

# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА И УРБАНИСТИКИ

*Миронова И.А.*

Россия, Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева  
[hatshepsote@yandex.ru](mailto:hatshepsote@yandex.ru)

**Аннотация.** Рассмотрена роль взаимодействия работодателей с образовательными организациями, осуществляющими подготовку специалистов в области градостроительства и урбанистики. Приведена краткая информация по институту наставничества в нашей стране. Кратко рассмотрены основные формы взаимодействия работодателей с непосредственными участниками процесса подготовки данных специалистов

**Ключевые слова:** специалисты в области градостроительства и урбанистики, наставничество, взаимодействие с работодателями.

Современное общество с каждым годом предъявляет все более высокие требования к качеству подготовки выпускника высшей школы в сфере архитектуры, градостроительства и урбанистики. Существовавшая в СССР система наставничества по причине жесточайшего экономического кризиса в 1990-х годах стала приходить в упадок и, поскольку наставничество перестало как-либо поощряться, практически перестала существовать [1]. Молодым специалистам, устроившимся по окончании вуза на работу в проектные организации, приходилось самостоятельно разбираться во всех сложностях рабочего проектирования. Зачастую это было непросто, не хватало опыта, который студенты могли бы получать во время производственной практики. Экономический кризис и здесь сыграл свою роль – многим студентам не хватало мест для практики. В этот период многие проектные организации закрывались ввиду своей убыточности или переходили в частный сектор, работа с которым у образовательных учреждений была на тот момент не отлажена [1].

Выводы были сделаны и на текущий момент на государственном уровне ведется работа по восстановлению активной роли наставничества в подготовке и дальнейшей адаптации на производстве специалистов в области градостроительства и урбанистики. Здесь следует отметить, что термин «наставничество» подразумевает, в первую очередь, педагогическое и профессиональное взаимодействие опытного сотрудника с молодым специалистом на производстве. Однако, в последнее время в системе высшего образования развивается практика активного взаимодействия образовательных организаций с работодателями с непосредственным вовлечением последних в образовательный процесс. Формы и методы подобного взаимодействия представляют большой интерес с научной точки зрения, особенно при подготовке специалистов в области градостроительства и урбанистики.

Последние десятилетия не только высшее архитектурно-градостроительное образование, но сама отрасль с законодательной точки зрения находится в состоянии постоянной трансформации. Представители бизнеса в сфере градостроительства, связанные с проектной, экспертной и другими видами деятельности, а также компетентные представители законодательной и исполнительной власти наиболее быстро и остро реагируют на все происходящие изменения и задачи, поставленные перед отраслью. Следовательно, работодатели при тесном взаимодействии с педагогами могут влиять на образовательный процесс, внося в него коррективы и актуализируя содержание, что позволяет повысить качество подготовки специалистов [2]. Необходимо также отметить, что работа по подбору работодателей, а также методов и форм их взаимодействия со студентами и профессорско-преподавательским составом должна носить комплексный характер. Желательно осуществлять подбор работодателей и экспертов таким образом, чтобы их состав отражал как можно более широкий спектр видов профессиональной деятельности градостроителя или урбаниста.

В частности, анализ структурных компонентов, основных видов и результатов творческой деятельности градостроителя позволяет сделать вывод о том, что специфика творческой деятельности архитектора, градостроителя требует овладения основами профессионального мастерства в различных аспектах его проявления: художественном, проектном, конструкторском, законотворческом, организационно-управленческом, экспертном, научном и т.д. [3]. Ввиду сложности, противоречивости и многообразия форм осуществления профессиональной деятельности градостроителя и урбаниста методы и формы взаимодействия с работодателями также будут характеризоваться многообразием. Кроме того, часть форм взаимодействия будет ориентирована на непосредственный контакт работодателей со студентами, другая часть – на работу с участниками формирования образовательного процесса (педагогами, специалистами по профориентации, руководящим составом образовательных учреждений).

Например, взаимодействие со студентами может осуществляться как в форме мероприятий, не связанных непосредственно с образовательной программой – открытых лекций, мастер-классов, круглых столов, экскурсий на предприятия, конкурсов, так и в форме практик, организуемых в рамках образовательной программы. Взаимодействие с участниками формирования образовательного процесса может носить как опосредованный характер, когда педагог, по сути, выполняет роль организатора процесса, так и характер личного участия либо совмещения двух функций сразу. Например, педагог помогает организовать конкурс для студентов, объявленный работодателем. Помимо организационных вопросов,

связанных с непосредственной встречей работодателя со студентами и выездом на место с целью проведения предварительного градостроительного анализа, педагог формирует положение о конкурсе, конкурсное жюри и, как правило, сам выступает в роли эксперта при конкурсном просмотре работ.

Взаимодействие работодателей с участниками формирования образовательного процесса может также проявляться в помощи в разработке методических материалов, актуализации содержания образовательной программы с учетом анализа потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах в области градостроительства и урбанистики. Работодатели также могут заключать договоры с вузами на осуществление целевой контрактной подготовки, организовывать стажировки на предприятиях и т.п. [4]. Вузы, в свою очередь, могут заключать с работодателями договоры на реализацию образовательных программ по повышению квалификации и по профессиональной переподготовке с выдачей удостоверения или диплома государственного образца.

Педагогическое наблюдение за разнообразными формами взаимодействия работодателей с участниками процесса подготовки специалистов в области градостроительства и урбанистики позволяет делать предварительные выводы о положительной роли, которую играет подобное взаимодействие в профессиональной подготовке студентов. Для того, чтобы расширить диапазон форм и методов эффективного взаимодействия образовательных организаций с вузами градостроительного профиля, необходима разработка диагностического аппарата и проведение дальнейших исследований в этом направлении.

#### Литература

1. Галагузова М.А., Головнев А.В. Наставничество: из прошлого в настоящее // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. № 6(79). С. 16-22.
2. Виленский М.Ю., Русанов Г.Е., Волков В.И., Лобанов Ю.Н. Градостроительство как область профессиональной деятельности // Вестник гражданских инженеров. 2019. № 6(77). С. 27-35.
3. Миронова И.А. Формирование индивидуального творческого стиля деятельности у будущих архитекторов и градостроителей в вузе: дис. ... канд. пед. наук. Орел, 2020. 221 с.
4. Назмутдинов И.Р. Особенности взаимодействия работодателей и преподавателей в обучении специалистов среднего звена для нефтегазовой промышленности // Цифровая трансформация в высшем и профессиональном образовании. Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, 2022. С. 400-404.