

УДК 378.001.76

РОЛЬ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Снежана Александровна КОВАЛЕНКО

зав. кафедрой экономики и финансов Гомельского филиала Международного университета «МИТСО»

Анна Михайловна КРИЦКАЯ

преподаватель Гомельского филиала Международного университета «МИТСО»

E-mail: snejana.kovalenko@mail.ru

Анотація. Розглядаються процеси, що відбуваються у вищій школі на сучасному етапі. Аналізується науково-методичне забезпечення системи білоруської університетської освіти. Акцентується увага на проблемі формування інноваційного середовища в вузах.

Аннотация. Рассматриваются процессы, происходящие в высшей школе на современном этапе. Анализируется научно-методическое обеспечение системы белорусского университетского образования. Акцентируется внимание на проблеме формирования инновационной среды в вузах.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, підготовка молодих спеціалістів, проблема інноваційної освіти, зв'язок навчального закладу з виробництвом.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, подготовка молодых специалистов, проблема инновационного образования, связь учебного заведения с производством.

Динамические процессы, происходящие в современном мире, в том числе и в Республике Беларусь, породили ряд вызовов и проблем, разрешение которых невозможно без глубокого анализа современного высшего образования и его истоков. К наиболее существенным можно отнести следующие:

- переход к постиндустриальной структуре общества, связанной с расширением исследований и знаний, которые обеспечивают движение вперед современной цивилизации;
- глобализация и интеграционные процессы в мировом образовательном пространстве;
- высокие требования к сегодняшнему молодому специалисту.

Сегодня для трудоустройства молодых людей наличие высшего образования играет существенную роль.

Понятие Высшего учебного заведения появилось много веков назад. В IV в. до н. э. Платон организовал в роцце близ Афин, посвященной Академу, философскую школу, которая получила название «Академия». В Константинополе при императоре Феодосии II была учреждена высшая школа – Аудиториум (от лат. *audire* – слушать),

которую с IX в. стали именовать «Магнавра» («Золотая палата»). Образовательная практика исламского мира, в особенности арабская, значительно повлияла на развитие высшего образования в Европе.

В Европе на протяжении XII–XV вв. начинают появляться первые университеты. В конце XI начале XII вв. отдельные кафедральные и монастырские школы превращаются в крупные учебные центры, которые затем становятся первыми университетами. Например, таким образом возник Парижский университет (1200 г.), который вырос из объединения школы Сорбонны с медицинской и юридической школами. Позднее основали Оксфорд (1206 г.), Кембридж (1231 г.), Лиссабон (1290 г.). Важную роль в становлении высшего образования в России сыграла Академия наук, созданная в Петербурге по указанию Петра. Ее первое заседание прошло в самом конце 1825 г. уже после смерти Петра. В 1755 г. по проекту М. В. Ломоносова был основан Московский университет.

На территории Республики Беларусь высшие учебные заведения появились намного позже. Становление высшего образования про-

ходило в несколько этапов. Начальный этап (1921–1991 гг.) связан с возникновением и становлением на территории Беларуси первых полноправных университетов: Белорусского государственного университета (1921 г.), Гомельского государственного университета (1969 г.) и Гродненского государственного университета (1977 г.). Трансформационный этап (1991–2007 гг.) связан с трансформацией большинства специализированных вузов в университеты и созданием национальной системы массового университетского образования. Модернизационный этап (2007 г. – по настоящее время) включает модернизацию системы университетского образования с учетом общемировых стандартов и задач инновационного развития общества, переход на двухуровневую систему обучения, расширение спектра образовательных услуг; вступление в действие образовательных стандартов второго поколения, внедрение системы менеджмента качества; проведены эксперименты по апробации кредитно-модульной системы, принят Кодекс Республики Беларусь об образовании (2011г.).

Для университетов Республики Беларусь начала нынешнего века присущи следующие характеристики:

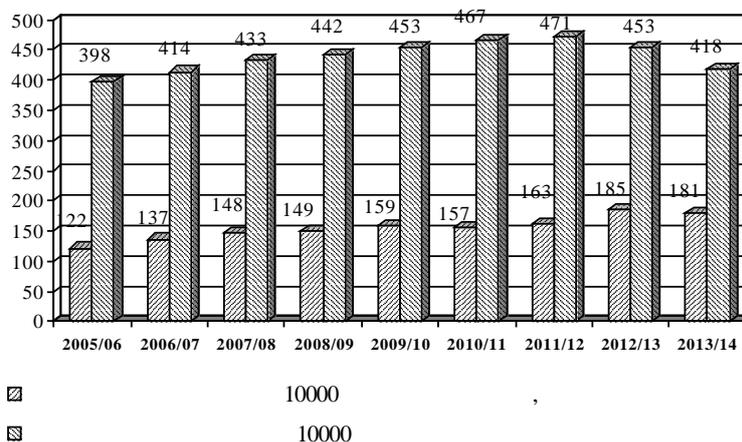
- фундаментализация, которая обеспечивается по всем предметам общенаучной, специальной, психолого-педагогической и профессиональной подготовкой студентов;
- гуманизация, которая характеризуется ориентацией на высокую культуру, нравственность и целостное восприятие картины мира;
- высокий уровень преподавания и научных исследований, что обеспечивает качество образования;
- корпоративный характер;
- широкий выбор специальностей и специализаций;

- ориентация на современные направления науки, высокие технологии, инновационность;
- высокая степень гибкости в условиях быстро изменяющегося мира.

На современном этапе белорусский университет превратился в мощный институт, на базе которого молодой специалист может получить необходимые теоретические аспекты для дальнейшей профессиональной деятельности.

Научно-методическое обеспечение системы национального университетского образования в настоящий момент тесно связано с непрерывностью образования. По количеству получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование Беларусь находится на 4 месте в мире. В Беларуси на 10 тысяч жителей этот показатель составляет 641 человек, больше только у Республики Корея (699), США (683) и Чили (657). В развитых европейских странах этот показатель намного ниже: во Франции (374 учащихся на 10 тысяч), Швеции (496), Норвегии (495), Австрии (461). В 54 высших учебных заведениях республики на начало 2013–2014 учебного года обучалось свыше 395 тыс. студентов. В расчете на 10 тыс. человек населения численность студентов составляет 418 человек. За счет бюджетных средств обучается 36,2 % всех студентов, в государственных вузах – 57,2 % студентов, получающих образование в дневной форме. В 2014–2015 учебном году высшее образование получают свыше 13 тыс. иностранных граждан (3,3 % всех студентов) [1].

В расчете на 10 тыс. человек населения, занятого в экономике, вузами республики в 2013–2014 учебном году подготовлен 181 специалист с высшим образованием. Молодыми специалистами стали 18,3 тыс. человек (или 94,9 % от получивших направления на работу), из которых 98,5 % работает в соответствии с полученной специальностью [2].



Однако в мировом контексте Белорусские вузы в рейтингах не блещут. В какой-то степени это объясняется невключенностью в мировую образовательную систему, в том числе в Болонский процесс. Однако, как считают эксперты, даже если белорусские вузы предпримут меры и станут более заметными в рейтингах, это никак не повлияет на решение проблем в белорусском образовании.

Рейтинг QS вычисляется по следующим показателям:

- академическая репутация (вес 0,4) – определяется с помощью опросов около 34 тыс. людей по всему миру;
- репутация среди работодателей (вес 0,1) – определяется с помощью опросов работодателей, списки которых предоставляются университетами, а также по спискам работодателей QS;
- индекс цитирования научных трудов за последние 5 лет (вес 0,2) – определяется по данным базы данных Scopus;
- соотношение числа преподавателей и студентов (вес 0,2) – определяется по данным, предоставленным университетами;
- количество иностранных студентов (вес 0,05) – определяется по данным, предоставленным университетами.

Удачнее складывается судьба белорусских вузов в Мировом вебометрическом рейтинге университетов Webometrics Ranking of World Universities, в котором БГУ в 2012 году поднялся на 248 позиций и занял 595-е место в мире, войдя в 2 % лучших из 30000 университетов мира по присутствию в интернете. Всего в Webometrics Ranking of World Universities попал 51 белорусский вуз.

В топ-200 рейтинга университетов QS World University Rankings, опубликованном в сентябре 2013 г., белорусские вузы не вошли. Возглавил рейтинг Массачусетский технологический институт (несколько лет до этого лидером был Кембриджский университет, который теперь на третьем месте) [3].

Сегодня много молодых выпускников получают вторую ступень образования (магистратуру), что дает им возможности для большего карьерного роста и преимущества перед другими специалистами, получивших один диплом. Однако и этого бывает недостаточно для мотивации работодателя в момент найма молодого работника. Многие работодатели предпочитают нанимать специалистов хотя бы с минимальным опытом работы, нежели вчерашних выпускников, мотивируя сложностью обучения молодых специа-

листов на практике.

Нежелание работать со вчерашними выпускниками объясняется их большим «теоретическим чемоданом», который они вынесли из стен высшего учебного заведения. В то время как на практике эти знания применить достаточно сложно. Сейчас студенту предлагается огромное количество методических пособий, публикаций, компьютерных презентаций в помощь в процессе обучения. Все это дает возможность «не думать» самостоятельно, а просто воспринимать информацию порой без дальнейшего анализа.

Решением проблемы инертности работы студента, может послужить минимальная реформа в области самостоятельных управляемых работ студентов (СУРС), которые должны будут содержать больше творческого подхода к написанию предложенной темы, чем ее поиск в сети интернет.

При условии самостоятельной работы без постановки четкого названия темы, а моделировании образной ситуации, студентом будет проанализировано большее количество материала, которым в дальнейшем ему будет проще воспользоваться на практике.

Неотъемлемой частью таких работ должен служить и практический материал. Однако задачи, которые будут даны студенту для решения, должны иметь место на практике, а не являться по своей сути частью теории. Например, после написания таких СУРС студент должен иметь практический навык в расчете себестоимости продукции в определенной отрасли, либо иметь понятие о ходе начисления заработной платы с конкретно оговоренными условиями.

Еще одной слабой стороной сегодняшнего обучения является малое количество факультативных занятий для практического использования полученных навыков. Например, если в выписке из диплома будет находиться запись о прохождении практических курсов различных компьютерных программ, программ в области бухгалтерии и экономических отчетностей, освоение специализированных программ в области построения чертежей и т. д., то это привлечет большое внимание среди работодателей. В этом случае данные записи будут свидетельствовать не только об ознакомлении студента с необходимыми программами, но и о его практической подкованности и отсутствии надобности более детального ознакомления с ними на предприятии.

Возможно при таких условиях, вчерашние выпускники смогут предложить что-то новое на предприятиях, куда они придут работать. Это могут быть упрощения в системе документооборота, прикладное использование компьютерных программ, которые раньше не использовались. Поняв систему и структуру программы, многие молодые специалисты смогут смоделировать уже новый продукт компьютерных технологий «под себя».

Необходимость к возврату «ценного» высшего образования особенно остро чувствуется сейчас, когда появилось огромное количество дипломов просто для обязательности их наличия.

Усовершенствование системы высшей школы и готовность преподавателей пойти навстречу стимулированию студента, а не выполнения за него работы, повлечет за собой вереницу положительных моментов. И основным из них станет повышение качества подготовки молодых специалистов.

Одной из важнейших социально-экономических проблем, с которой сталкиваются выпускники учреждений высшего образования (УВО), является угроза безработицы. Как пишет Е. Ильясов, причина безработицы среди молодежи – в ее неподготовленности к новым экономическим отношениям, в несоответствии профессиональной подготовки потребностям рынка труда, в недостаточной мотивации к труду [4].

Вместе с тем, как показывают исследования рынка труда, высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование, даже в тех сегментах, которые ранее его не требовали, должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Существующая закрытость трудовой сферы порождает определенные мифы, ощутимы деформирующие трудовые и образовательные стратегии населения, с одной стороны, и снижающие эффективность работы трудовых коллективов, с другой. Вследствие того, что работодатель не получает на рынке труда того работника, который ему нужен, он вынужден инвестировать средства в его переучивание, которое не всегда приносит ожидаемые результаты. В связи с этим мы видим острую проблему, требующую разрешения противоречий между рынком труда и рынком

образовательных услуг, а также сокращением масштабов неформальных трудовых отношений, выстраивания эффективной организационной культуры бизнеса [5].

Мы исходим из того, что экономический рост способствовал применению более жестких требований к выпускникам УВО со стороны работодателя. Ведущим требованием работодателя к работнику стало наличие у него высшего образования и соответствующих профессиональных и социальных компетенций [6]. В этой связи, вырисовывается вопрос диверсификации высшего образования, с выделением общего профессионального образования, над которым должны надстраиваться магистратура и структуры непрерывного профессионального образования. Поэтому встает в полную меру вопрос о всеобщем высшем образовании и формировании у обучаемых инновационного мышления. И это далеко не единственный аргумент в пользу введения в Беларуси всеобщего высшего образования. Работодатели все активнее идут на установление связей с УВО в поисках нужных им работников. Заказ работодателя все более строится на основе прямых требований работодателя к качеству подготовки, что ставит под сомнение все сложившиеся процедуры и подходы к формированию стандартов. Намечалась и все активнее обсуждается коллизия: образовательный стандарт или требования работодателя?

Для разрешения сложившихся противоречий (требованиях работодателей и Госстандарта) в инновационной среде УВО создана система педагогического обеспечения. Она реализует формирование у выпускника высоких профессиональных и социальных компетенций, способность к самоорганизации, самостоятельности в принятии решения в вопросе будущей деятельности, а также готовность к профессиональной и социальной мобильности, непрерывному обучению. Созданная в УВО педагогическая система обеспечения в обобщенном виде включает в себя разностороннюю связь учебного заведения с производством, бизнесом и с общественными организациями. *Элементами системы* выступают:

- внештатное агентство по трудоустройству и поддержке связей с выпускниками;
- проведение занятий, разработка проектов, производственная и преддипломная практики, реализуемые непосредственно на производстве, в организациях;
- проведение совместных «круглых столов»,

встреч с руководителями организаций, бизнесменами, предпринимателями, депутатами, руководителями местных органов и администрации;

- участие в совместных научных конференциях с руководителями организаций (предприятий);

- создание в УВО попечительского совета, в который включаются руководители организаций (предприятий);

- индивидуальность в подготовке, в реализации запросов руководства организации;

- связь с малым и средним предпринимательством;

- связь с управлением службы занятости, управлением молодежной политики администрации, с общественными организациями и т. д.;

- участие студентов в ярмарках-вакансиях города, выставках, конкурсах, соревнованиях;

- возможность самореализации и резюме выпускника в корпоративных СМИ;

- проведение исследований в интересах деятельности организации [7].

Сегодня наступил этап сотрудничества бизнеса и УВО. Сейчас важно организовать обратную связь УВО с организацией. УВО должен получать своевременную информацию о требованиях, которые предъявляет организация к молодому специалисту, и соответствующим образом корректировать учебные планы и программы. Учитывая, что учебные планы допускают определенную корректировку в пределах 20 % исхо-

дя из требований времени, УВО и организации вырабатывают комплексный подход к решению проблемы.

Университет постоянно проводит селективный отбор наиболее талантливых и ответственных студентов, всячески содействуя их трудоустройству. Со своей стороны руководство организаций обязано создавать привлекательную среду для молодых специалистов, разрабатывая специальные программы, способные заинтересовать выпускников УВО. Один из вариантов взаимодействия – переход на целевую систему подготовки, заключение договора между студентом, УВО и организацией [8].

К сожалению, гуманитарным УВО сложнее осуществлять связь с организациями, так как подготовка экономистов, менеджеров, юристов и других специалистов приобретает конкурентный характер между учебными заведениями, в результате повышается качество профессионализации, и право выбора остается за работодателем. В этой связи как никогда становится актуальной проблема инновационного образования, формирующего инновационное мышление. Инновационное образование не осуществить без взаимодействия с организациями, без участия студентов в их реальных проектах. Только творческое взаимодействие окажет благотворное влияние на востребованные практикой инновационные процессы в УВО.

Список использованных источников

1. Костюкевич А. Студент студенту рознь / А. Костюкевич // Советская Белоруссия [Электронный ресурс]. — 2014. — № 168. — Режим доступа : <http://www.sb.by/archive/04092014/>. — Дата доступа: 04.09.2014.

2. Образование в Республике Беларусь (учебный год 2013/2014) / Национальный статистический комитет [Электронный ресурс]. — 2014. — Режим доступа : http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/obrazovanie/operativnye-dannye_15/obrazovanie-v-respublike-belarus-uchebny-god-2013-2014.

3. Спасюк Е. Белорусские вузы в мировых рейтингах не блещут / Е. Спасюк // Газета Навины [Электронный ресурс]. — 2013. — Режим доступа : http://naviny.by/rubrics/society/2013/09/11/ic_articles_116_182965. — Дата доступа : 11.09.2013.

4. Ильясов Е. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия / Е. Ильясов // Высшее образование в России. — 2005. — № 7. — С. 3-13.

5. Требования работодателей к системе профессионального образования / Е. М. Аврамова [и др.]; под ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Красновой. — М. : МАКС Пресс, 2006. — 125 с.

6. Мальгина Т. А. Управление образовательным процессом в современных условиях / Т. А. Мальгина, С. А. Коваленко // Педагогическое наследие академика И.Ф. Харламова и актуальные проблемы учебно-воспитательного процесса в школе и вузе : материалы респ. науч.-практ. конф., 24–25 июня 2010 г., г. Гомель : в 2 ч. / редкол.: Ф. В. Кадол (науч. ред), В. П. Горленко (отв. ред.) [и др.]. — Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2010. — Ч. 1. — С. 232–236.

7. Современные тенденции инновационного развития экономики и образования: [монография] / С. А. Коваленко [и др.]; под науч. ред. С. А. Коваленко. — Гомель: Гомельский филиал Международного ун-та «МИТСО», 2013. — 175 с.

8. Евтухов В. С. Основные направления стратегии инновационного образования в вузе / В. С. Евтухов, С. А. Коваленко, А. А. Минченко // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2012. — № 2. — С. 93–98.