

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время на государственном уровне особо важным становится создание механизма государственного управления процессами подготовки, трудоустройства и занятости специалистов. Сегодня план приёма учащихся и студентов в профессиональные учебные заведения страны должен в полной мере соответствовать фактической потребности отраслей народного хозяйства.

Ключевые слова: подготовка специалистов, трудоустройства, занятность, студенты, профессиональные учебные заведения.

MODERN METHODS OF SOLVING PROBLEMS OF PROFESSIONAL TRAINING

Currently, at the state level especially important it is to create a public mechanism to manage the training, placement and employment specialists. Today the plan of reception of pupils and students in vocational training institutions of the country should be fully consistent with the actual needs of national economy.

Keywords: training, employment, amusement, students, vocational schools.

В последние годы резко изменились требования к подготовке кадров, качественные показатели и количество должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием. Работодатели в большинстве случаев обращают внимание не столько на соответствующий диплом, сколько на знание дела, профессионализм кадров, т.е. появилась потребность в знаниях, соответствующих международному уровню по всем отраслям народного хозяйства. При этом некоторые учебные заведения не отвечают запросам рынка труда и требованиям к рынку образовательных услуг, вследствие чего часть специалистов не пользуется спросом предприятий и учреждений страны. Многие учебные заведения готовят специалистов по одним тем же направлениям, хотя спрос на них не велик. Все это требует серьезного отношения к подготовке специалистов. Для изменения этой ситуации, т.е. продуктивного использования специалистов с высшим и средним образованием, целенаправленного расходования государственных средств на образование особое значение имеют:

- Определение потребности в специалистах;
- Конкурентоспособность выпускаемых специалистов.

Насущным требованием современного развития общества является эффективное использование знаний и информационных технологий. Резко возрастает значимость интеллектуального потенциала компаний, включающего нематериальные активы, компетентность и профессионализм персонала, знания и технологии.

Кыргызстан, являясь аграрной страной, переживает тяжелейшие времена, как и Япония в послевоенные годы (1945-1950 гг.). Изучая опыт развития Японии для нашей страны, первоочередной задачей выхода из экономического кризиса является подготовка востребованных рынком специалистов сельского хозяйства, т.к. реализация эффективных механизмов государственного регулирования агропромышленного комплекса (далее АПК) во многом зависит от кадров, в первую очередь работающих в местных органах самоуправления, крестьянско-фермерских хозяйствах, кооперативах и других формах хозяйствования. С января 1992 года, с установлением дипломатических отношений Японии с

нашей страной выделен грант в объеме 389 млн.долл. США, что в свою очередь оказало огромную помощь в переходе из плановой системы экономики в рыночные отношения.

В целях оказания помощи Японское Агентство Международного Сотрудничества (JICA) со времен открытия офиса в Кыргызстане (2000 г.) начала проводить деятельность в трёх основных направлениях:

- Оказание помощи по сокращению бедности;
- Оказание помощи в переходе к системе рыночной экономики;
- Оказание помощи в сфере добросовестного управления.

Эти три направления работы нашли свое отражение в программах JICA в Кыргызстане. В целях оказания помощи преподавателям бизнес- дисциплин вузов города Ош и предпринимателям Ошской области по проекту JICA Кыргызско-Японский центр человеческого развития (далее KRJC) (10.03.2007 г.) были организованы семинары по управлению бизнесом.

Семинары были проведены госп. Хамано Митихиро и Ямамото Тошио- экспертами с опытом работы и навыками, которые были необходимы и отвечали требованиям Кыргызстана. Семинары охватили широкий спектр направлений, нацеленных на развитие предпринимательства и экономического мышления, передачу знаний и навыков, требующихся в рыночных условиях для эффективного использования потенциала страны. Курсы проводились по пяти категориям бизнес-курсов А, В, С, D, J, которые различались по направлению обучения: курс «А»- Практический курс по управлению бизнесом, курс «В»- Отраслевой курс, курс «С»- тематический курс, курс «D»- Экономические семинары, курс «J»- Семинары JICANet. Все эти семинары оказали первоначальную помощь в организации предпринимательской деятельности в различных отраслях экономики.

На наш взгляд подготовка конкурентоспособных специалистов заключается в изучении рыночного спроса (рис. 1.).

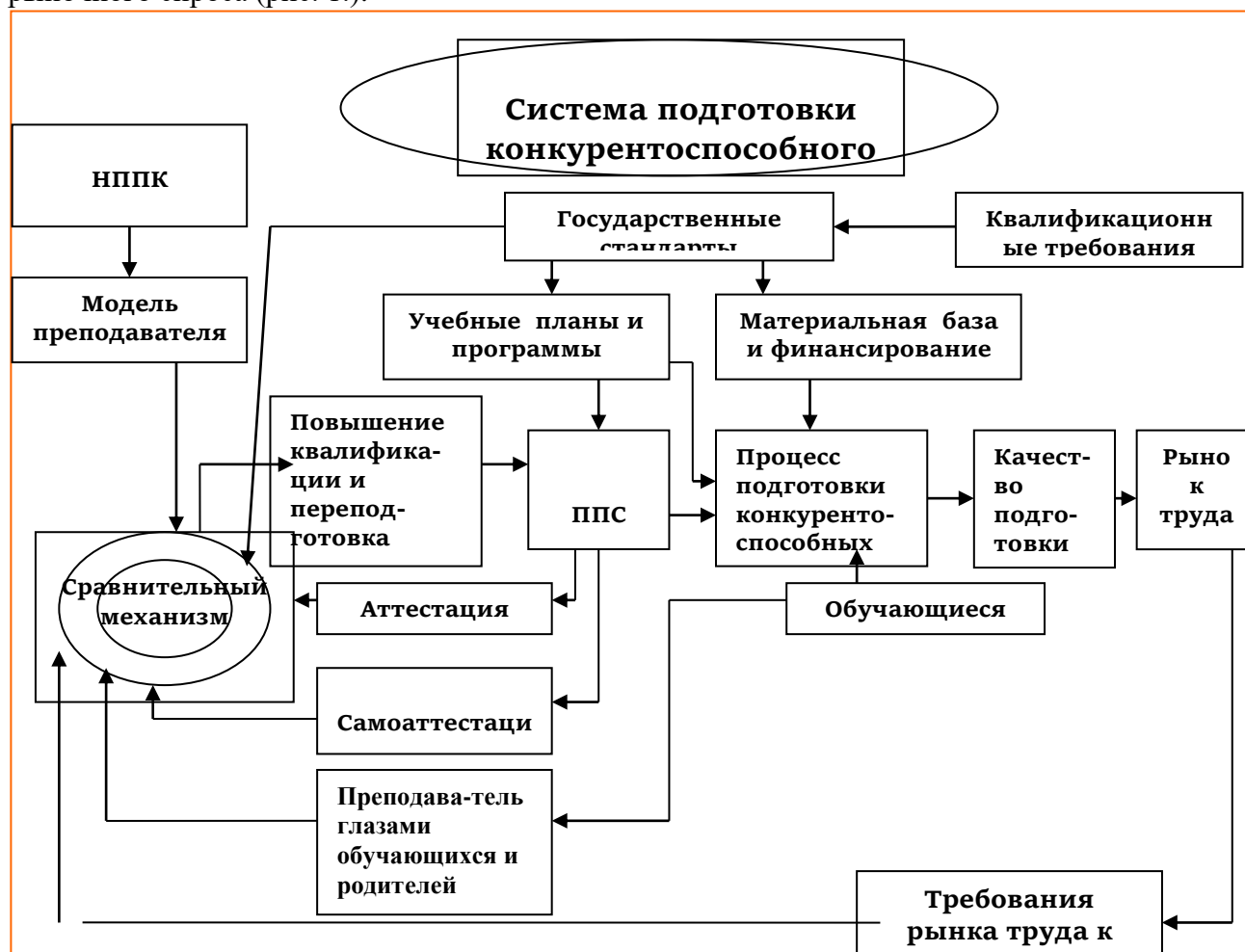


Рис. 1. Система подготовки конкурентоспособного специалиста

В 1990-е годы отечественное аграрное профессиональное образование претерпело процессы реформирования. В ходе существенных организационных перестроек, а чаще всего – из-за экономических трудностей, значительная часть аграрных учреждений стала распадаться на первом этапе реформирования системы аграрного образования. Второй этап реформы привел к тому, что аграрные учреждения СПО, чтобы выжить, стали интегрироваться с системой начального и высшего профессионального образования, реорганизовываться в ресурсные центры, перепрофилироваться и уже в новом качестве существовать в образовательном пространстве страны. В целях выживания руководители учреждений начали уделять больше внимания на систему подготовки конкурентоспособных специалистов. Одним из таких учебных заведений, готовящих специалистов сельского хозяйства является Ошский сельскохозяйственный техникум – один из немногих учебных заведений среднего профессионального образования, который на протяжении многих лет является приверженцем своего направления – подготовки зоотехников, ветеринаров, фермеров, технологов.

Качество обучения и профессиональной подготовки кадров является главным параметром образовательной системы сельскохозяйственного техникума. Она включает людей, технологии, материально-техническое обеспечение, нормативно-правовое обеспечение, учебно-методическое обеспечение, стимулирование и мотивацию, внешнее воздействие. Вышеуказанные составные элементы образовательной системы определяют совокупность основных факторов, влияющих на качество (рис. 2.).



Рис.2. Факторы, влияющие на качество обучения и профессиональной подготовки кадров

Учебное заведение разработало свою концепцию модернизации качественной подготовки специалистов на основе применения маркетинговой модели, отраженной в Программе развития Ошского сельскохозяйственного техникума на 2009–2014 годы. Программа является основополагающим документом, устанавливающим приоритет, стратегию и основные направления развития образовательного процесса в учебном заведении. Она основана на Концепции развития образования в КР и отраслевой программе развития Министерства сельского хозяйства КР. В качестве стратегического подхода выбран путь модельного обучения и воспитания студентов, позволяющий использовать накопленные интеллектуальный, педагогический и ресурсный потенциалы, применять и

внедрять новые образовательные и воспитательные технологии, формировать инновационную образовательную среду для обеспечения непрерывности образовательных услуг и достижения качественного уровня образования.

В подготовке высококвалифицированных кадров для сельского хозяйства Кыргызстана особую роль сыграл Кыргызский аграрный университет имени К.И. Скрябина. Кыргызский аграрный университет является старейшим и многопрофильным крупнейшим высшим учебным заведением аграрного направления среди вузов республики, в своей деятельности университетом было подготовлено более 50 тысяч специалистов, работающих в разных отраслях агропромышленного комплекса Кыргызской Республики. Аграрный университет обладает высоким научным потенциалом для обучения студентов и проведения научно-исследовательских работ. Кыргызский аграрный университет (далее КАУ) занимает лидирующую позицию в республике по развитию международных связей. Он активно сотрудничает с вузами России, Японии, Турции, Украины, Молдавии, Германии, Чехии, Швейцарии, Швеции, США, КНР, Нидерланды и других стран.

В аграрном университете инновационная направленность образования, рассматриваемая как целее ориентированное планомерное обновление его функций, содержания и технологий, позволяет реализовать лично-развивающий потенциал современного научного знания. Эффективность работы КАУ в режиме инновационного развития во многом определяется характером управления педагогическими системами и процессами, его нацеленностью на главный результат – обеспечение качества подготовки специалистов. В содержание проекта инновационного развития КАУ входит:

- разработка концептуальных положений организации и управления методической работой вуза с целью повышения качества учебно-воспитательного процесса, обеспечение его целостности;
- разработка модели организационной структуры управления системой методической работы с целью оптимизации интеллектуального потенциала работников высшей школы;
- разработка технологии подготовки управленческих решений по повышению эффективности учебно-воспитательного процесса.

На фоне коммерциализации образования актуальность приобрел вопрос качества образовательных услуг и возможности трудоустройства. Для оценки важности различных навыков, знаний и способностей, получаемых выпускниками – менеджерами факультета «Менеджмента образования и туризма» Ошского гуманитарно- педагогического института, работодателям задавался вопрос: «Насколько важна, по вашему мнению, подготовка менеджера как вашего потенциального сотрудника, по следующим дисциплинам?». По мнению работодателей, выпускники ВУЗов должны, в первую очередь, обладать навыками по специальности, компьютерными навыками, умением работать в команде, профессиональной и этической ответственностью. Наименее важным навыком работодатели посчитали подготовку выпускников по естественным наукам. Следует отметить, что в подавляющем большинстве случаев опрошенные работодатели придают несколько большую важность указанным навыкам и способностям, нежели опрошенные студенты.

Для выяснения наиболее важных, с точки зрения работодателей факторов при найме работников, работодателям задавался следующий вопрос: «Если бы Вы подбирали работников из ВУЗов, насколько важны были бы следующие факторы?» Опрос работодателей показал, что наиболее важными факторами при наборе сотрудников являются эффективность их работы в компании и подготовка по специальности, имеющей к бизнесу компании. Также для работодателя немаловажна репутация ВУЗа, который окончил сотрудник, рекомендация коллег/партнеров по бизнесу и программа производственной практики, пройденной сотрудником в ВУЗе. Наименее важными факторами при приеме на работу работодатели считают географическое положение ВУЗа, просьбу родственников выпускника и родственные связи с выпускником.

Также в некоторых случаях при опросе работодатели дополнительно указывали такие факторы, как наличие практического опыта работы, свободное владение иностранными языками, хорошие личностные качества.

Наиболее важным фактором при найме работников у работодателей, чья деятельность связана с менеджментом и экономикой, является подготовка сотрудников по специальности, имеющей отношение к бизнесу компании. Для работодателей, чья деятельность связана с информационными технологиями наиболее значимым фактором является эффективность работы сотрудника в организации. Наименее значимыми для всех работодателей являлись такие факторы как просьба родственников выпускника и родственные связи с выпускником, что противоречит распространенному мнению.

К сожалению, данные также свидетельствуют о падении качества и росте неудовлетворенности студентов, преподавателей, выпускников и работодателей:

- ВУЗы считают своей основной задачей обучать студентов, а не готовить их к успешной профессиональной жизни;
- ВУЗы не уделяют достаточного внимания оснащению лабораторий и качеству ППС;
- Преподаватели и учебные программы отстают от требований современности;
- Сами ВУЗы не уделяют достаточного внимания вопросам трудоустройства своих выпускников;
- По мнению работодателей, выпускники ВУЗов должны в первую очередь обладать навыками по специальности, компьютерными навыками, умением работать в команде, профессиональной и этической ответственностью.

Чтобы профессиональное образование могло выжить и развиваться успешно, правительство и законодательство должны добиваться максимальной децентрализации образования с одновременным увеличением связей с зарубежными учебными заведениями, кто заинтересован в прогрессе.

В решении социальных проблем и отношений между народами необходимо обратиться к опыту японских педагогов-новаторов Цунэсабура Макигути, Дзёсёй Тода и Дайсаку Икеда. Книга-диалог между выдающимся английским ученым-историком Арнольдом Дж.Тойнби и известным японским общественным деятелем, президентом миротворческой общественно-религиозной организации Сока Гаккай Дайсаку Икедой была впервые издана на японском и английском языках. С той поры минуло уже целых три десятилетия. Тем не менее, в диалоге был довольно глубоко затронут весьма широкий круг серьезных проблем, которые и в настоящее время несколько не стали менее актуальными. Такие проблемы, как образование и воспитание, внутренний мир человека, подсознание и психика, манипуляция сознанием, наука и религия, отношение к природе, международные экономические и политические отношения, проблемы войны и мира, процессы демографии, урбанизации, глобализации и т.д., стали еще более острыми в современном мире, и с учетом этого авторы откровенно делятся своими взглядами на прошлое, настоящее и будущее человеческой цивилизации.

Мы верим, что наши совместные усилия вызовут искренний интерес и приверженность общечеловеческим ценностям между японским и кыргызским народами, содействующим региональной и глобальной стабильности. Мы должны объединить наши усилия для достижения этой высокой цели и надеемся на активную поддержку наших друзей из Японии.

Литература:

1. Исраилов А. Проблемы повышения эффективности использования производственных ресурсов в сельском хозяйстве. -Б., 2009
2. Материалы проекта ЛСА Кыргызско-Японского центра человеческого развития (KRJC) (10.03.2007 г.)
3. Перегудов Л.В. Менеджмент и экономика образования. -Т., -2001