленности;

- организовать экскурсии обучающихся на предприятия;

обеспечить практику и дальнейшее трудоустройство выпускников с учётом интересов работодателей.

Таким образом, вектор развития взаимодействия образования и бизнеса направлен в сторону осуществления мониторинга на выявление аспектов повышения качества оказания автотранспортных услуг. Предлагаемый перечень действий в данном направлении позволит изучить и адекватно отразить объективные свойства системы «Образование-бизнес», выработать методический инструментарий оценки показателей развития инновационных резервов кадрового потенциала, обеспечивающих повышение качество автосервисных и автотранспортных услуг и на этой основе сформировать устойчивое социально-экономическое партнерство.

***

1. Малышева, А. А. Компетенции молодых выпускников вузов, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда / А. А. Малышева, И. В. Невраева/Известия ТПУ. — 2016. — Т. 399, № 8. — С. 225–229.
2. Рудашевский, В. Д. Бизнес и образование: и конь, и трепетная лань/В. Д. Рудашевский // Аккредитация в образовании. — 2012. — № 5 (57) — С. 24–27.
3. Волгин В. В. Автосервис: Структура и персонал: Практическое пособие. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2005. С. 711.
4. Ефремова Н.Ф., Склярова Н. Ю. Взаимодействие образования и бизнеса как путь развития экономики и решения социальных проблем / Вестник ДГТУ / 2013/ №3 — С.157–161.

Гоголева Н.А.

**Основы композиции и методика преподавания пропедевтического курса
дисциплин для художников по интерьеру**

*“Нижегородский государственный архитектурно-строительный
университет” (ННГАСУ)
(Россия, Нижний Новгород)*

doi: 10.18411/sr-10-06-2018-18

idsp: 000001:sr-10-06-2018-18

Аннотация

Статья посвящена особенностям методики преподавания пропедевтических дисциплин на специальности дизайнер-художник по интерьеру. Освещается процесс подготовки студента к занятиям по художественному проектированию в течение первых двух лет обучения и совершенствование методики начальной композиционной подготовки.

Ключевые слова: пропедевтика, дизайн интерьера, методика обучения, композиционная подготовка, проектная графика, художественная деятельность.

В настоящее время во всех областях художественной деятельности ощущается острый дефицит в способности людей к творческому подходу к своему делу – от уровня создания творческих концепций до уровня творческого подхода к решению определенных частных задач. Воспитание творческих сторон личности и творческого подхода к делу, без изучения композиционных закономерностей, овладение художественно-композиционными приемами, развитие пространственно-образного мышления невозможно и является обязательным профессиональным требованием.

Взросшие требования к подготовке специалистов дизайнеров по интерьеру создают необходимость дальнейшего совершенствования методики начальной композиционной подготовки. В высшей школе будущие дизайнеры должны получить объективные знания об особенностях построения интерьерного пространства.

Процесс подготовки специалистов творческих профессий отличается от других специальностей. Традиционные обучающие методики обеспечивают долговременность