

УДК 378.14

СЕТЕВАЯ ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

Гафурова Н.В., Козель Н.А.

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», Красноярск, e-mail: gafurnv@yandex.ru

Сетевое взаимодействие – это новая форма построения образовательных программ, впервые введенная в России с сентября 2013 года. Принципиальным в этой работе является сетевой договор между участниками сети, который определяет роли и ответственность каждого. Сетевая образовательная программа вуза с работодателем позволяет создать новые образовательные практики на основе сетевого договора. При этом сутью договора является разделение и полномочий ответственности за учебный процесс и его результат. Принципиально новой позицией является экспертно-публичное представление текущих результатов по образовательной программе. В рамках задач, поставленных государством по развитию инженерного образования такой подход является инновационным и ценным для тиражирования.

Ключевые слова: сетевой договор, сетевая образовательная программа, инновационное производство, совместный образовательный процесс, базовая кафедра

NETWORKING IMPLEMENTATION FORM OF EDUCATIONAL PROGRAM WITH EMPLOYER

Gafurova N.V., Kosel N.A.

Siberian Federal University, Krasnoyarsk, e-mail: gafurnv@yandex.ru

Network cooperation is a new form of developing educational programmes, which was first introduced in Russia in September 2013. A key part of this work is a Network agreement among the network participants, which states the roles and responsibility for everyone. Joint Network educational programme of the Higher Educational Institution and the Employer allows creating new educational practices on the basis of the network agreement. The essence of the agreement is division of responsibilities and authorities for educational processes and the result of it. What is brand new that is expert and public representation of the current results of the educational programme. In the frame of Engineering education problems, set by the state, this approach represents an innovation and is worth of replication.

Keywords: network contract, networking educational program, innovative production, cooperative educational process, base chair

С момента введения нормы сетевой формы реализации образования вступившем в силу в 2013 году новом Законе об образовании прошло немного времени. Но актуальность ее введения уже назрела давно. Поэтому с первых дней практиками образования она была взята в работу, в том числе в сети федеральных университетов, в попытке построить сетевое взаимодействие с работодателем. Нами давно осознана необходимость участия работодателя в учебном процессе и своей материально-технической базой, и кадровой, а главное, экспертно-содержательной. Особо эта потребность обозначена при подготовке инженерных кадров для развивающихся действующих производств. Реализация сетевых образовательных программ потребовала разработки локальной нормативной базы в университете, которая была апробирована на уровнях бакалавриата и магистратуры.

Имея опыт многолетнего сотрудничества с разными работодателями, представленными своими подразделениями в регионе, мы сталкивались с проблемой отсутствия у них позиции партнерства и тем более со-

трудничества с разделением ответственности за процесс и результат. При этом, как правило, работодатель имеет четко выраженные позиции по неудовлетворенности результатом обучения [1]. Сетевая форма реализации образовательной программы, на наш взгляд, позволяет решать указанную проблему результативного взаимодействия вуза и работодателя. В основе такой работы лежит сетевой договор. Работа по договору до его заключения проводится достаточно большая и достаточно незнакомая и для вузов, и для работодателей. Мы разработали подходы к такой работе. Рассмотрим их.

Сначала необходимо найти и желательно формально закрепить такого работодателя, который уже готов вместе содержательно работать по учебному процессу. Это не просто заказчик выпускников и не тот, кто принимает к себе на практику всех студентов, кого ни отправят, и не тот, кто оказывает спонсорскую помощь по оборудованию и другим материально-техническим вопросам, и не тот, кто работает в составе ГАК и ставит подписи под разработанными ООП, читая готовый вариант. Это те

реальные производства, которые очень болезненно ощущают «голод» в подлинно квалифицированных кадрах (единичные случаи), или те, кто уже имел многолетний опыт сотрудничества с университетом по отдельным позициям содержания учебного плана, делегировал в вуз своих специалистов для ведения занятий и т.д., получая опыт непосредственного влияния на содержание образования. Таких производственников не очень много, и, чтобы перевести взаимодействие в сетевой контекст, часто плохо понимаемый работодателем, нужна предварительная работа вуза с высшим уровнем управления этим производством. Как правило, это первые лица предприятия либо их заместители. В рамках достигнутых договоренностей в такой работе удобно четко определить и конкретное направление подготовки, его уровень, а главное, ценность такого нового взаимодействия.

Образовательная деятельность по программе, реализуемой посредством сетевой формы, может осуществляться в случае соблюдения следующих обязательных условий указанных в договоре:

- кадровая, учебно-методическая, материально-техническая обеспеченность основной образовательной программы высшего образования соответствует требованиям образовательного стандарта, лицензионным и аккредитационным требованиям в организациях – участниках сети;

- наличие договора между организациями о сетевой форме реализации образовательной программы.

Стороны в договорных отношениях принимают на себя следующие *совместные обязательства*:

- выбор направления подготовки и образовательной программы, в соответствии с актуальными задачами развития сторон;

- создание основной образовательной программы;

- согласование профессиональных компетенций выпускников;

- создание базовой кафедры под задачи инновационного развития сторон;

- обеспечение базовой кафедры современным оборудованием;

- поиски и согласование мест для практик-стажировок;

- согласование требований к поступающим на образовательную программу;

- участие в информационно-презентационных мероприятиях по продвижению программ.

Реальная включенность работодателя в конкретную сетевую образовательную программу начинается с *определения ее результативных показателей*: что конкретно

хотим получить, в каком количестве и качестве. В настоящее время такой результат целесообразно выразить в компетенциях. Эту работу удобно начинать с компетенций, приведенных в стандарте, предложив работодателю их ранжировать, оценить в баллах, конкретизировать формулировки и дополнить. Наш опыт показывает, что это совместная работа преподавателей и реальных производственников на понимание результатов учебного процесса и происходит она за несколько итераций. В результате получается некий документ с перечнем компетенций, оценкой их значимости и круг лиц со стороны вуза и работодателя, договорившихся *о целях и ценностях конкретной образовательной программы на определенный ее жизненный цикл*.

Такая деятельность является базисом для начала работы по сетевому договору. Обычно он содержит пункт «Права и обязанности Сторон». Принципиальным в этом пункте становится фраза «Стороны при ведении образовательной деятельности вправе передавать реализацию части образовательной программы другой стороне по настоящему договору». При таком подходе встает вопрос о степенях доверия и праве вмешательства одной стороны в деятельность другой. Мы исходим из *позиции признания профессионализма друг друга*. Поэтому настаиваем, чтобы в сетевом договоре был пункт «Стороны вправе самостоятельно определять порядок организации образовательного процесса, выбирать формы и технологии образовательной деятельности в части образовательной программы, реализуемой одной из сторон». При этом ставится *обязательное условие повышения квалификации* для сторон сети: преподавателей на предприятии, а сотрудников предприятия – по педагогическим программам [2].

После определения результатов образовательной программы необходимо построить матрицу компетенций, которая учитывает оценку и ранг каждой компетенции, распределяя компетенции по уровням их развития и годам обучения. В ходе создания этой матрицы появляется необходимость отдельные позиции еще раз *согласовать с работодателем*. На ее основе строится учебный план. Он получается с серьезными отличиями от существующих ранее. Удивляет в этом плане авторов от вуза то, что теряют необходимость своего присутствия в нем целые дисциплины, либо части дисциплин, появляются новые, под которые обнаружилось компетенции, не обеспеченные учебной деятельностью, меняется место дисциплины в учебном плане, либо представляется отдельными модулями,

распределенными по всему учебному плану, и др.

Когда создан первый проект учебно-го плана, его вновь необходимо *дорабатывать с работодателем*. Потому что именно на основе этого плана и получится сетевое взаимодействие. Для реализации этого согласования стороны распределяют кадры для ведения разных частей учебного плана либо указывают совместную ответственность, как, например, за практику. В совместном обсуждении выбирается территория проведения занятий и наличие на ней необходимой материально-технической базы. Вполне может получиться, что сотрудник предприятия ведет занятия в стенах университета, а преподаватель использует производственную базу предприятия. В развитии учебного плана в образовательной программе указывается роль работодателя в темах курсовых, дипломных работ, задач на практике и др. Вся эта деятельность приводит к вопросам *создания базовой кафедры* на предприятии, в которой функционально появляются исполнители из числа сотрудников предприятия и университета, несущие ответственность и организующие учебный процесс вне университета.

Поэтому в сетевом договоре появляются позиции для вуза и работодателя. Вуз *в рамках договора* принимает на себя следующие обязательства:

- подобрать кандидатуру менеджера образовательной программы с целью организационного обеспечения деятельности;
- ввести в учебный план ценностно-образующие курсы с целью самоопределения в инженерной сфере;
- создавать индивидуальные учебные планы с гибкой технологией представления образовательной услуги для целевой группы студентов;
- обеспечить образовательную программу кадрами в соответствии с разделами учебного плана;
- подготовить рабочие программы учебных дисциплин;
- подготовить ООП в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом и утвердить её в установленном порядке;
- создать базовую кафедру для реализации проекта с новыми образовательными практиками;
- обеспечить базовую кафедру штатами;
- обеспечить выполнение учебного плана в полном объеме;
- организовать повышение квалификации кадров образовательной программы;

– организовать набор на образовательную программу с реализацией требований к качеству контингента абитуриентов, определенных предприятием;

– провести *публичное представление результатов* практики, тем исследований и планируемых результатов будущей выпускной работы;

– обеспечить организационное и финансовое сопровождение практик-стажировок [3].

Предприятие в рамках договора принимает на себя обязательства:

– подобрать кандидатуру руководителя образовательной программы из числа ведущих специалистов инновационной сферы развития предприятия;

– *рекомендовать в основной состав преподавателей* в части обеспечения профессиональной подготовки в соответствии с учебным планом;

– согласовать содержание и объемы учебных дисциплин, рабочие программы с целью достижения согласованных компетенций;

– *вести учебные курсы специалистами* предприятия по дисциплинам специализации, не менее 2 дисциплин в учебном году;

– обеспечить проведение производственной практики на предприятии в полном объеме по дополнительному соглашению к договору;

– формировать целевые группы для обучения по программе и создавать условия для сочетания обучения и работы целевой категории студентов;

– организовать для студентов и их руководителей ознакомительную практику продолжительностью с целью определения тем исследования, актуальных для предприятия;

– принимать участие в профориентационной работе с абитуриентами и приемной кампании, проводимой вузом;

– определить требования к качеству контингента абитуриентов для образовательной программы;

– обеспечить *экспертное участие в мониторинге процесса* подготовки специалистов 2 раза в учебном году.

Реализация сетевой формы в стране еще делает первые шаги. И ряд вопросов требует государственных решений и подзаконных актов, которых еще нет. В том числе не решены нормативно вопросы финансового взаимодействия между участниками образовательной сети. Поэтому в договоре указано, что финансирование части образовательной программы реализуемой каждой из сторон производится за счет собственных средств сторон.

Наш первичный опыт апробации такого договора с отдельными работодателями

в целом, показывает его необходимость и успешность. Он формирует определенный базовый уровень понимания возможностей и ответственности за учебный процесс совместно с предприятием. Особый интерес в апробации сетевого договора у нас вызвали публичные мероприятия, когда студенты предъявляли результаты своих текущих и итоговых работ, а их экспертами были реальные сотрудники предприятий, не занятые в реализации образовательной программы [4]. Так, например, при защите работ по магистерской программе, реализуемой на базовой кафедре ОАО «Информационные спутниковые системы» речь шла о недавно запущенных спутниках или о тех, которые готовятся к запуску. Участие в обсуждении работ магистрантов и постановку им вопросов осуществляли действующие конструкторы предприятия. Это позволило создать атмосферу реального производственного диалога и существенно продвинуть выполнение работ учащимися в рамках реальных задач производства. Практика студентов в сетевой форме образовательной программы перестает быть шаблонной и происходит практически постоянно на протяжении всей образовательной программы. Каждый решает свою персональную задачу, актуальную для производства. Студенты имеют возможность создать о себе мнение у работодателя с перспективой трудоустройства уже на конкретное место, где была практика, выполнены проектные и исследовательские работы [5].

Сетевая форма образовательного взаимодействия набирает объемы в попытке найти свое результативное место в образовательной практике. Мы предполагаем ее ценность в разных направлениях, объемах и уровнях образования от школьников до президентских программ. Наша задача на текущем этапе развития этого явления определить «точки сетевости» и начать их отработку.

Список литературы

1. Ауэр М., Добровская Д., Эдвардс А., Ликл Э. Перспективы развития инженерного образования с позиций IGIP // Высшее образование в России. 2013. – № 2. – С. 39–45.
2. Всемирная инициатива CDIO. Планируемые результаты обучения (CDIO Syllabus): информационно-методиче-

ское издание / пер. с англ. и ред. А.И. Чучалина, Т.С. Петровской, Е.С. Кулюкиной. – Томск: Изд-во ТПУ, 2011. – 22 с.

3. Дреер Р. Применение принципов проектного образования в программах бакалавриата. Высшее образование в России. – 2013. – № 2. – С. 46–49. ISSN 0869–3617.

4. Осипова С.И., Дулинец Т.Г., Лях В.И., Заболотная И.П. Профильное обучение в развитии субъектной позиции учащихся // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 7. – С. 48–52.

5. Осипова С.И., Янченко И.В. Педагогические условия формирования карьерной компетентности студентов в образовательном процессе вуза // Современные проблемы науки и образования. Электронный научный журнал. – 2013. – № 2. – 8 с. ISSN 1817–6321.

6. Осипова С.И. Модель государственно–частного партнерства в отраслевом образовании // European Social Science Journal Европейский журнал социальных наук. – 2014. – № 6 (45). – Т.1. – С. 104–110. ISSN 2079–5513.

References

1. Auer M., Dobrovskaja D., Edwards A., Likl E. Prospective of Engineering Education Development from the point of IGIP // Higher education in Russia, no. 2, 2013. pp. 39–45.

2. Global Initiative of CDIO. Planned Results of Education (CDIO Syllabus): informative and methodic edition / translation from English by A.I. Chuchalina, T.S. Petrovskaja, E.S. Kuliukina. Tomsk, published at Tomsk Polytechnic University, 2011. 22p.

3. Dreer R. Applying of Project Education Principles for Bachelor's Programmes. Higher Education in Russia, no. 2, 2013. pp. 46–49. ISSN 0869–3617.

4. Osipova S.I., Dulinets T.G., Liakh B.I., Zabolotnaia I.P. Subject-oriented Training Courses for Subject Position Identification for Students // Modern Higher Education. 2012. no. 7. pp. 48–52.

5. Osipova S.I., Yanchenko I.V. Pedagogical Conditions for Creating Students' Professional Competence at Universities // Modern Aspects of Science and Education. Electronic Scientific Journal. no. 2013. no. 2. no. 8 p. ISSN 1817–6321.

6. Osipova S.I. Model of State and Private Partnership in Industrial Sector Education // European Social Science Journal. no. 6 (45) vol. 1, 2014. pp. 104–110. ISSN 2079–5513.

Рецензенты:

Кольга В.В., д.п.н., профессор, проректор по внеучебной работе, ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева», г. Красноярск;

Шершнева В.А., д.п.н., доцент, профессор, кафедра прикладной математики и компьютерной безопасности Института космических и информационных технологий, Сибирский федеральный университет, г. Красноярск.

Работа поступила в редакцию 19.12.2014.