

содержание самообразования на определенный период, осуществляет выбор методов самообразования. При этом ему следует руководствоваться следующими принципами:

**Принцип планирования** самообразовательной работы предусматривает учет бюджета свободного времени, учебно-материальной базы самообразования и других конкретных условий деятельности. Этот принцип позволяет правильно распределить время на самообразовательную работу. Постоянный вопрос «Зачем я это делаю?» дисциплинирует мышление, позволяет исключить из программы все то, что не органично. По мнению социологов, время на самообразование, повышение квалификации должно составлять 18-20 часов в неделю [2].

**Принцип комплексности** предполагает занятия самообразованием в системе, отражающей систему педагогической деятельности.

**Принцип контроля и самоконтроля** самообразования необходим для получения информации о качественном состоянии самообразовательной работы и ее эффективности. Педагоги с уже сформированной установкой на самообразование, по видимому, не нуждаются в таких «внешних» формах социального контроля, как отчеты о самообразовании на заседаниях кафедры, учебно-методического совета и т. п. Вполне достаточной формой общественного контроля для них может быть подготовка и выступление с докладом по теме самостоятельной работы на заседаниях кафедры, семинарах, конференциях, публикация учебных пособий, научно-методических статей и т. д.

В заключение хотелось бы привести слова П.Л. Капицы: «Если вы хотите продолжать расти как ученые, не стареть и развивать свои знания, вам необходимо не терять контакта со следующим подрастающим поколением, учить это подрастающее поколение и учиться у него, развивать свои знания».

1. Подольская, Е.И. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / У.А. Подольская; Нар. Укр. Акад. – Харьков: НУА, 2010.
2. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии. – М.: Народное образование. – 1998.

УДК 681.324

## **ПАРТНЕРСТВО ВУЗОВ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ XXI ВЕКА**

### **PARTNERSHIP OF UNIVERSITIES AND THE BUSINESS COMMUNITY AS A CONDITION OF INNOVATIVE EDUCATION OF THE XXI CENTURY**

**Чантуриа Н.Г., Беридзе Т.Ш.**

**Tchanturia N., Beridze T.**

Грузинский Технический Университет

**Шинджиашвили Т.В.**

**Shinjiashvili T.**

Сухумский Государственный Университет

Тбилиси, Грузия

*The article is devoted to a problem of interaction of higher education institutions with business community for ensuring quality of the higher education in Georgia.*

*Nowadays the level of development of partnership of business with education cannot be considered sufficient. Mechanisms of influence of the requirements of the labor market for training the specialists in the higher education institutions are not formed sufficiently. It's necessary existence of more intensive communication between employers and universities on higher education, which would promote better awareness of the needs of employers in the preparation of graduate and give universities more realistic benchmarks for assessing the quality of their work and understand the prospects of its development. Particular emphasis should be stressed on the implementation of competence-based approach and the corresponding adjustment of the educational process, which is implemented in the world's universities in the framework of innovative education of the XXI century.*

Актуальные на ближайшую перспективу государственные приоритеты, призванные стимулировать развитие инновационной экономики, самым непосредственным образом вовлекают в решение этой задачи национальную высшую школу.

Долгосрочные интересы Грузии состоят в создании современной экономики инновационного типа, интегрированной в мировое экономическое пространство. Такой подход невозможен без модернизации производства, изменения сырьевой специализации хозяйства и усиления его высокотехнологичного наукоемкого сектора, обеспечения качественных изменений во всех сферах жизни общества, в том числе на основе реализации национальных проектов, среди которых наиболее важные – развитие образования, здравоохранения и агропромышленного комплекса.

Все выделенные проблемы носят стратегический характер и их решение невозможно без формирования системы воспроизводства высококвалифицированных кадров, обладающих ключевыми профессиональными компетенциями, в рамках модернизации системы образования. Изменения, стимулируемые включением Грузинских вузов в Болонский процесс, должны сыграть важную роль не только в повышении конкурентоспособности университетов на мировом образовательном рынке, но и в решении взаимосвязанных проблем развития рынка образовательных услуг и рынка труда. К тому же, как показывает мировой опыт, использование инновационных технологий обучения, продвижение новых форм получения образования привлекают в университетский сектор дополнительных клиентов и инвесторов, тем самым создавая условия для «прорыва» в определенных отраслях или регионах. В Грузии этот важнейший ресурс экономического и социально-политического развития как потенциальный источник инновационного развития используется, но, еще в незначительной мере.

Для изменения этой ситуации требуется пересмотр механизмов и инструментария развития существующих отношений между работодателями и вузами. Они должны строиться не просто по типу «заказчик – продавец» или «производитель – потребитель», но с учетом требований современной экономики знаний на принципах равноправного партнерства. Необходимость перехода именно к партнерским отношениям вузов и бизнеса продиктована острой потребностью в кадрах нового типа, соответствующих инновационной экономике, способных обеспечить прорыв в развитии бизнеса. Ключевой вопрос практической реализации такого перехода – готовность вузов и бизнеса к новым отношениям, а также серьезные противоречия интересов общества, бизнеса и вузов, имеющие и региональный подтекст.

Для развития инновационной экономики нашему обществу требуются в достаточном количестве кадры, обладающие современными и даже опережающими компетенциями. Несмотря на насыщенные предложения на рынке квалифицированного труда, именно таких кадров нет. Каковы причины? С одной стороны, сфера высшего

образования испытывает проблемы, связанные со снижением качества подготовки и, как следствие, конкурентоспособности. Традиционная система, основанная на производстве и передаче знаний, зачастую дает отказы в силу того, что знания устаревают раньше, чем выпускник покидает стены вуза. О глубине проблемы свидетельствуют многочисленные отзывы работодателей, не удовлетворенных качеством подготовки специалистов (большинство выпускников вузов не способны включиться в работу, не знают бизнес-процесса, не имеют представления о корпоративной культуре, не имеют навыков делового общения; не умеют в выгодном свете подать результаты своей работы, и, нередко обладая завышенными требованиями и амбициями, вытекающими из громких названий и обещаний, высоких цен и рейтингов, законченных ими вузов, не могут адекватно оценить свою стоимость на рынке труда).

Интересно, что среди негативных факторов поиска желаемой работы иногда отмечаются академичность полученного образования и даже наличие диплома с отличием, что, по мнению работодателей, свидетельствует о чрезмерных амбициях соискателей.

С другой стороны, давно известно, что современный бизнес не всегда способен сформулировать четкие критерии и требования к необходимым ему кадрам. Предъявляемые к выпускникам вуза основные требования работодателей носят в основном личностный характер и включают опыт работы, навыки по специальности, навык самопрезентации, умение адаптироваться, карьерный план, обучаемость, дополнительные навыки (наличие двух дипломов, дополнительные специальности, знание иностранных языков и др.). Проведенное исследование также показало, что региональный рынок труда обладает двумя специфическими характеристиками: динамичностью в силу постоянных изменений потребностей в количестве и качестве требуемых специалистов и консервативностью, определяемой базовым требованием к соискателям рабочего места – наличием высшего образования. Большое значение для работодателя имеют имиджевые характеристики вуза, который окончил выпускник. Требование к кандидату иметь диплом о высшем образовании по совершенно конкретной специальности встречается крайне редко. Весь предъявляемый на практике набор требований к кандидатам на вакансии на языке компетентностного подхода можно назвать скорее требованиями к общим компетенциям.

В результате количество выпускников вузов ежегодно растет, а бизнес и общество продолжают испытывать жесточайший дефицит необходимых кадров. Решить эту проблему можно только на основании тесного партнерства сектора высшего образования и бизнеса. При этом готовность вузов и бизнеса к диалогу подразумевает учет не, сколько собственных потребностей, но, прежде всего, выполнение социального заказа. В новых условиях активизации интеграционных процессов в сфере образования как требования глобализации традиционное предназначение университета, связанное с сохранением и развитием культурно-образовательного и научно-технического национального потенциала, воспроизводством накопленных знаний и опыта поколений, дополняется другой не менее важной функцией участника рыночных отношений. Став субъектом рыночной экономики, товаропроизводителем интеллектуального продукта и образовательных услуг, университет в своей деятельности руководствуется и законами рынка. Соответственно, меняется и подход к пониманию качества обучения.

Качество высшего образования сегодня не исчерпывается только собственными целями и ценностями деятельности высшего учебного заведения, хотя они и должны рассматриваться в роли его интеллектуальной и теоретической первоосновы. Качество образования в понимании стандартов ИСО 9000-2000, которое полностью под-

держивается трактовкой этого понятия в «болонских» документах, директивах ENQA (Европейская сеть гарантий качества образования – сеть аккредитационных агентств, в которую в свете Болонского процесса вступила и Грузия) определяется как степень соответствия требованиям потребителя. Именно поэтому, говоря об обеспечении качества образования, необходимо, прежде всего, ориентироваться на запрос потребителя. **Подчеркнем, что образовательные услуги должны соответствовать в широком плане социальным, экономическим, культурным потребностям общества и личности.** И в эту категорию входят такие группы как государство, бизнес, студенты, их родители и т. д. Таким образом, конечным показателем качества является востребованность выпускника работодателем и его карьерный рост.

Такой подход, предполагающий оценку качества высшего образования через определение соответствия выпускников вузов требованиям рынка труда, положен в основу англо-американской системы образования. Выше рейтинг у того вуза, чьи выпускники получают наиболее выгодные предложения о трудоустройстве, получают более высокую заработную плату.

Главным арбитром качества подготовки специалистов за рубежом выступают профессиональные ассоциации – врачей, юристов, журналистов и т. п. Первичный контроль состоит в квалифицированном анализе этими ассоциациями учебных программ подготовки специалистов в данном вузе, желающем получить признание качества своей работы и оповестить об этом всех старшеклассников и их родителей. И выпускник вуза получает право работать по специальности только после того, как его знания и навыки будут одобрены профессионалами.

Уже сейчас крупные мировые холдинги используют такую форму обучения как корпоративный университет, обеспечивающий подготовку персонала всех категорий в соответствии с реальными потребностями бизнеса и на основе четко сформулированных требований к знаниям, умениям и навыкам, необходимым для эффективного решения задач компании. Среди крупнейших корпоративных университетов – IBM Global Learning (более 3 400 преподавателей в 55 странах мира, 10 000 специализированных курсов), Motorola-U (99 подразделений в 21 стране мира, штат постоянных преподавателей – 400 человек, годовой бюджет около 100 млн. долл. США).

Во многих странах действует, система общественной и корпоративной аккредитации вузов. В этом случае общественные, неправительственные организации (например, Фондовый Совет Великобритании по высшему образованию, Европейская сеть аккредитации инженерного образования и т.п.) формулируют требования, которым должно соответствовать учебное заведение и занимаются профессиональной оценкой качества. В свою очередь, для вузов факт аккредитации (вполне добровольной) учебных программ в авторитетных в профессиональной среде аккредитационных организациях повышает их конкурентоспособность.

Элементы такого подхода начинают формироваться и в нашей стране. Однако качественной подготовке выпускников в соответствии с требованиями работодателей препятствуют следующие факторы:

- состояние преподавательского корпуса: недостаток у преподавателей современных практических знаний и опыта, слабый приток молодых кадров, оторванность преподавания от современного бизнеса;
- недостаточная коммуникация между работодателями и вузами в отношении конкретных потребностей работодателей и/или неспособность работодателей внятно сформулировать свои требования; отсутствие четко сформулированных квалификационных требований. Работодатели нуждаются в **модераторе**, который взял бы на себя эти функции, и создание таких модераторов могли

- бы взять на себя органы руководства системой образования;
- недостаточный объем проектно-исследовательской работы студентов и неэффективность производственных практик;
  - отсутствие целенаправленной деятельности по формированию у студентов навыков командной работы и коммуникативных навыков, которые, как считают в большинстве вузов, должны сложиться в рамках форм общественной работы;
  - неоднородный уровень контроля за качеством подготовки выпускников со стороны вузов;
  - недостаточная информация и можно сказать незаинтересованность вузов о карьерном пути выпускников;
  - отсутствие внятных прогнозов потребностей рынка труда в молодых специалистах; несоответствие структуры выпуска специалистов потребностям рынка труда. В настоящее время система ориентиров и перспективного планирования для вузов отсутствует.

Устранение этих факторов должно стать важнейшей задачей модернизации системы высшего профессионального образования. А ключевым моментом в установлении связи между результатами деятельности образовательных учреждений и требованиями потребителей или рынка, должен стать компетентностный подход в обучении, реализуемый при партнерстве вузов и бизнеса. Под компетенциями мы понимаем реальные и мотивированные способности специалиста (выпускника) решать профессиональные задачи на основе полученных знаний, умений, навыков.

Суть компетентностного подхода должна состоять в том, что вуз, получая от потребителей своих услуг точно сформулированные требования к системе образования, преобразовывает их в цели и задачи образовательной деятельности. При этом чрезвычайно важно ориентироваться на опережающее развитие содержания обучения по отношению к практике ныне существующей профессиональной деятельности. Требуется инновационный подход, суть которого можно выразить фразой: «Не догонять прошлое, а создавать будущее».

Инновационное образование построено на овладении учащимися базовыми компетенциями с учетом перспективы их возможных изменений, а это значит, что результаты обучения должны будут позволять впоследствии приобретать знания самостоятельно. Именно поэтому такое образование должно быть связано с практикой более тесно, чем традиционное. Вот почему помимо освоения знаний не менее важным становится освоение техник, компьютерных программ, с помощью которых можно получать, перерабатывать, использовать и прогнозировать новую информацию. Знания при этом осваиваются применительно к тем умениям, которыми овладевают учащиеся в рамках инновационных образовательных программ.

Подводя итог, еще раз подчеркнем, что традиционное образование отстает от реальных потребностей современной науки и производства: наши вузы дают молодым специалистам только знания, а бизнес ждет от них навыков и компетенций. Вот почему проблема повышения качества образования и конкурентоспособности системы подготовки кадров может быть решена только при взаимодействии высшей школы и бизнеса. На сегодня уровень развития партнерства образования с бизнесом, отработанности механизмов этого партнерства нельзя признать достаточным. На это существуют как объективные, так и субъективные причины. Существуют препятствия, как со стороны бизнеса, так и со стороны вузов. Бизнес пока не достиг того уровня развития, который дал бы ему возможность осуществлять долгосрочные программы партнерства с вузами в части целевой подготовки специалистов. Общая со-

храняющаяся нестабильность экономической ситуации и недостаточные гарантии со стороны государства тормозят программы долгосрочных вложений в человеческий капитал для большинства компаний. Приходится констатировать, что на сегодняшний день формы такого взаимодействия сводятся, как правило, к организации в вузах структур, занимающихся организацией практик студентов, но механизмы влияния требований рынка труда к специалистам на содержание подготовки пока практически не сформированы, и это большая проблема.

Необходима более интенсивная коммуникация между работодателями и вузами по проблемам высшего образования, которая могла бы стимулировать более четкое осознание потребностей работодателей в отношении подготовки выпускника и дать вузам ориентиры для более реалистичной оценки качества их работы и понимания перспектив своего развития. Среди основных форм такого сотрудничества – формирование профессиональных стандартов, рейтингование вузов, целевая контрактная подготовка специалистов, соучредительство вузов, образовательное кредитование, а также прямая поддержка бизнесом вузов (формирование мест производственной практики, создание совместных лабораторий, поддержка материальной базы вузов и прочее), формированием инновационного образования будущего.

УДК 005.745:316.612-057.875

## **НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА**

### **RESEARCH CONFERENCE AS A MEANS OF DEVELOPING CREATIVE PERSONALITY OF A STUDENT**

**Шатравко Н.С., Герасимович А.А.**

**Shatravko N., Gerasimovich A.**

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия  
Горки, Беларусь

*The article analyses the experience of holding conferences on humanities and social sciences. An emphasis is made on their role in building professions of future specialists of agro-industrial complex.*

Формирование творческой личности будущего специалиста – сложный и многогранный процесс, успех которого обеспечивается его организацией и планированием, созданием внешних и внутренних условий для проявления и развития творческих качеств личности, обогащения знаний, навыков и умений обучающихся. Значительную роль в этом процессе должны сыграть дисциплины гуманитарного цикла, в частности изучение философии, психологии и педагогики, основ права, экономической теории, истории и родного языка, которые обращены на патриотическое воспитание, развитие способностей студентов глубоко и нестандартно мыслить, творчески осваивать новые знания, готовиться к активному, инновационному контакту с обществом. Постановка подобных задач ведет к осознанию неэффективности авторитарных методик, имеющих в своей основе субъектно-объектный подход к обучению. Инновация в сфере образования требует изменений в образе деятельности, стиле мышления, мировоззрении, использовании новых образовательных технологий.