

## РОЛЬ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*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.*

*The article studies processes taking place in higher education at the present stage. Scientific and methodological support of the Belarusian university education is analyzed. The attention is focused on the problem of designing an innovative environment in universities.*

**В** настоящее время Польша вместе со своими гражданами поляками и другими этническими группами функционирует в определенных геополитических условиях, которые возникли благодаря тесным связям со странами Западной и Центральной Европы, входящими в состав Европейского союза, а также с Соединенными Штатами.

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:

- 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.

В настоящее время 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 роще недалеко от 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 в. 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 проходило в несколько этапов. Начальный этап (1921–1991 гг.) связан с возникновением и формированием на территории Беларуси первых полных университетов: Белорусского государственного университета (1921 г.), Гомельского государственного университета (1969 г.) и Гродненского государственного университета (1977 г.). Трансформационный этап (1991–2007 гг.) связан с преобразованием большинства специализированных вузов в университеты и созданием национальной системы массового университетского образования. Модернизационный этап (с 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 (2011 г.).

Для университетов Республики Беларусь начала нынешнего века присущи следующие характеристики:

- фундаментализация, которая обеспечивается по всем предметам общенаучной, специальной, психолого-педагогической и профессиональной подготовки студентов;
- гуманизация, характеризующаяся 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 теоретиче-

ские 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 тыс. 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 тыс.), 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. чел. населения численность студентов составляет 418 человек (см. рисунок). 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. чел. 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 % работают 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 вебметрическом рейтинге университетов *Webometrics Ranking of World Universities*, где БГУ в 2012 г. поднялся на 248 позиций и занял 595-е место в мире, войдя в 2 % лучших из 30 000 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, опубликованного в сентябре 2013 г., белорусские вузы не вошли. Возглавил рейтинг Массачусетский технологический институт (несколько лет до этого лидером был Кембриджский университет, который теперь занимает третье место) [3].

Сегодня много молодых выпускников получают высшее образование второй ступени (магистратура), что дает им возможности для большего карьерного роста и преимущества перед другими специалистами, имеющими один диплом. Однако и этого бывает недостаточно для мотивации работодателя в момент найма молодого работника. Многие наниматели предпочитают принимать специалистов хотя бы с минимальным опытом работы, нежели вчерашних выпускников, мотивируя это сложностью обучения молодых специалистов на практике.



**Рисунок.** Численность студентов и молодых специалистов на 10 000 человек населения в Республике Беларусь

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, моделировании образной ситуации студентом будет проанализировано большее количество материала, которым в дальнейшем ему будет проще пользоваться 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 получить 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 современного 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, освоении специализированных программ в области построения чертежей и т. д., то это вызовет внимание у работодателей. В таком 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 применялись. Усвоив 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 основ-

ным 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, ощутимые деформирующие трудовые и образовательные стратегии населения, с одной стороны, и снижающие эффективность работы трудовых коллективов – с другой. Вследствие того что работодатель не получает того работника, который ему необходим, 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 связи с этим появляется проблема 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. Наметилась и все активнее обсуждается коллизия: образовательный стандарт или требования работодателя?

Для разрешения сложившихся противоречий (требования работодателей и Госстандарта) в инновационной среде УВО создана система педагогического обеспечения. Она реализует формирование у выпускника высоких профессиональных и социальных компетенций, способ-

ность 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 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].

Наступил этап сотрудничества бизнеса и УВО. Сейчас важно организовать обратную связь УВО с организацией. УВО должно 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 % исходя 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 связи с этим 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 [Электронный ресурс] / А. Костюкевич // Советская Белоруссия. — 2014. — № 168. — Режим доступа: <http://www.sb.by/archive/04092014/>. — Дата доступа: 04.09.2014.
2. Образование в Республике Беларусь (учебный год 2013/2014) [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — 2014. — Режим доступа: [http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/obrazovanie/operativnyedannye\\_15/obrazovanie-v-respublike-belarus-uchebnyi-god-2013-2014](http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/obrazovanie/operativnyedannye_15/obrazovanie-v-respublike-belarus-uchebnyi-god-2013-2014). — Дата доступа: 16.10.2014.
3. Спасюк, Е. Белорусские вузы в мировых рейтингах не блещут [Электронный ресурс] / Е. Спасюк // БелаПАН. — 2013. — Режим доступа: [http://naviny.by/rubrics/society/2013/09/11/ic\\_articles\\_116\\_182965](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. Клячко, Г. 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., г. Гомель, 24–25 июня 2010 г. : 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 : Гом. филиал Междунар. 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.

04.11.2014