

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ КАФЕДР ПРЕДПРИЯТИЙ И ВУЗОВ

Е.Ф. Полисадова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет,
Россия, г. Томск, пр. Ленина, 30, 634050
E-mail: elp@tpu.ru

PROBLEMS OF FUNCTIONING OF THE JOINT DEPARTMENTS OF ENTERPRISES AND UNIVERSITIES

E.F. Polisadova

Tomsk Polytechnic University, Russia, Tomsk, Lenin str., 30, 634050
E-mail: elp@tpu.ru

***Annotation.** The most acute problems of the functioning of the joint departments of enterprises and universities are analyzed. The problems that hinder the successful development of this tool for training competitive specialists, adapted to the modern conditions of professional activity, are considered.*

Стремительное развитие научно-технического прогресса в последние десятилетия диктует необходимость системе образования оперативно подстраиваться к требованиям производства. Существующая система федеральных образовательных стандартов, образовательных программ всех уровней предполагает участие работодателей в определении компетенций выпускников посредством рецензирования содержания образовательных программ, согласования результатов обучения, оценки качества образовательной деятельности, участие в государственных экзаменационных комиссиях итоговой аттестации выпускников, формирования профессиональных стандартов. Как показывает многолетний опыт, наиболее эффективно все эти процессы могут быть реализованы в рамках базовых кафедр - структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, созданных вузами на базе предприятий, научных учреждений [1]. Только в тесном сотрудничестве учебного заведения и работодателя возможно гибко реагировать на потребности реального сектора экономики в специалистах, обладающих необходимым набором компетенций, способных решать задачи на передовых рубежах науки и техники [2, 3].

Практика внедрения базовых кафедр существует с 60-годов [4]. Объединение образовательной и профессиональной деятельности решает главную проблему образования – это повышение качества практической подготовки специалиста, формирование готовности студента после получения диплома выполнять конкретную работу на предприятии. Участие в образовательном процессе сотрудников профессиональной организации, обучение с использованием материальной базы действующих предприятий позволяет подготовить специалиста, адаптированного к современным условиям профессиональной деятельности. Однако, не смотря на все неоспоримые преимущества такой системы подготовки ее реализация наталкивается на ряд барьеров, необходимость преодоления которых сдерживает развитие и полноценное функционирование базовых кафедр.

Нормативно-правовая база образовательной деятельности за последние десятилетия претерпела значительные изменения, и вузы, создавая базовые кафедры, обязаны отразить в лицензии все адреса, по которым проводятся занятия, заключить договора аренды или иные соглашения о передачи оборудования и предоставлении помещений для проведения занятий. Со стороны предприятия также требуется ряд документов, подтверждающих соответствие передаваемых площадей действующим СНиПам для

ведения образовательной деятельности, подтвердить создание специальных условий для лиц, с ограниченными возможностями здоровья. Требуются немалые временные и финансовые ресурсы для подготовки документов и приведение в соответствие помещений. Также остро стоит проблема формирования штата базовой кафедры с соблюдением всех требований к научно-педагогическим работникам, с учетом остепенности, работы по совместительству и т.д. Совокупность существующих проблем зачастую приводит к тому, что предприятия отказываются от создания базовых кафедр. Следует отметить, что только крупные предприятия имеют ресурсы, позволяющие создавать такие подразделения и обеспечивать условия для их дальнейшего функционирования.

В сфере существующих базовых кафедр так же наблюдаются сложности с их эффективным функционированием. Значительный объем работ, который необходимо выполнять в рамках образовательного процесса [5] требует и квалифицированных кадров, и временных ресурсов. На предприятии обязательно должна быть внедрена гибкая системы стимулирования сотрудников, вовлеченных в образовательный процесс. Далеко не всегда это удается сделать, особенно на промышленных предприятиях. Есть немало примеров, когда созданные формально базовые кафедры не работают полноценно, в лучшем случае на предприятиях проводится производственная практика студентов. Специфика работы научных учреждений, имеющих базовые кафедры, позволяет плавно вводить студентов в научные проекты, привлекая и обучая студентов с младших курсов. Большое число базовых кафедр организовано именно в академических институтах [2].

Молодые специалисты, заканчивающие базовые кафедры, как правило, остаются работать на предприятии. Учитывая то, что кафедры выпускают специалистов по одному направлению, со-временем происходит насыщение кадрами с определенной специализацией. В этом случае, кафедре необходимо подстраиваться под ситуацию на предприятии, варьировать число бюджетных мест, предусматривать трудоустройство выпускников на других предприятиях. Для крупных корпораций, в состав которых входит несколько предприятий такая проблема стоит менее остро. На АО «НИИ «Полюс» им. М.Ф. Стельмаха» (холдинг «Швабе», госкорпорация «Ростехнологии») успешно функционирует две базовых кафедры: «Лазерная техника» Физико-технологического института МИРЭА, «Квантовая электроника» факультета физической и квантовой электроники МФТИ [6]. Ведется подготовка бакалавров и магистров по направлениям «Оптотехника» и «Прикладные математика и физика». На предприятии холдинга «Швабе» АО «ЛЗЭС» функционирует базовая кафедра «Оптические системы и технологии», которая ведет подготовку бакалавров по двум направлениям «Лазерная техника и лазерные технологии» и «Оптотехника» [7]. Успешное функционирование базовых кафедр в холдинге обеспечивается системой мотивации сотрудников к работе со студентами, а также программами поддержки молодых специалистов, которые остаются работать на предприятиях холдинга после окончания вузов, повышают свою квалификацию, в том числе обучаясь в аспирантуре.

Немаловажной задачей для базовых кафедр является обеспечение качественного набора абитуриентов. Часто для молодых людей, ограничение по трудоустройству, возникающие поступления на специализированную кафедру предприятия, является антимотивацией. Задача вузов и предприятий – активная работа по привлечению талантливых школьников, организация привлекательных мероприятий, создание специализированных классов в школах. Такая практика успешно реализуется в Лицее при ТПУ, где под патронажем госкорпораций созданы Газпром-класс, Естественнонаучный класс, IT-класс, Аэрокосмический класс, Энергокласс [8].

Таки образом, для успешного развития института базовых кафедр, как наиболее эффективного инструмента подготовки конкурентоспособных специалистов, готовых после окончания вуза решать профессиональные задачи в наиболее актуальных и востребованных областях науки и техники, необходимы следующие условия: упрощение процедур нормативно-правового регулирования создания и функционирования базовых кафедр; взвешенная стратегия предприятия в области кадровой политики, система поддержки молодых специалистов; наличие системы мотивации сотрудников предприятия к участию в образовательном процессе, к работе со студентами по вовлечению их производственный процесс. Успешное функционирование базовой кафедры может быть достигнуто только в тесной интеграции вузов и предприятий, путем объединения материальной базы и интеллектуального потенциала участников образовательного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 августа 2013 г. № 958 «Об утверждении Порядка создания профессиональными образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы» (зарегистрировано в Минюсте России 30 августа 2013 г. № 29819) // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».
2. Боровков А.И., Марусева В.М., Рябов Ю.А., Щербина Л.А. Глобальные тренды в инженерном образовании // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – Т. 9. – № 4. – С. 58–76.
3. Бородавкин В.А., Щеглов Д.К., Охочинский М.Н., Русина А.А. Базовая кафедра предприятия в структуре высшего учебного заведения // Инновации. – 2015. – Т. 203. – № 9. – С. 93–97.
4. Шабанов Г.А. Проблемы создания базовых кафедр вузов // Личность в информационно-образовательном пространстве: ответы на вызовы времени сборник докладов Всероссийской научно-практической конференции. Российский новый университет. 2018. – С. 277–283.
5. Пашенко О.С., Бахмутский Ю.А., Аверьянова О.С. Базовая кафедра как форма эффективного сотрудничества бизнеса и вуза // Актуальные проблемы экономики и менеджмента: Материалы международной научно-практической конференции магистрантов к 100-летию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. Под ред. В.А. Ковалева и А.И. Ковалева. 2018. – С. 104–108.
6. Образование [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.polyus.info/education/> (дата обращения 22.12.2019).
7. Учебная работа [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lzos.ru/career/tselevoe-obuchenie/mtu-mirea/uchebnaya-rabota/> (дата обращения 22.12.2019).
8. Лицей при ТПУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://portal.tpu.ru/lyceum/entrants> (дата обращения 22.12.2019).