

Гринкруг Л. С., Василенко В. С., Буховцева О. В.
L. S. Grinkrug, V. S. Vasilenko, O. V. Buhovtseva

РОЛЬ КУРАТОРА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ¹

THE ROLE OF A CURATOR IN THE INTERACTION OF A UNIVERSITY AND EMPLOYERS²



Гринкруг Лев Соломонович – кандидат технических наук, доцент, ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия» (Россия, Биробиджан). E-mail: rectorat@dvgsu.ru.
Mr. Lev S. Grinkrug – Ph.D. in Engineering, Associate Professor, Rector of the Far Eastern State Academy for Humanities and Social Studies” (Russia, Birobidzhan). E-mail: rectorat@dvgsu.ru.



Василенко Валентина Сергеевна – научный сотрудник лаборатории моделирования системы взаимодействия вуза с внешней средой научно-образовательного Центра исследований и инноваций федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия» (Россия, Биробиджан). E-mail: vvs.jar@mail.ru.
Ms. Valentina S. Vasilenko – researcher, Laboratory of Modeling of the Interaction between the University and Environment, Center for Research and Innovation, the Far Eastern State Academy for Humanities and Social Studies (Russia, Birobidzhan). E-mail: vvs.jar@mail.ru.



Буховцева Ольга Васильевна – аспирант кафедры педагогики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия» (Россия, Биробиджан). E-mail: Luxurygrase@mail.ru.
Ms. Olga V. Buhovtseva – PhD Candidate, Department of Education, the Far Eastern State Academy for Humanities and Social Studies (Russia, Birobidzhan). E-mail: Luxurygrase@mail.ru.

Аннотация. В статье представлен обзор проблем, связанных с организацией взаимодействия вуза и работодателей. Описана роль куратора в организации такого взаимодействия, оценена результативность участия кураторов в реализации взаимодействия вуза и работодателей для эффективной социализации студентов и их успешного трудоустройства.

Summary. The paper reviews a range of problems associated with the organization of interaction of a university and employers. The role of a university's curator in the management of this interaction is described, the impact of the curators' participation upon the implementation of the interaction of a university and the employers for effective socialization of students and their successful employment is estimated.

¹ Работа подготовлена в рамках реализации проекта № 3.2.1/10880 «Разработка инновационной модели государственно-общественной системы управления взаимодействием вуза с внешней средой» аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009-2011 гг.)».

² The paper is part of the project № 3.2.1/10880 «Development of an Innovative Model of State and Public System of Management of External Relations of a Higher Education Institution» of the analytical departmental special-purpose program titled «Development of the Scientific Capacity of the Higher Education System (years 2009-2011)».



Ключевые слова: внутренняя среда, вуз, куратор, работодатель, социализация, профессионализация, специалист, студент, трудоустройство.

Key words: internal environment, university, curator, employer, socialization, professionalizing, professional, student, employment.

УДК 37.014

Каждая сознательная личность стремится к тому, чтобы обеспечить себе достойное будущее. В начале жизненного пути человека эту миссию выполняют его родители. По мере взросления она переходит непосредственно в руки развивающегося индивида. Уже при поступлении в вуз абитуриент, осознавая или не осознавая ответственность за свое дальнейшее существование, начинает самостоятельно выстраивать индивидуальную линию жизни. От начинающего студента зависит, станет ли он компетентным специалистом, который после окончания вуза сможет найти достойную, интересную и высокооплачиваемую работу. Это достижение отчасти обеспечивается выполнением следующих предпосылок:

- как студент вольется в новый студенческий коллектив;
- как его воспримут преподаватели;
- какими будут его достижения за время обучения в вузе;
- с каким набором сформированных компетенций он покинет стены вуза.

Все это включено в один длительный и сложный процесс социализации – активное воспроизводство индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду [1, 265]. Важная роль в процессе социализации студента принадлежит людям, сопровождающим образовательный процесс:

1) работникам вуза:

- преподавателям, организующим учебную деятельность студентов;
- сотрудникам, организующим воспитательную деятельность в вузе на протяжении всего процесса обучения;
- кураторам, сопровождающим студентов во время обучения, в том числе на самом сложном – первом – курсе;

2) работодателям, участвующим в ознакомлении студентов с особенностями их предстоящей профессиональной деятельности, формировании необходимых профессиональных компетенций во время прохождения производственной практики, а также содействующим дальнейшему трудоустройству молодых специалистов.

В идеале, в стенах вуза осуществляется целенаправленное обучение и воспитание студента, то есть происходит социально контролируемая социализация [6, 24]. Вуз и внешняя среда выступают в качестве факторов социализации студентов, обеспечивая возвращение профессионально мобильных специалистов, обладающих качественной профессиональной подготовкой.

Зачастую одно или сразу несколько звеньев выпадают из единой цепи, что отмечают многие авторы.

1) Недостаточность вклада вуза в социализацию студентов.

Слабый вклад преподавателей и служб вузов в социализацию студентов отмечают многие исследователи. Так, Т.А. Соколова указывает на то, что преподаватель обычно не в состоянии охватить весь процесс формирования профессиональных, нравственных качеств студентов [10, 69]. Е. Бойчук замечает, что в демократических странах воспитание студентов не является отдельной, важной задачей руководства и коллективов высших учебных заведений [2, 173].

Кураторы вузов, в свою очередь, должны выполнять очень важную функцию – они являются посредниками между администрацией вуза и студентами, между работодателями и вузом, между студентами и работодателями [5, 280]. Фактически, кураторам отводится наи-

более значительная роль в личностном становлении, воспитании и развитии будущего специалиста. Несмотря на это, существуют огромные недопустимые пробелы в их деятельности: на сегодняшний день кураторство во многих российских вузах носит формальный характер, в литературе отсутствует полная концепция эффективного взаимодействия куратора со студентами, на практике преобладает слабое влияние куратора на профессионально-личностное развитие будущих специалистов. О.А. Нестерова обращает внимание на то, что в деятельности кураторов академических групп существует ряд противоречий, среди которых – формальное наличие кураторов и слабое владение ими спецификой кураторской деятельности, ее особенностями, целями, задачами, а также содержанием и формами работы со студентами, направленными на их профессиональное становление и развитие [7, 56]. И.А. Ильева, Т.А. Леонченко считают, что в настоящее время «отсутствуют ... теоретические и практические разработки оптимального вхождения в социум молодежи под воздействием кураторов» [5, 280].

2) Недостаточность вклада работодателей в социализацию студентов.

В настоящее время работодатели не принимают активного участия в формировании мотивации студентов к будущей профессии, в развитии их профессиональных компетенций: отсутствует налаженная система управления взаимодействием работодателей и вуза, способствующая социализации студентов, отсутствует согласованность между потребностями рынка профессионального труда и возможностями высших учебных заведений, в части подготовки кадров, что, несомненно, оказывает негативное влияние на эффективность вхождения личности в новую социальную среду, на качество подготовки студентов к профессиональной деятельности.

Опыт зарубежных стран (в первую очередь – Европы) показывает, что налаживание социального партнерства между учреждениями профессионального образования и работодателями – дело крайне сложное. Профессиональное образование не может эффективно развиваться, будучи в изоляции от тех структур, для которых оно готовит специалистов. Р.Н. Федосова и В.А. Юрга обращают внимание на то, что в настоящее время отсутствует необходимая взаимосвязь в цепочке: государство – высшая школа – работодатели и, как следствие, недостаточен уровень профессиональной подготовки выпускников; зачастую имеет место смена в процессе реальной трудовой деятельности специальности, полученной в вузе [12, 87].

В.А. Русановский, А.В. Якунина отмечают, что большинство организаций сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту незамедлительно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается сегодня скорее как исходный материал для подготовки полноценного специалиста, при этом объем базовых знаний, полученных выпускниками, как правило, не вызывает особых нареканий [9, 44]. Это подтверждается результатами социологического опроса 2000 студентов Уральского государственного университета, проведенного Е.Е. Федоровой в 2007 г.: подавляющее большинство студентов (84,6 – 89,3 %) находятся на среднем уровне сформированности профессиональной компетентности; низкий уровень диагностирован у 13 студентов (10,7 – 14,8 %) в каждой группе; высокий уровень компетентности выявлен менее чем у 1 % студентов [11, 71].

Позитивным примером активного взаимодействия вузов с внешней средой в советское время являлось тесное сотрудничество вузов с предприятиями промышленности, широкое участие последних в практической подготовке студентов, в проведении совместных научных исследований [3, 33]. И сейчас для молодых специалистов, еще в период обучения, должны быть предусмотрены варианты эффективного применения формируемых в вузе профессиональных компетенций, но, к сожалению, в настоящее время такие возможности практически отсутствуют. Порой сами работодатели формально относятся к выполнению возложенных на них функций. Приходя на практику, студенты подчас с трудом «выуживают» из организации информацию для написания отчета по практике [9, 45]. Т.И. Власова и Н.Г. Попов указывают на то, что в России на сегодняшний день не сформирована культура общения между работодателями и работниками образования.



Налаживание системного взаимодействия работодателей и вуза позволит привлечь к реализации образовательных задач интеллектуальные, организационные, материальные ресурсы предприятий, тем самым повышая качество подготовки специалистов, их конкурентоспособность на рынке труда.

Немаловажная роль в организации взаимодействия вуза с работодателями может принадлежать кураторам вуза, при условии реализации ими в своей деятельности следующих принципиальных подходов:

- встречи кураторов с первокурсниками необходимо проводить регулярно, причем не только в промежутках между занятиями и при подготовке и участии в различных мероприятиях, но и еженедельно – в специально отведенное для кураторских часов время;

- встречи должны быть содержательными – тематическими, то есть, помимо обсуждения посещаемости и успеваемости студентов, необходимо во время каждой встречи передавать те знания, которые им пригодятся во время обучения в вузе (например, это могут быть встречи, посвященные изучению правил внутреннего распорядка вуза, прав и обязанностей студентов и т.д.);

- необходимо создавать среду, способствующую профессионализации студентов. В качестве одного из эффективных способов подготовки студента к его будущей профессиональной деятельности может быть названо регулярное проведение тестов на самопознание (например: «Решительный ли Вы?», «Лень раньше нас родилась», «Умеете ли Вы быть счастливым?», «Вы сама доброта» и др.);

- наличие кураторских часов – хорошая возможность сформировать у студентов навыки работы в коллективе, становления межличностных взаимодействий с помощью специальных игр и упражнений, которые куратор может проводить как самостоятельно, так и совместно с психологом (к таким упражнениям могут быть отнесены «Имена прилагательные», «Откровенный рассказ о себе», «Коллективный рисунок», «Найди похожих», «Сто вопросов сокурснику» и др.);

- необходимо регулярное проведение диагностических исследований для выявления личностных особенностей первокурсников, их мотивации, стремлений, интересов и увлечений (диагностика принятия других по шкале Фейя, методика изучения мотивов учебной деятельности А.А. Реана, В.А. Якунина, методика диагностики самооценки Ч.Д. Спилбергера, диагностика социальной эмпатии Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова и др.). Важно увидеть то положительное, что есть в личности каждого студента, содействовать их самоутверждению, создавая благоприятные условия для развития способностей, положительных качеств и мотивации молодых людей. Кроме того, кураторам необходимо уметь правильно оценивать уровень развития студенческих групп, чтобы применять адекватные методы и приемы воспитательной работы со студентами;

- эффективной формой работы кураторов с группами является просмотр и обсуждение фильмов на определенную тему (ответственное отношение к учебе, самооценка и ее влияние на индивидуальный процесс обучения, мотивы выбора профессии, самоидентификация в юности и др.);

- совместный поиск решений потенциальных проблем в студенческой среде, организуемый на кураторских часах, может помочь молодым людям обрести опыт поведения в стандартных и нестандартных ситуациях (это может быть рассмотрение проблем, связанных с отношениями в студенческой группе, с проживанием в общежитии, с подготовкой к семинарским занятиям и др.). Необходимо сформировать у студентов навыки самостоятельного поиска выхода из трудных ситуаций;

- деятельность кураторов должна быть нацелена на обеспечение успешности будущей трудовой деятельности студентов. Этому могут способствовать регулярное проведение профессионально-ориентированных дискуссий («Как стать профессионалом?», «Что я знаю о

своей профессии?» и др.), участие в организации и проведении регулярных встреч студентов с работодателями и т.п.

Для качественной подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности недостаточно проводить работу в данном направлении только на первом курсе. Это связано с тем, что в начале обучения студенты, как правило, осваивают лишь основы выбранной профессии, а все необходимые профессиональные компетенции должны быть сформированы на старших курсах, под руководством опытных кураторов-наставников (менторов – опытных и уважаемых наставников, руководителей) [4, 81]. Особенности работы кураторов-наставников рассматривали Л.В. Волосович [4], Г.М. Рудакова [8], но в целом особенности работы кураторов в данном направлении слабо представлены в современной литературе.

К основным функциям менторов могут быть отнесены:

- оказание студентам помощи в овладении специальностью;
- содействие их профессиональному становлению;
- помощь в дальнейшем трудоустройстве посредством взаимодействия с работодателями региона.

Выбор кураторов-наставников не должен быть случайным, необходимо серьезно подходить к решению данного вопроса, отбирая из числа профессорско-преподавательского состава компетентных докторов и опытных кандидатов наук для эффективной профессионально-направленной работы со студентами.

К кураторам-наставникам могут прикрепляться студенты старших курсов, а также студенты магистратуры. Наставническая деятельность предполагает организацию кураторами регулярных встреч студентов с ведущими представителями тех предприятий, в которых они могли бы работать после окончания вуза. Встречи могут проводиться как в стенах высшего учебного заведения, так и на территории соответствующего учреждения в форме бесед, дебатов, различных мероприятий, способствующих профессиональной ориентации студентов. Менторы должны принимать активное участие во взаимодействии вуза с работодателями посредством организации прохождения студентами старших курсов обучения практики, которая должна позволить студентам больше узнать об особенностях их предстоящей профессиональной деятельности, способствовать формированию положительной мотивации для дальнейшего обучения. В свою очередь представители организаций будут иметь возможность оценить потенциал будущих выпускников.

Существуют и другие эффективные формы организации кураторами-наставниками взаимодействия вуза с работодателями:

- проведение среди студентов старших курсов конкурсов с участием в качестве членов оценочной комиссии работодателей. Критериями победы может быть уровень сформированности профессиональных компетенций будущих специалистов. Участие в конкурсах создает возможность для студентов продемонстрировать свои знания и навыки в решении конкретных практических проблем;
- организация конференций и семинаров с ведущими специалистами предприятий и организаций с привлечением студентов всех курсов обучения и т.п.

Частично принцип работы кураторов-наставников нашел свое применение при переходе на двухуровневую систему образования. Руководители магистратур нацеливают магистрантов на активную учебную и научную деятельность, организуют встречи с потенциальными работодателями, оказывают всестороннюю поддержку формирования профессиональных компетенций студентов магистратуры, а также способствуют их дальнейшему трудоустройству.

Качественно организованная кураторская деятельность в вузе должна способствовать повышению эффективности взаимодействия работодателей со студентами:

- студенты, благодаря успешному развитию мотивации к профессиональной деятельности, будут стремиться формировать свои общекультурные и профессиональные компетенции в полном объеме;



– работодатели будут готовить для себя высококвалифицированные кадры, ориентированные на особенности работы на конкретном предприятии, обладающие не только необходимыми знаниями, но и опытом, полученным в ходе прохождения студентами различных видов практик.

Трудоустроившись после получения диплома, молодые специалисты не будут тратить время на длительную адаптацию к особенностям работы, к новому коллективу, а сразу смогут приступить к выполнению своих профессиональных обязанностей. Таким образом, в процессе обучения в вузе, молодые люди должны стать профессионалами, личностями с высокими культурными, гражданскими и нравственными качествами. Этим требованиям всегда стремилось соответствовать российское образование [10, 89].

Невозможно продуктивно выстроить образовательную деятельность вуза без его интеграции с внешней средой, без многоаспектного взаимодействия вуза с работодателями, так как внешняя среда оказывает огромное влияние на образовательный процесс в вузе. Системное взаимодействие вуза и работодателей является необходимым элементом жизнедеятельности высшего учебного заведения, обеспечения его функционирования и развития. При активизации трех сил: вуза, работодателей и непосредственных потребителей услуг вуза, будут созданы все условия для успешной социализации выпускников, которые станут активными субъектами на рынке профессионального труда, способными сделать правильный выбор маршрута собственной профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Г. М. Социальная психология: учеб. для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 363 с.
2. Бойчук, Е. Мы и Европа – различие подходов к воспитанию молодежи / Е. Бойчук // Народное образование. – 2003. – № 9 (№ 1332). – С. 172-176.
3. Власова, Т. И. Взаимодействие туристского вуза с работодателями как важнейшее условие обеспечения качества образования и трудоустройства выпускников / Т. И. Власова, Н. Г. Попов // Сервис в России и за рубежом. – 2008. – № 2. – С. 31-40.
4. Волосович, Л. В. Роль института «наставников» в организации практики студентов педагогических колледжей Канады / Л. В. Волосович // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 5. – С. 81-82.
5. Ильяева, И. А. Социологическая интерпретация подходов к обучению работе куратора студенческой группы / И. А. Ильяева, Т. А. Леонченко // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2009. – № 12. – С. 279-283.
6. Мудрик, А. В. Социализация человека: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / А. В. Мудрик. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
7. Нестерова, О. А. Технология деятельности куратора академической группы / О. А. Нестерова // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 3. – С. 56-59.
8. Рудакова, Г. М. Технология подготовки магистрантов к научной и педагогической деятельности. итоги тринадцати лет / Г. М. Рудакова // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. – 2010. – № 10. – С. 1-7.
9. Русановский, В. А. Построение эффективной системы высшего образования: опыт Бельгии и целесообразность его использования в России / В. А. Русановский, А. В. Якунина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2008. – № 1. – С. 43-48.
10. Соколова, Т. А. Роль куратора академической группы в формировании личности студента / Т. А. Соколова // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. – 2007. – № 1. – С. 69-72.
11. Федорова, Е. Е. Проблемы адаптации студентов к профессиональной деятельности в вузе / Е. Е. Федорова // Педагогика. – 2007. – № 3. – С. 71-76.
12. Федосова, Р. Н. Модель взаимодействия государства, вузов и работодателей при подготовке современных специалистов / Р. Н. Федосова, В. А. Юрга // Вестник Финансовой академии. – 2006. – № 1-2. – С. 87-92.