

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З : принят Палатой Представителей 2 дек. 2010 г. : одобрен Советом Респ. 22 дек. 2010 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

***Т. В. Ушак, С. К. Метлушко***

*г. Гомель, УО «ГГУ им. Ф. Скорины»*

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Универсальной тенденцией в мире и, в том числе одним из важнейших направлений развития национального рынка труда РБ, становится дальнейшее повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике.

В последние годы в системах образования различных стран проходят достаточно крупные реформы. Причины необходимости реформирования образования – это развитие технологий, изменивших образ мира, и глобализация мировой экономики. Образование должно способствовать потребностям людей сотрудничать и реализовать себя в жизни.

Белорусская система высшего образования в целом обладает достаточно высоким уровнем качества и мощным потенциалом развития. Вместе с тем все больше нареканий высказывают белорусские работодатели к качеству подготовки специалистов в учреждениях образования и, в том числе в высшей школе. Возник и углубляется дисбаланс между структурой подготовки специалистов в системе высшего образования и структурой потребности национальной экономики в них. Образовательная деятельность учебных организаций характеризуется количественным и часто формальным подходом к обучению, повышению квалификации и переподготовке кадров, что не соответствует требованиям инновационной экономики.

Актуальным является обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность или как обобщенное условие способности человека эффективно действовать за пределами учебных ситуаций. Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно эффективно действовать в ней.

С одной стороны, современная экономика ориентирована на кадры, которые намного превосходят уровень образования большинства выпускников как средней, так и высшей школы. Очевидно и то, что более значимыми

и эффективными для успешной профессиональной деятельности являются не разрозненные, а обобщенные знания, проявляющиеся в умении решать жизненные и профессиональные проблемы; способности к иноязычному общению; подготовка в области информационных технологий и др. Поэтому современное образование требует существенной модернизации, без которой многолетние попытки его реформирования на основании внедрения современных педагогических идей и концепций могут оказаться бесполезными. Сегодня необходимо, чтобы студенты работали над реальными задачами, а не над упражнениями или искусственными ситуациями; они должны учиться не только у преподавателя, но и друг у друга; обязаны работать с информацией реальных процессов и с различными базами данных для выбора и принятия различных решений в контексте реальных профессиональных ситуаций. Они должны учиться мыслить критически.

Подход к обучению сегодня должен быть компетентностным, то есть таким, при котором учебный процесс учит и студента, и преподавателя разрешать серьёзные противоречия, получать знания, проводить экспертизу и принимать решения даже при незнании всех факторов. Умение задавать вопросы, терпимость к незнанию, открытость к вопросам, а также восприятие разнообразных мнений – всё это важные качества профессиональной компетенции. Понимание, оценка и обработка информационных знаковых систем, т. е. ответственное обращение со знаниями, полученными из средств информации, является неотъемлемой частью профессионализма специалиста. Студент должен научиться выбирать информацию, структурировать её и обрабатывать, делать выбор и находить решения. Иначе говоря, студент в процессе получения образования должен развить в себе способность к решению задач и готовность к своей профессиональной роли в той или иной области деятельности. Работодатели же и общество вправе предъявлять к выпускникам некоторые специфические ожидания, связанные с их профессиональной деятельностью.

Государство имеет опыт разработки квалификационных характеристик, то есть четких перечней знаний и умений, значимых с точки зрения получения диплома о государственной итоговой аттестации, в то время как для работодателя большее значение играют базовые коммуникативные, информационные компетенции, а также наличие опыта работы по специальности и рекомендаций. Сами выпускники в ситуации анализа образовательных достижений в большей степени ориентируются на престижность соответствующего диплома и возможность продолжения образования.

Именно поэтому социально-личностные, экономические, общенаучные и профессиональные компетенции не только отличаются по своему

составу, но, что гораздо более важно, связаны с потребностями разных субъектов. Таким образом, для получения объективной оценки об уровне полученных знаний со стороны вузов и организаций требуются различные по своему содержанию и структуре диагностические процедуры. Важно отметить, что аттестационные процедуры могут носить как индивидуальный (тестирование, курсовые и дипломные проекты, рейтинги и др.), так и институциональный характер (общественная экспертиза деятельности, аттестация и лицензирование, рейтингование образовательных учреждений и др.). Стратегия внедрения вышеназванных диагностических процедур должна быть соотнесена с уже имеющимися научными разработками, а также с происходящими изменениями нормативно-правового, экономического, социально-психологического статуса образования, перспективами европейской интеграции, а также внутренними проблемами, ограничениями и рисками развития образования Республики Беларусь.

Для организаций эффективность отбора кадров во многом будет зависеть от критериев, на основании которых будут приниматься решения о преимуществах соискателей. Каждая организация при отборе использует свой набор критериев. Это возраст, пол, образование, знание иностранного языка и компьютера, умение водить машину и т. д. Следовательно, из списка претендентов сразу исключаются кандидаты, которые не соответствуют установленным критериям.

На наш взгляд, отбору кадров в республике и, в частности, в Гомельской области уделяется недостаточно внимания. Для примера, на подбор одного кандидата в США затрачивается в среднем 16–18 чел.-часов, в Японии – до 48 чел.-часов, а на предприятиях области – в среднем около 5–7 чел.-часов. В кадровых отделах многих организаций нет психологов и социологов. Поэтому при подборе и расстановке работников не учитывается их психологическая совместимость, а также не проводятся опросы на предмет их удовлетворения работой, психологическим климатом в коллективе, руководителями. Нам представляется, что при оценке кандидатов на должность, в том числе и из числа выпускников вузов, следует использовать дополнительно к собеседованию и такие методы отбора кадров, как: тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, личностные и биографические тесты. Считается, что эффективность собеседования составляет только 30%, тогда как эффективность от прохождения тестов на профессиональную пригодность и тестов способностей – 50–60%. Результаты этих тестов позволят подбирать будущих сотрудников не только по впечатлению, которое они произвели во время собеседования, но и по реальной оценке их профессиональных качеств.

Следует учитывать, что для разных специальностей требуется применять различные группы тестов. Например, для бухгалтера (одна из специальностей, получаемых на экономическом факультете) важно быть ответственным, внимательным, уметь работать с большими объемами информации, обладать хорошей памятью на цифры, высокой работоспособностью. Учитывая тот факт, что в бухгалтерии работают в основном женщины, следует обратить особое внимание на умение бесконфликтно сосуществовать в женском коллективе. Следовательно, для кандидата на вакансию бухгалтера помимо теста на профессиональную пригодность можно предложить также тесты на внимательность, память, психологические тесты на умение работать в коллективе. Для руководителя отдела важен достаточно высокий уровень интеллекта, способность к стратегическому мышлению и анализу, гибкость поведения, способность принимать решения и брать на себя ответственность за них, умение руководить подчиненными. Поэтому одновременно с тестированием в области основной деятельности могут быть использованы также и тесты IQ.

В организациях области недооценивается также и проблема адаптации новых сотрудников. Специальные процедуры введения новых сотрудников в организацию будут способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы. Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал ее работников.

***Е. А. Федосенко, Е. Л. Тихова***  
*г. Гомель, УО «ГГУ им. Ф. Скорины»*

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В ХОДЕ ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ**

В последние годы идет значительный приток иностранных студентов в белорусские вузы, что связано с вхождением Республики Беларусь в мировое экономическое и образовательное пространство.

В этой связи современная вузовская педагогика предполагает постоянный рост профессионального мастерства преподавателя, что имеет большое значение, поскольку в нем проявляются важнейшие стимулы познавательной деятельности учащейся молодежи. Высокие требования предъявляются к личности преподавателя, к уровню его педагогической культуры, профессиональной компетентности. Требования к личности