

Анастасия Климович

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И МЕХАНИЗМЫ ДЛЯ СОЗДАНИЯ БОЛЕЕ ПРОЧНОЙ СВЯЗИ С РЫНКОМ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ БГУ)

аналитический документ

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание

Введение	3
Видение профессионализации: белорусский и зарубежный подходы	4
Механизмы профессионализации в БГУ	7
Сотрудничество университета с частными компаниями и интеграция учебного процесса университета и учебных центров	10
Выводы и рекомендации	13



Введение

Представляемая аналитическая записка была выполнена в период с августа по ноябрь 2011 года. Центральным для данного документа является понятие профессионализации. Ставилась цель проанализировать представленность профессионализации в образовательной политике Республики Беларусь, а также характер ее практического воплощения на примере Белорусского государственного университета (БГУ). Профессионализация рассматривается с двух позиций: с точки зрения содержания учебных планов (*curricula*, *curriculum*) и соотношения профильных дисциплин и дисциплин специализации, а также с позиции подготовки преподавателей и научных руководителей студенческими работами в БГУ.

Аналитическая записка была подготовлена на основе следующих сведений и материалов:

- интервью с преподавателями и руководящими работниками на уровне специальностей и факультетов БГУ (как гуманитарного, так и технического профиля);
- анализ типовых учебных планов специальностей БГУ, размещенных в открытом доступе;
- анализ Политики в области менеджмента качества БГУ;
- анализ Государственной программы в области образования на 2011- 2015 гг.;

Тезис о том, что **высшее образование способно заложить основу профессионального становления выпускника, а также сформировать у студента представление о потребностях рынка труда и открывать возможности для капитализации приобретенных знаний** является центральным для данного документа.

Отправным пунктом рассмотрения профессионализации в БГУ являются существующие механизмы специализации и профессиональной ориентации студентов старших курсов, выпускников ВУЗов и практикующих специалистов. Во-первых, в аналитической записке будут проанализированы существующие механизмы специализации в белорусских университетах (на примере БГУ), а также предложены рекомендации по установлению более тесной связи системы высшего образования с рынком труда и усовершенствованию уже существующих механизмов. Во-вторых, профессионализация будет рассмотрена с точки зрения повышения компетентности преподавателей и с точки зрения актуальности преподаваемых дисциплин.

Итак, какие же механизмы улучшения связи системы образования и рынка труда существуют в БГУ и как их введение или усовершенствование поможет модернизировать образовательный процесс? Каким образом можно обеспечить профессионализацию высшего образования через совершенствование компетентности преподавателей в том, что касается практического применения преподаваемых дисциплин?

Необходимо сделать несколько оговорок. В аналитической записке не ставилось задачи проанализировать систему белорусского высшего образования на предмет соответствия принципам и рекомендациям Болонской декларации, хотя некоторые затрагиваемые моменты характерны в том числе и для Болонского процесса. В документе стоит цель рассмотреть повышение качества образовательных услуг (усовершенствование учебного процесса в БГУ) через призму профессионализации и качества образовательного процесса, от которого зависит конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Другая важная оговорка: автором не рассматривались в качестве мер и рекомендаций вопросы финансирования – государственного и внутриуниверситетского – высшего образования и экономические вопросы.

Видение профессионализации: белорусский и зарубежный подходы

Необходимость модернизации белорусской системы высшего образования обсуждается долгое время. Помимо традиционной критики касательно закрытости и ограниченности участия в процессах интернационализации образования (Болонский процесс, Копенгагенский процесс), академических программах ЕС (академическая мобильность, стажировки преподавателей и т.д.), следует обратить внимание на несоответствие образовательных услуг и компетенций требованиям рынка труда, то есть на **низкий уровень профессионализации высшего образования**.

Профессионализация высшего образования тесно связана с качеством предоставляемых образовательных услуг. Под профессионализацией мы понимаем наполнение образовательных программ профессиональными дисциплинами и предметами специализации (базовыми дисциплинами, спецкурсами, дополнительными дисциплинами и т.д.) таким образом, чтобы студент мог применить полученные знания в конкретной практической области, профессиональной или исследовательской.

Для профессионализации важной является **возможность студентов формировать учебный план, curriculum** в зависимости от тех компетенций и знаний, которые потребуются по окончании обучения в ВУЗе для приобретения квалификации. Речь идет не столько о сугубо практических компетенциях, а об уникальных знаниях, применение которых возможно и выгодно на рынке труда в отдельно взятой стране и которые способны обеспечить конкурентоспособность специалиста.

Высшее образование не может в полной мере отвечать любому изменению рынка труда, поскольку образовательное планирование не соответствует темпам изменений на рынке труда. Во-вторых, существует большое количество фундаментальных специальностей, как в белорусских, так и в западных университетах, которые готовят выпускников для исследовательской и научной деятельности и не предполагают прямой связи с прочим рынком труда. Однако поскольку мы рассматриваем получение высшего образования как непосредственно предшествующий профессиональной деятельности этап, то рассмотрение его в связи с возможностью капитализации знаний обосновано, в том числе, и для фундаментальных специальностей. Для сугубо научных специальностей профессионализация может означать научно-исследовательскую специализацию, отвечающую основным мировым практикам в той или иной дисциплине. Поэтому для профессионализации в фундаментальных образовательных программах важен процент дисциплин, курсов и внеаудиторного времени, посвященный именно этой составляющей учебного процесса.

Гибкость академического планирования и возможность оперативно внести коррективы в ту или иную образовательную программу очень важны для профессионализации, как в прикладных, так и в сугубо научных специальностях. Центральным для **единого Европейского образовательного пространства** является восприятие абитуриента и студента как клиентов, потребителей образовательного продукта. С точки зрения потребителя, высшее образование должно гарантировать капитализацию вложенных средств и затраченного времени. А самой очевидной капитализацией знаний является профессия – возможность зарабатывать и расти профессионально при помощи полученных в ВУЗе знаний. Для потенциального работодателя важно в свою очередь качество полученных знаний и их непосредственная связь с конкретными компетенциями на рабочем месте. Поэтому одним из ключевых для Европейского образовательного пространства является **контроль качества образования**, предполагающий ряд механизмов. Среди таких механизмов – подотчетность руководства университетов студентам (через студенческие советы, представители которых входят в советы университетов, через попечительские советы, в состав которых входят работодатели), возможность студентов влиять на содержание образовательных программ, процентное соотношение курсов специализации и общеобразовательных курсов в curriculumе (наряду с базовыми профессиональными дисциплинами).

Обратимся к пониманию профессионализации в государственной политике Беларуси. Одной из формулировок **видения государственной политики** в этой области стало заявление вице-премьера А. Тозика о введении обязательного распределения уже после четвертого курса¹. Государственная позиция заключается в том, что высшее образование теряет связь с рынком труда. Государство видит необходимость усилить связь образования и про-

1. Белорусская высшая школа не нуждается в радикальном реформировании - А.Тозик, 20 апреля 2011 г.<http://www.interfax.by/news/belarus/91271>

изводственного сектора, стимулировать внедрение и капитализацию научных разработок. Это, очевидно, касается прикладных специальностей, в то время как развитие гуманитарных специальностей не считается приоритетным. Для технических и инженерных специальностей характерен отток преподавательских кадров, недостаток специалистов для научных исследований внутри университета.

В июле 2011 года была принята **Программа развития высшего образования Республики Беларусь на 2011-2015 гг.** Ее принятие, а также принятие нового Кодекса об образовании и вступление его в силу с 1 сентября 2011 г. свидетельствуют о внимании государства к политике в области образования. В Программе зафиксированы проблемные области в данном вопросе, а также обращается внимание на возможность практического применения высшего образования, предлагаются решения государственной политикой. Для решения проблем предлагаются некоторые меры, зафиксированные в Программе, такие как **увеличение набора на технические и инженерные специальности** (вполне объяснимы недостатком инженерных кадров), **увеличение специальных курсов и дисциплин, преподаваемых практикующими специалистами и др.** Однако, упускается из виду такой важный момент, как научная специализация, процент дисциплин которой недостаточно высок, в том числе и из-за невозможности университета самостоятельно регулировать предметное наполнение программ, большого удельного веса обязательных дисциплин, не связанных с профилем образовательной программы.

Стоит отметить, что Программа развития высшего образования на 2011-2015 гг. содержит некоторые положения, которые ставят цель **установления более тесной связи образования и рынка труда**. Практическими мерами в этой области видятся создание *«актуальных спецкурсов, привлечение к образовательному процессу руководителей и ведущих специалистов отраслей экономики»*.

Другой стратегической целью Программы является увеличение экспорта образовательных услуг с целью привлечения в бюджет средств, которые можно использовать на развитие ВУЗов. Однако рост количества иностранных студентов, которые преимущественно приезжают из таких стран, как Туркменистан, Китай и др., не всегда благоприятно влияет на качество образовательного процесса: требуется серьезная подготовка, а также работа по интеграции иностранных студентов в группы.

Конкурентоспособность выпускников белорусских ВУЗов, даже если речь идет о таких сферах, как информационные технологии, во многом зависит от наличия компетенций, приобретенных вне стен alma mater благодаря дополнительному обучению (в том числе и корпоративному) и самообразованию. Ряд «консервативных» (фундаментальных) специальностей БГУ, которые полностью соответствуют классическому пониманию университета, – история, филология, философия – ставят сложную задачу перед своими выпускниками: самостоятельно сформироваться профессионально и стать востребованными на рынке труда. Часто выпускники получают новую квалификацию либо проходят дополнительные курсы, и таким образом приобретают профессиональные навыки. Классические университетские специальности, не предлагая альтернативы в специализации потенциальным «потребителям» своих услуг, теряют привлекательность². В Программе развития высшего образования эта проблема озвучена. В частности, заложен ряд мер, призванных **улучшить качество образовательных услуг с точки зрения профессионализации образования**. Однако государственной политикой не упоминаются некоторые моменты, к которым относятся:

- перегруженность учебного процесса непрофильными предметами;
- невозможность самостоятельного моделирования студентами содержания своего обучения (содержание модулей и изучаемых тем);
- большое количество предметов в семестр;
- низкий процент курсов на выбор;
- недостаточно дифференцированный подход к практической составляющей обучения (практика студентов старших курсов);
- не всегда современные методики преподавания.

Недостаточная профессионализация высшего образования, низкая квалификация выпускников наряду с ростом числа молодых людей с дипломами о высшем образовании является одной из ключевых проблем и в соседних странах. Например, в российской **«Стратегии 2020»** много внимания уделяется как среднему (школьному), так и профессиональному образованию (низшей, средней и высшей ступеней, т.е. высшему образованию). В **«Стратегии 2020»** содержится ряд мер по усовершенствованию учебного процесса в высшей школе в ответ на ряд про-

2. Программа развития высшего образования на 2011-2015 гг. [http://pravo.by/webnpa/text.asp?RN=C21100893#%D0%97%D0%B0%D0%B3_%D0%A3%D1%82%D0%B2_1](http://pravo.by/webnpa/text.asp?RN=C21100893#%D0%97%D0%B0%D0%B3_%D0%A3%D1%82%D0%B2_1%D0%97%D0%B0%D0%B3_%D0%A3%D1%82%D0%B2_1).

3. Например, отсутствовал конкурс при поступлении на некоторые физические, филологические, исторические специальности БГУ в 2011 г.

блем и негативных тенденций. В частности, чтобы повысить уровень профессионализации, планируется введение практически ориентированного бакалавриата с перераспределением учебной нагрузки и фокусом на дисциплины, максимально приближенные к потребностям рынка труда. Программа прикладного бакалавриата будет рассчитана на 3 года, а по ее окончании предусмотрен диплом о высшем образовании. Другой мерой по увеличению профессионализации высшего образования является введение института независимой аттестации ВУЗов и образовательных программ: «внешняя оценка качества остаточных знаний и освоения профессиональных компетенций»⁴. Помимо этого, предлагается введение независимого института профессиональных экзаменов (в том числе и после окончания ВУЗа) на основе государственно-общественного партнерства. В целом, подход к профессионализации заключается в построении сети профессиональных образовательных учреждений с хорошей репутацией и высоким качеством приобретаемой квалификации. Наряду с указанными мерами предлагаются изменения в логике финансирования ВУЗов (введения ваучерной системы, рост инвестиций в человеческий капитал преподавателей, повышение зарплаты и статуса работы в ВУЗе и др.).

Университетами США профессионализации также уделяется много внимания. Это выражается в создании условий прозрачности образовательного процесса, мониторинге профессиональной деятельности выпускников ВУЗов, тесном сотрудничестве с бизнес компаниями (совместные образовательные программы и стажировки, сотрудничество с корпоративными «университетами»). Во-вторых, важное место занимает изучение процессов и потребностей рынка труда, на которые реагирует гибкая система образовательного планирования. В-третьих, имеет место финансирование исследовательской деятельности самим университетами, существует большое количество фондов поддержки исследовательской деятельности преподавателей. Американские ВУЗы обладают автономией в формировании образовательных программ. Помимо этого, в университетах США профессионализация тесно связана с повышением квалификации преподавателей. Так, наряду с академической нагрузкой и научной деятельностью, обязательным является выделение 30% рабочего времени на практически ориентированную деятельность с тем, чтобы преподаватель имел возможность совершенствовать свою компетентность на практике и не терять связи с актуальными процессами в сегменте рынка труда, непосредственно связанном с его специализацией.

Существуют ли тенденции профессионализации в белорусской высшей школе? В связи с тем, что Министерство образования поставило цель вступления в Болонский процесс, в БГУ ведутся дискуссии о возможных нововведениях в этой связи. Среди таких нововведений – Система менеджмента качества, а также введение практически ориентированной магистратуры, что активно обсуждается на уровне университета и факультетов. Однако введение практических магистерских программ возможно не по всем специальностям, и эта установка руководства явно противоречит традиционному фундаментальному некоторым факультетов. Ниже будет более подробно рассмотрено, в какой степени профессионализация присутствует в БГУ, какие меры предпринимаются университетом для повышения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда и как эти меры соотносятся с европейским подходом к профессионализации.

4. Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Раздел «Профессиональное образование», с. 179. – Доступ:<http://kommersant.ru/content/pics/doc/doc1753934.pdf>.

Механизмы профессионализации в БГУ

Одно из масштабных нововведений БГУ – Политика в области менеджмента качества – реализуется уже на протяжении двух лет (утверждена в марте 2010 г.). Это сложный документированный процесс. Наряду с количественно ориентированными мерами (повышение успеваемости, повышение процента преподавателей с ученой степенью, улучшение технической оснащенности, наращивание библиотечных фондов и т.д.) в Политике зафиксирован ряд мер по мониторингу рынка труда, внешних и внутренних факторов, влияющих на качество образования, установлению обратной связи со студентами («потребителями») и преподавателями. Анкетирование сотрудников и студентов и анализ полученных данных в службе по проведению социологических исследований – один из механизмов, предусмотренных в БГУ для улучшения качества образовательных услуг. В частности, в анкете для преподавателей присутствует вопрос, «необходимо ли обновление учебного процесса», вопросы о том, какого рода обновление учебного процесса необходимо и т.д. Среди вариантов ответа действительно присутствуют индивидуализация учебного процесса, и гибкость в преподавании учебных дисциплин. Выпускникам предлагается оценить приобретенные навыки в таких направлениях: теоретическая подготовка по специальности, практическая подготовка по специальности, основы ведения бизнеса, навыки делового общения, навыки управленческой деятельности, навыки самостоятельной работы, работы в Интернет, знания иностранного языка и т.д. Результаты опросов планируется использовать для улучшения привлекательности БГУ для потребителя – абитуриента. Но, несмотря на то, что механизм обратной связи заложен в Политике, не существует реального процедурного механизма участия студентов в академическом планировании и влияния на наполнение курсов. Более того, сами факультеты и университет не имеют достаточно свободы для моделирования образовательных программ и решения содержательных проблем с большим фокусом на профессионализацию.

Среди механизмов профессионализации, предусмотренных в БГУ, можно назвать следующие:

- спецкурсы и спецсеминары;
- практика студентов;
- курсовое и дипломное проектирование под руководством преподавателей выпускающей кафедры;
- распределение выпускников (обязательное для выпускников бюджетной формы обучения);
- курсы, дополнительное образование, курсы повышения квалификации на других факультетах БГУ;
- курсы на базе лабораторий, учебных и тренинговых центров.

В Государственной программе развития высшего образования приведен ряд мер по усовершенствованию процесса специализации в университетах. Так, предусматривается введение «*актуальных специальных курсов, привлечение к образовательному процессу руководителей и ведущих специалистов отраслей экономики, решение вопроса об оплате их труда из средств от приносящей доходы деятельности УВО⁵ (далее – внебюджетные средства)*»⁶. Какими инструментами располагают университеты для выполнения этих положений? И какая потенциальная эффективность упомянутых мер для установления более прочной связи с рынком труда?

В БГУ существует общеуниверситетский компонент, факультетский компонент предметов и компонент специализации. Специализация в основном начинается на 3-м курсе, когда на выбор предлагается ряд спецкурсов (чередующихся каждый семестр), а также спецсеминаров, которые студент посещает до окончания обучения и которые является своего рода лабораторией по подготовке к написанию курсовых проектов, выпускного исследовательского проекта, т.е. дипломной работы (в зависимости от факультета). Содержание и значение для специализации студентов этих механизмов различается на естественных и гуманитарных факультетах. Объем спецкурса составляет в среднем 30 аудиторных часов в семестр, чего недостаточно для углубления знаний и освоения новейших концепций или практических дисциплин.

В рамках каждой специальности на факультете есть как теоретические курсы, так и курсы специализации и спецкурсы, которые должны составлять конкурентное преимущество этой специальности, так как являются компонентами профессионализации. Несмотря на то, что процедура согласования спецкурсов несложная, **лишь малый процент дисциплин может быть скорректирован по инициативе факультета**. В целом содержание образования теоретически ориентировано, практический компонент специализации занимает небольшой процент в сравнении с университетским, а переориентация на более узкую специализацию так или иначе потребует корректировки базовых теоретических курсов (здесь возникает проблема переизбытка кадров и низкой востребованности преподавателей теоретических дисциплин). Причем важно понимать, что дробление на дисциплины и более углубленное

5. УВО – учреждение высшего образования (авт.).

изучение предмета не является основным инструментом профессионализации. Принципиальный вопрос по пересмотру содержательного наполнения специальностей заключается в том, все ли специальности отвечают критериям профессионализации и какие оптимальные изменения нужны. Для этого необходима независимая оценка кадровыми агентствами, HR-подразделениями крупных компаний, негосударственными институтами, некоммерческими организациями, а также международной общественностью. Одним из инструментов профессионализации в европейских университетах можно считать попечительские советы университетов, которые определяют политику университета, наполнение образования, введение новых образовательных программ, чего в белорусских ВУЗах традиционно нет, а эта функция выполняется Министерством образования.

Системным барьером профессионализации в БГУ является сложность внесения корректив в предметное наполнение образовательных программ, т.к. типовой учебный план специальности, помимо учебно-методического совета, утверждается также соответствующим министерством. Кроме того, университетский компонент, компоненты обязательных социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин не могут быть исключены из куррикулума специальности, хотя и занимают достаточно высокий процент часов по отношению к профильным курсам и курсам специализации. В то же время, дисциплины по выбору студентов составляют на некоторых специальностях всего немногим более 100 аудиторных часов (например, на специальности «Экономическая кибернетика» - 102, «Физика» - 148, «Социальная работа» - 136, «Романо-германская филология» - 68). Техническими препятствиями для более узкой специализации и практической ориентированности образования могут стать нехватка аудиторных фондов и недостаток профессорско-преподавательского состава нужной квалификации.

В типовых учебных планах специальностей БГУ присутствуют циклы общепрофессиональных и специальных дисциплин, а также цикл специализации. На разных специальностях соотношение общепрофессиональных дисциплин и дисциплин специализации различное. Так, на специальности «Экономическая теория» экономического факультета это 3876 и 1008 часов соответственно (лекции, семинары, практические занятия, лабораторные, в том числе – самостоятельная работа студентов и др.). На некоторых специальностях количество часов, отведенных на компонент специализации, гораздо меньше. Например, 5194 – 1210 по специальности «Физика. Управленческая деятельность»; 7530 – 786 (дисциплины направления специальности) и 7530 - 700 – дисциплины по выбору на специальности «История (политология)» исторического факультета; 7086 – 660 на специальности «Лингвострановедение» факультета международных отношений; 7586 – 666 на специальности «Романо-германская филология» филологического факультета; 5814 – 1108 на специальности «Компьютерная безопасность» факультета прикладной математики; 6380 – 1036 на специальности «Экономическая кибернетика» факультета прикладной математики. Очевидной является перегруженность куррикулов общепрофессиональными и теоретическими предметами и недостаточное внимание курсам специализации, а также курсам на выбор студентов. В БГУ выбор направления специализации происходит путем выбора спецсеминара, который студент посещает на протяжении 3 лет, но и этот механизм есть не на всех факультетах.

Для появления спецкурсов или спецсеминаров, максимально соответствующих актуальным потребностям рынка труда, **их разработка и интеграция в образовательный процесс может проводиться профессиональными организациями** в рамках заключенного партнерского соглашения с университетом, а также преподавателями с практическим опытом работы в сфере, близкой к преподаваемому предмету или совместно с практикующими специалистами. Например, на ФПМИ курс по разработке приложений Java изначально предлагался студентам образовательными центрами частных компаний за дополнительную плату. Лишь некоторое время назад этот курс был введен в список обязательных (и бесплатных) курсов. Это один из примеров, демонстрирующих, каким образом частные компании, многие из которых имеют свои учебные центры, могут влиять на учебный процесс в университете. Для этого требуется дополнительное финансирование, а также мотивация и заинтересованность со стороны руководства факультетов и кафедр. Для стимулирования таких практик факультет или подразделение может проводить открытые конкурсы на разработку и введение спецкурсов, а также содействовать в международной сертификации учебных курсов частных учебных центров.

Для утверждения нового спецсеминара или спецкурса в БГУ кафедра подает заявку и учебный план курса, который утверждается Советом факультета, а затем – университета. А утверждение новой специальности (типового учебного плана) согласуется со всеми заинтересованными ведомствами и государственными учреждениями (помимо Министерства образования, это могут быть другие министерства, в зависимости от профиля дисциплины). То есть, подотчетность руководства факультетов и университета в целом ограничивает гибкость в корректировке наполнения специальностей.

Проекты рабочих учебных планов разрабатываются кафедрами на основе типовых учебных планов по дисциплинам. После этого они проверяются начальником Главного управления учебной и научно-методической работы (ГУУиНМР), а затем утверждаются проректором БГУ по учебной работе. Учебные программы курсов специализации готовятся кафедрами самостоятельно и утверждаются деканатом факультета. Инициатива по введению новых ав-

торских спецкурсов может исходить от преподавателей кафедры или от руководителя подразделения. Этот процесс индивидуален для каждого факультета и кафедры. Однако очевидно, что упор на профессиональную ориентацию и фокус на современные потребности рынка труда в разработке курсов преподаватель не всегда способен сделать самостоятельно **без опыта практической деятельности в рамках своей специальности, а также без изучения зарубежного опыта и новых теорий, тенденций и методик преподавания.** В данной ситуации необходим институт внешнего профессионального консультирования негосударственными (частным и некоммерческим) секторами.

Составление учебных программ основных дисциплин специальности ведется выпускающей кафедрой. После этого учебный план проходит процедуру согласования и утверждается Ученым советом факультета, после чего – университетским. При этом рабочие учебные планы должны полностью соответствовать типовой программе (за исключением спецкурсов), которая утверждается один раз в 5 лет. Это значит, что наполнение образовательного процесса не может меняться при разработке рабочей программы той или иной кафедрой. Таким образом, академическое планирование является недостаточно гибким для того, чтобы быстро реагировать на изменения.

Профессионализация образовательного процесса начинается, во-первых, с изучения потребностей работодателя и студента при разработке образовательных курсов, предлагаемых в них модулей, а также их содержательном наполнении. Механизмом профессионализации образования в рамках специализации студентов во время разработки учебных планов могут стать **консультации с профессиональными учреждениями**, консалтинговыми агентствами, международными организациями. Такой механизм может быть осуществлен **в рамках проектного сотрудничества и при поддержке международных программ**, в которых, хоть и ограниченно, но принимает участие БГУ. Так, в ходе таких консультаций создавалась программа англоязычного бизнес-образования в ИБМТ БГУ совместно с Рижской школой бизнеса. Некоторые попытки реализовать такой механизм существуют и на других факультетах («Проектные предложения БГУ в разделе «Международная деятельность»). На данный момент процедуры консультирования или соавторства для составления учебных программ с профессиональными организациями не предусмотрено. Во-вторых, одним из вариантов профессионализации может стать привлечение студентов старших курсов к разработке учебных планов (в формате специальных методических коллоквиумов), а также принятие к сведению их мнения по наполнению дисциплин. Это поможет сделать курсы более актуальными и востребованными. В-третьих, очень важным инструментом может стать участие работодателей и представителей корпоративных учебных центров в формировании учебного цикла специальности через советы или комиссии с правом внесения решений на рассмотрение администрации факультета.

Другим вариантом профессионализации может стать внедрение в образовательные программы **авторизованных спецкурсов зарубежных университетов.** Возможность введения в образовательный процесс авторских курсов не предусмотрена стандартом БГУ. Тем не менее, такая практика существует. Примером являются программы бизнес образования, предлагаемые Институтом бизнеса и менеджмента технологий БГУ (ИБМТ БГУ), где большинство курсов авторские, и очень высокий процент преподавателей являются специалистами в своих областях и работают по совместительству. Многие курсы разрабатывались при участии зарубежных организаций. Опыт ИБМТ может быть использован другими факультетами. Однако следует понимать, что основная сложность по **привлечению практиков к образовательному процессу** – отсутствие мотивации, особенно для людей из бизнеса. В целом привлечение специалистов не из университетской среды для разработки и преподавания отдельных курсов может встретить **препятствия**, обусловленные:

- распределением учебной нагрузки (как правило, существует профильная выпускающая кафедра по каждой специальности);
- распределением «часового фонда» между кафедрами по той или иной специальности;
- сроками составления учебного плана специальности (или направления специальности)
- штатным расписанием;
- другими процедурами управления образовательным процессом (утверждение учебной программы и внедрение новых специальностей, наличие обязательных общеобразовательных дисциплин).

Таким образом, для того, чтобы механизмы профессионализации в БГУ были способны стать основой для модернизации образования и обеспечения конкурентоспособности выпускников университета, требуется их серьезный пересмотр с фокусом на профессионализацию. Условием для этого являются проведение независимой внешней оценки куррикулумов, консультирование с заинтересованными сторонами в разработке учебных планов специальностей, пересмотр куррикулумов с увеличением часов цикла специализации, а также обеспечение гибкости академического планирования. Не менее большое значение имеет прозрачный механизм участия работодателей и студентов в процессе профессионализации учебного процесса.

Сотрудничество университета с частными компаниями и интеграция учебного процесса университета и учебных центров

Миссия БГУ состоит главным образом в том, чтобы предоставлять студентам качественное теоретическое образование, которое позволит в последующем приобрести специальность после окончания ВУЗа. Такое видение университета существует у руководства факультетов. Безусловно, университетское образование должно включать теоретическую базу, которая впоследствии станет отправной точкой специализации и, в том числе, самостоятельного совершенствования знаний. Однако даже представители наиболее практично-ориентированных факультетов БГУ (ФПМИ, механико-математический, экономический факультет) утверждают, что образование, которое студент получает в БГУ, должно быть фундаментальным и теоретическим, а получение знаний об актуальных процессах и технологиях может быть отдано на самообразование, дополнительное образование, повышение квалификации или специализацию на платной основе. Это создает действительно **благоприятные условия для частных компаний**, которые используют сотрудничество с Университетом как канал для рекрутинга, а также открывают собственные учебные центры, как на базе университета, так и внутрикорпоративные.

Так, Факультет прикладной математики и информатики БГУ (ФПМИ) выпускает востребованных и конкурентоспособных специалистов, спрос на которых продиктован развивающейся отраслью разработки программного обеспечения. Однако, несмотря на это, прежде, чем начать работать, студент проходит корпоративное обучение, преимуществом которого является прикладной характер, а недостатком – слишком узкая специализация и недостаточный потенциал для роста в последующем. Эта проблема решается двумя способами: с одной стороны, некоторые компании создают студентам удобные условия для работы, ориентируясь на учебный процесс и предлагая гибкий график работы параллельно с учебной. С другой стороны, студентов некоторых факультетов, наиболее прикладных, привлекают к выполнению работ в рамках совместных проектов, реализуемых кафедрами (например, совместно с Парком высоких технологий, ПВТ).

Имеет место и сотрудничество факультетов с частными компаниями и организациями в рамках профориентации. Так, по согласованию с деканатами факультетов компании проводят открытые лекции для студентов старших курсов, организуют открытые конкурсы по трудоустройству и прохождению стажировок. Экономический факультет и ряд других не испытывают острой необходимости в проведении самостоятельной политики привлечения потенциальных работодателей, а также профессионализации своего учебного процесса. Однако такое взаимодействие является в первую очередь дополнительным каналом рекрутинга и выгодно только бизнесу, но не университету. К отдельным факультетам БГУ интерес компаний особенно высок. Однако будет ли существовать устойчивый спрос на выпускников этих факультетов независимо от того, модернизирован ли учебный процесс и соответствует ли он последним тенденциям?

Наличие партнерских соглашений с частными компаниями и государственным бизнесом не является показателем эффективности учебного процесса – все зависит от организации этой работы на факультете. Большое значение имеет интегрированность учебного процесса с профилем компании или организации. Наиболее явной является эта связь на прикладных факультетах. Аналогичный механизм может быть применен и на других факультетах, но не без привлечения потенциальных работодателей, негосударственных и коммерческих. На сегодняшний день наиболее оптимальным является создание открытого и прозрачного механизма такого участия, понятного абитуриентам, студентам и преподавателям.

Профессионализация – процесс, затрагивающий не только студентов, но и преподавателей. Это **стажировки** преподавателей – не только обучение методикам преподавания, но и реальная работа в организациях. Для введения этого механизма необходимы ресурсные затраты: управление и регулирование, специальная служба подбора персонала, сотрудничество с рекрутинговыми агентствами и т.д. К тому же, существует проблема оплаты труда преподавателей в случае прохождения стажировки в организации: как правило, университет не покрывает расходов на стажировки и не оплачивает дополнительную работу, выполняемую вне университета, часто стажировки проходят «без отрыва от производства». Общая практика – прохождение обязательных стажировок (раз в 5 лет) в таких учреждениях, как Академия последипломного образования или на родственных факультетах других университетов. Опыт сотрудничества с организациями необразовательного профиля часто основан на проектном взаимодействии (опыт ФПМИ). Мотивация сотрудников к прохождению стажировок в профессиональных организациях может сти-

мулироваться университетами, например, путем создания специальной линии финансирования на прохождение стажировок, возможно, в рамках сотрудничества с международными организациями. Важно понимать, что форматы и области сотрудничества с профессиональной средой на каждом факультете индивидуальны, соответственно, факультетам для этого необходимо больше свободы.

Компании, создающие собственные учебные центры, способны составить конкуренцию университетам, однако они изначально ставят цель обучения специалистов для выполнения конкретных функций, они не предназначены для повышения квалификации управленческого блока сотрудников, поскольку узко специализированы, а важный для личностного развития сотрудников аспект подготовки в них часто отсутствует. Понимание этого может стать основой взаимовыгодного обмена ресурсами между университетом и учебными центрами частных компаний. Преимущество университетского образования в совокупности с узкой специализацией, основанной на потребностях рынка труда, способно обеспечить высокую потенциальную конкурентоспособность как ВУЗа, так и учебному центру.

Вложения компаний в образование и профессиональный рост своих сотрудников – это залог конкурентоспособности производимого ей продукта или услуги на рынке, а также основа хорошей репутации. Существуют два механизма, посредством которых компании развивают образовательные направления:

- 1) Создание лабораторий, учебных центров на базе университетов или при участии университетских преподавателей;
- 2) Создание собственных учебных центров, образовательных программ и курсов вне университета.

Однако наличие лабораторий, на базе которых разрабатываются и преподаются практические спецкурсы, не является показателем тесной связи образовательного и профессионального процессов. Мотивация создания второго типа заключается в необходимости подготовки и переподготовки кадров, удовлетворении внутреннего кадрового спроса компаний. Интеграция компаний в учебный процесс является эффективным каналом рекрутинга, но не всегда способствует развитию факультета и образовательного процесса. Так, негативным для кадрового потенциала университета является отток специалистов. Решением этой проблемы могут стать благоприятные условия совместительства в университете (1), а также налоговые преференции (2), за счет которых университет сможет привлечь практикующих специалистов, а также удержать талантливых сотрудников.

Еще один инструмент профессионализации, который нуждается в модернизации, – **научное руководство**. Так, пересмотр логики выбора дипломных работ и назначения научных руководителей, в зависимости от специальности, может помочь профессионализировать учебный процесс. Долгосрочные соглашения факультетов с организациями, как государственными, так и частными, могут стать площадкой для модернизации системы научного руководства. В начале последнего учебного года студент пятого курса закрепляется за кафедрой, совместно с руководителем формулируется тема дипломного проекта, согласно с профилем кафедры. Работа над дипломным проектом теоретически должна продолжаться весь год под руководством преподавателя выпускающей кафедры, но на практике это происходит не всегда. Научное руководство преподавателя ВУЗа может быть дополнено профессиональным менторством, консультированием выпускников практикующими специалистами – и теоретический и практический компоненты дипломной работы будут разделены. Это поможет сделать результаты дипломной работы прикладными. Такой механизм возможен, если факультет обладает базой партнерских предприятий и организаций-партнеров, но требует пересмотра внутренней политики и требований к дипломным работам выпускников.

Профессиональное взаимодействие может происходить не только в рамках написания дипломных проектов, а начинаться значительно раньше. «Ученик» может совместно с ментором работать над проектом и выполнять часть поставленных задач под руководством специалиста во время преддипломной практики. Однако не всегда руководители практикой могут уделить достаточно времени каждому из студентов – необходим фиксированный долгосрочный статус студента в качестве ученика. Мотивация для профессиональных организаций в реализации этого механизма может состоять в подборе потенциальных кадров и их обучении. Мотивация для университета – повышение качества дипломных работ за счет практической применимости ее результатов, основа для профессиональных стажировок преподавателей.

Препятствиями в реализации этого варианта сотрудничества являются: отсутствие мотивационных механизмов для компаний, необходимость привлечения дополнительного ресурса и оплаты труда, отсутствие мотивации у руководства выпускающей кафедры, сложность регулирования процесса, ограничения во времени прохождения практики и написания диплома.

Примеры профессионального сотрудничества бизнеса и ВУЗа на наиболее прикладных факультетах – скорее частные случаи. Может ли такая практика применяться на гуманитарных факультетах (историческом, филологическом, факультете международных отношений)? Нуждаются ли эти факультеты в профессионализации образо-

вательного процесса? Какие специальности пригодны к этому? Очевидно, что на уровне университета необходим отдельный подход к фундаментальным факультетам, сугубо теоретическим специальностям и специальностям, которые имеют прямую или потенциальную практическую направленность.



Выводы и рекомендации

В целом, университету необходима отдельная политика по отношению к фундаментальным факультетам, теоретическим специальностям и факультетам, связь с рынком труда на которых более очевидна. К тому же, важно внимательное изучение лучших практик, best practices, существующих на разных факультетах, с тем, чтобы применить положительный опыт в рамках существующей институциональной среды.

Рекомендации для факультетов, связь которых с рынком труда более очевидна:

- Консультирование с представителями частного сектора, неправительственными и некоммерческими организациями в процессе моделирования специальностей и учебных курсов, привлечение практикующих специалистов в процесс разработки учебных планов;
- Увеличение процента специальных курсов и спецсеминаров по отношению к теоретическим дисциплинам, практическая направленность спецкурсов;
- Активизация сотрудничества с частными компаниями, крупными предприятиями по совместной подготовке специалистов смежных специальностей на базе факультетов за счет более активного включения частных лабораторий и учебных центров в образовательный процесс;
- Благоприятные условия для совместительства для практикующих специалистов, например, за счет налоговых льгот; проведение открытых конкурсов для преподавателей-практиков;
- Долгосрочные практические стажировки преподавателей с полным финансовым и социальным обеспечением в организациях, предприятиях, компаниях;
- Профессионализация научного руководства курсовыми и дипломными работами за счет разделения на теоретическое руководство и практическое руководство практикующими специалистами, проведение открытых конкурсов по практическому руководству и консультированию студентов;
- Введение в учебный процесс международных сертифицированных учебных дисциплин за счет участия в международных программах развития.

Для фундаментальных факультетов и сугубо теоретических специальностей профессионализация может сводиться скорее к увеличению процента современных дисциплин и более узкой исследовательской специализации. Рекомендациями здесь могут быть:

- Проектная научно-исследовательская деятельность: создание благоприятных условий для преподавателей за счет уменьшения аудиторной нагрузки, материального поощрения;
- Создание благоприятных условий для долгосрочных научных стажировок преподавателей «с отрывом от производства»;
- Пересмотр фокуса преподаваемых дисциплин в сторону более современных за счет участия в международных программах развития, научной специализации преподавателей и студентов;
- Включение в куррикулы сертифицированных международных курсов;
- Внимательное изучение международного опыта по развитию фундаментальных и теоретических специальностей.

**Миссия исследовательского центра SYMPA –
продвижение реформы системы публичного
администрирования в Беларуси в соответствии
с современными принципами и практиками.**

**Центр объединяет людей, которым интересны
проблемы государственного управления в
профессиональном и научном плане.**

КОНТАКТЫ:

**e-mail: info@sympa-by.eu
web: www.sympa-by.eu**

