

КАДРОВЫЙ АКТИВ И ПОТЕНЦИАЛ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Е. В. Ляпунцова

доктор технических наук, профессор кафедры инновационного предпринимательства, Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана, г. Москва, Россия, lev86@bmstu.ru

В статье рассмотрена концепция развития кадрового потенциала высшей школы с учетом проектной деятельности и академического наставничества, что способствует экономический потенциал. Рассмотрены основные шаги взаимодействия и сотворчества в профессиональном сообществе.

Ключевые слова: кадровый потенциал; проектная деятельность; национальная и экономическая безопасность; концепция; академическое наставничество; экономическое развитие; образовательный суверенитет.

HUMAN RESOURCES AND THE POTENTIAL OF HIGHER EDUCATION AS A CONDITION FOR ECONOMIC DEVELOPMENT

E. V. Lyapunтова

doctor of technical sciences, professor of the department of innovative entrepreneurship, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russia, lev86@bmstu.ru .

The article considers the concept of developing the human resources potential of higher education, taking into account project activities and academic mentoring, which contributes to economic potential. The main steps of interaction and co-creation in the professional community are considered.

Keywords: human resources; project activities; national and economic security; concept; academic mentoring; economic development; educational sovereignty.

Человеческий актив, в отличие от других активов, не принадлежат ни компании, ни учебному заведению, а он аккумулирован в сотрудниках. Это совокупность коллективных знаний профессионального сообщества, их способностей, умений и личных качеств. Человеческий ресурс – это кадровый потенциал, пока только лишь возможность, которая еще не реализована. Профессионалы, каждый из которых не только знает и умеет, но и готов делиться знаниями и опытом как наставник. Само понятие активы – это такое качество сотрудников, ресурсы – это люди. С учетом целевой аудитории ресурсы в данном случае – это профессорско-преподавательский состав в академической среде [1].

Какое место занимает академическое наставничество в реформировании системы высшего образования? Какие возможности открываются перед преподавателями для повышения квалификации? Как проходит обмен опытом? Что представляют собой межвузовский образовательный кластер? С учетом поставленных вопросов сформировался проект «Школа академического наставничества и сотворчества» [2].

Цели и ценности школы академического наставничества и сотворчества могут варьироваться в зависимости от конкретной концепции и философии образовательного учреждения. Однако, в общих чертах, цели и ценности такой школы могут быть следующими:

1. Развитие академических навыков: Школа стремится обеспечить высокий уровень образования и академической подготовки учеников, помогая им развивать критическое мышление, аналитические способности и творческий потенциал.

2. Индивидуальный подход: Школа ставит целью учитывать индивидуальные потребности и способности каждого ученика. Она стремится создать благоприятную и поддерживающую обстановку, где каждый ученик может раскрыть свой потенциал и достичь успеха.

3. Наставничество: Школа активно привлекает опытных и вдохновляющих наставников, которые помогают ученикам развивать свои навыки и интересы. Они являются ролевыми моделями и готовы поддерживать учеников в их образовательном пути.

4. Сотрудничество и сотворчество: Школа стимулирует сотрудничество и сотворчество между учениками, учителями и родителями. Она создает условия для коллективного обучения, обмена идеями и взаимодействия, чтобы стимулировать творческий и инновационный подход к обучению.

5. Этические ценности: Школа акцентирует внимание на развитии этических ценностей учеников, таких как уважение, справедливость, ответственность и эмпатия. Она стремится формировать гражданскую ответственность и готовность учеников вносить позитивный вклад в общество.

Академическое наставничество и проектная деятельность тесно связаны между собой. Академическое наставничество в контексте образования подразумевает процесс, в котором более опытные и знающие участники (наставники) помогают менее опытным участникам (студентам) в их учебной деятельности. Наставники предоставляют руководство, советы, поддержку и обратную связь, помогая студентам развивать академические навыки, улучшать качество своей работы и достигать своих учебных целей [3].

Проектная деятельность, с другой стороны, является методом обучения, в котором студенты активно участвуют в реализации проектов, решающих реальные проблемы или создающих конкретные продукты. Проекты могут быть связаны с различными областями знаний и требуют от студентов применения разнообразных навыков, таких как исследование, планирование, коммуникация, сотрудничество и креативное мышление.

Комбинирование академического наставничества и проектной деятельности позволяет студентам получить не только академические знания и навыки, но и развить критическое мышление, самостоятельность, коммуникационные навыки и умение работать в команде. Этот подход способствует более глубокому и практическому пониманию учебного материала и подготавливает студентов к реальным вызовам и задачам в их будущей профессиональной деятельности. Именно по этой причине необходимо создавать и реализовывать не только концепцию наставничества, но и разработать систему бора лучших практик и базу наставников. В основу разработки базы наставников лежит сама концепция наставничества, которая описывает подход или методологию для обучения и развития целевой аудитории.

Концепция включает в себя: определение целей и задач, запрос наставляемых, определение ролей и ответственностей наставника и наставляемого, анализ существующих методов и подходов, создание плана действий и оценку эффективности с учетом индивидуальных особенностей запроса, разработку планов и программ обучения и развития. Концепция наставничества может быть применена в различных сферах: образование, профессиональное развитие, личностный рост. Концепция основывается на принципах активного обучения, индивидуального подхода и взаимодействия между наставником и наставляемым. Концепция наставничества может быть разработана как для индивидуального наставничества, когда один наставник работает с одним подопечным, так и для группового наставничества, когда наставник работает с группой людей. В любом случае, основной целью концепции наставничества является помощь наставляемых в их личном и профессиональном развитии, обеспечение поддержки и руководства на пути к достижению поставленных целей.

Разработка концепции академического наставничества может включать несколько этапов. Вот некоторые из них:

1. Исследование и анализ: Изучение существующих моделей и подходов к академическому наставничеству, анализ литературы и исследований в этой области.

2. Определение целей и задач: Определение основных целей и задач академического наставничества, а также определение ожидаемых результатов.

3. Определение целевой аудитории: Определение группы студентов, которым будет предоставляться академическое наставничество, и учет их особенностей и потребностей.

4. Разработка стратегии: Разработка стратегии и подходов к академическому наставничеству, включая выбор методов, инструментов и форматов работы с наставниками и студентами.

5. Создание программы: Создание программы академического наставничества, включающей в себя планы и ресурсы для проведения обучения, поддержки и оценки процесса наставничества.

6. Пилотное тестирование: Проведение пилотного тестирования программы на небольшой группе студентов и наставников для оценки ее эффективности и внесения необходимых корректировок.

7. Распространение и масштабирование: После успешного пилотного тестирования распространение программы на более широкую аудиторию студентов и наставников, а также масштабирование процесса наставничества.

8. Оценка и совершенствование: Оценка эффективности программы на основе обратной связи от студентов и наставников, а также внесение необходимых изменений и совершенствование процесса наставничества.

Важно отметить, что каждый этап требует тщательного планирования, сотрудничества с заинтересованными сторонами и постоянного обновления и улучшения концепции академического наставничества.

Однако, сначала надо обучить наставников. Проект «Школа Академического Наставничества и Сотворчества» (далее – ШАНС) нацелен на апробацию новых практик для наставников. Реализуется данный проект ШАНС Межрегиональной общественной организацией «Лига Преподавателей Высшей Школы» (далее – Лига), которая имеет успешный опыт в данном направлении с 2008 г. и принимает участие в проектах федерального, регионального и международного значений. Лига ставит перед собой задачу с учетом запроса целевой аудитории, а в данном случае – это преподаватели вузов, апробацию образовательных подходов для наставников: обмен опытом, формирование концепции академического наставничества, сбор лучших практик преподавателей вузов в первую очередь из числа победителей Флагманского проекта и Всероссийского конкурса Лиги «Золотые Имена Высшей Школы», который успешно реализуется уже седьмой год и охватывает более 7 700 преподавателей из 79 регионов страны, возраст участников от 23 до 92 лет. У Лиги более 54 региональных отделений, есть представительства в вузах. Это дает основание утверждать, что охват и масштаб проекта ШАНС будет успешным.

В планах обучение преподавателей. Распространение практики преподавателям. В процесс сотворчества включились университеты дружественных стран, что является значимым фактором для интеграции в общий инновационный образовательный, научный и культурный процесс личного роста наставника и развития гражданского общества в целом. Все эти показатели и метрики и составляют как кадровый потенциал, человеческий ресурс профессионального сообщества, что в свою очередь влияет на экономический рост в стране. Позволяет решить проблемы социального, технологического, экономического суверенитета, Национальной безопасности страны.

Наставничество и сотворчество – это непрерывные и неразрывные два процесса, которые обогащают, развивают и объединяют в единое целое как наставника, так и наставляемого. Именно по этой причине проект ШАНС имеет глубинный смысл и значимость. Нам каждому в жизни дается шанс и важно им правильно воспользоваться, а главное встретить своего Наставника.

Обязательные этапы развития образовательных программ, включая и проект ШАНС:

- анализ потребностей: Изучение текущих проблем и потребностей студентов, определение целей и ожиданий, которые они имеют от наставничества. Это поможет определить основные направления и задачи программы;

- определение целей: Определение конкретных целей и задач, которые должны быть достигнуты в рамках программы академического наставничества. Это может быть поддержка в академическом развитии, ориентация в учебном процессе, развитие навыков самоорганизации;

- разработка структуры программы: Определение основных компонентов программы, таких как формат встреч (индивидуальные или групповые), частота встреч, продолжительность программы. Также важно определить критерии отбора наставников и студентов;

- подбор и обучение наставников: Проведение процесса подбора и обучения наставников, которые будут работать с участниками программы. Обучение может включать в себя такие аспекты, как коммуникационные навыки, принципы наставничества, ориентация на потребности студентов;

- разработка индивидуальных планов: Создание индивидуальных планов для каждого студента, учитывающих их академические потребности, цели и ожидания. Планы могут включать в себя определение конкретных задач, ресурсов и сроков их выполнения;

- оценка и адаптация программы: Проведение регулярной оценки эффективности программы и адаптация ее составляющих в соответствии с обратной связью от студентов и наставников. Это поможет улучшить качество программы и достичь лучших результатов.

Важно помнить, что каждая программа академического наставничества может иметь свои особенности и требования, поэтому этапы разработки могут немного различаться в зависимости от контекста и целей программы. Также стоит отметить, что обучение академических наставников – это процесс непрерывного развития, и необходимо поддерживать их мотивацию и интерес к профессиональному росту.

Программа обучения академических наставников может включать различные темы, которые помогут им развить необходимые навыки и компетенции. Вот некоторые из возможных тем, которые можно включить в такую программу:

1. Роль и функции академического наставника: обзор основных задач и обязанностей, которые выполняют наставники в академической среде.

2. Коммуникационные навыки: развитие навыков эффективного общения с наставляемыми студентами, включая умение слушать, задавать вопросы, давать обратную связь и поддерживать мотивацию.

3. Разработка индивидуальных образовательных планов: организация и планирование академической поддержки для студентов, включая определение целей, выбор курсов, поддержку в процессе выбора карьеры и развития навыков.

4. Академическая поддержка и ресурсы: ознакомление с различными ресурсами и услугами, доступными студентам, такими как библиотеки, научные журналы, центры поддержки.

5. Развитие менторских навыков: обучение наставников техникам менторства, включая умение вдохновлять и мотивировать студентов, помогать им развивать свои навыки и достигать успеха.

6. Этика и профессиональные стандарты: обсуждение этических вопросов, связанных с академическим наставничеством, а также знакомство с профессиональными стандартами и правилами, соблюдение которых является важной частью работы наставника.

7. Оценка и оценивание: обучение методам оценки успехов студентов, включая различные формы оценки, обратную связь и развитие оценочных навыков.

8. Развитие собственных навыков: стимулирование наставников к постоянному профессиональному развитию, включая участие в конференциях, семинарах, чтение научных статей.

Конечно, конкретная программа обучения может быть адаптирована к конкретным потребностям и целям организации, но эти темы могут служить хорошим основанием для разработки программы обучения академических наставников.

Существуют различные способы и возможности для сотрудничества и сотворчества.

1. Участие в профессиональных сообществах: Присоединяйтесь к сообществам, где есть возможность общаться с другими специалистами в конкретной области и делиться опытом. Это могут быть форумы, группы в социальных сетях или специализированные профессиональные организации.

2. Организация мастер-классов и тренингов: Поделитесь своим опытом и знаниями, проводя мастер-классы или тренинги для других специалистов. Это позволит не только делиться своим опытом, но и учиться от других участников.

3. Партнерство и объединение: Работайте с другими специалистами и организациями, чтобы обмениваться опытом и взаимодействовать в рамках проектов или исследований. Это поможет расширить свои знания и получить новые идеи.

4. Публикация статей и исследований: Публикуйте свои исследования, статьи и практические материалы, чтобы делиться своим опытом с другими специалистами в конкретной области. Это поможет установить связи с коллегами и получить обратную связь.

5. Участие в конференциях и семинарах: Примите участие в конференциях, семинарах и других профессиональных мероприятиях, где возможно встретиться с другими специалистами и обсудить свои идеи и опыт. Не забывайте также о важности активного слушания и открытого обсуждения, чтобы максимально использовать потенциал обмена опытом.

6. Организация процесса проектной деятельности: Создавайте конкретные проекты и мероприятия, что является самым эффективным способом найти связь между наставником и наставляемым в академической среде.

Подводя итоги, можно отметить, что кадровый актив и потенциал в высшей школе не до конца еще раскрыт. Тема академического наставничества является важной и актуальной, что позволит увеличить показатели так необходимые для развития экономики, эффективно организовать взаимодействие между академической средой и отраслями и производством для обмена опытом и получения новых знаний и умений с учетом поставленных стратегических задач образовательного и технологического суверенитета.

Библиографические ссылки

1. Кадровый актив и потенциал высшего образования [Электронный ресурс] / Пресс-конференция, 2023 год, РИА Новости, г. Москва. URL: <https://na.ria.ru/20230620/nastavnik-1879417902.html>; <https://pressria.ru/20230620/954930867.html> (дата обращения: 15.03.2023).

2. *Балашов В. В., Лавровская И. Б.* Развитие кадрового потенциала высшего учебного заведения [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogo-potentsiala-vysshego-uchebnogo-zavedeniya> (дата обращения: 15.03.2023).

3. Межрегиональное взаимодействие в развитии института академического наставничества в системе высшего и дополнительного профессионального образования : монография / кол. авторов; под научной редакцией Е. В. Ляпуновой, Ю. М. Белозеровой. М. : Образование Пресс, 2023. 344 с.