Не народ для ўрада, а ўрад для народа. Кастусь КАЛІНОЎСКІ

РЭСПУБЛІКА

ГАЗЕТА СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

www.respublica.by

13 кастрычніка 2015 года

Десятка для вуза

Как-то незаметно наличие диплома о высшем образовании стало эдаким подтверждением состоятельности его обладателя. Есть диплом – хорошо, два – еще лучше. И неважно, что в жизни он их никак не использует и «корочки» пылятся в серванте, главное, что этот документ имеется. Да и спустя годы никто не станет проверять знания или требовать приложение с отметками, возможно, не самыми лучшими. А в итоге дипломированные выпускники пишут с ошибками и работают с браком. Что нужно сделать, чтобы вернуть былой престиж диплома и повысить уровень подготовки выпускников? Об этом корреспондент «Р» беседует с председателем постоянной комиссии Совета Республики Национального собрания Беларуси по образованию, науке, культуре и социальному развитию Николаем КАЗАРОВЦОМ.

— Николай Владимирович, если говорить об итогах вступительной кампании этого года, сразу вспоминается такой факт: невзирая на введение дополнительного набора, отдельные вузы так и не добрали необходимого количества первокурсников. Ну а то, что кое-кто из абитуриентов становится студентом, набрав минимальное число баллов, вызывает нарекания уже не первый год. Да, сейчас демографическая яма, школы оканчивают немного выпускников. Так, может быть, вузам стоит сократить контрольные цифры приема?

— Объемы подготовки специалистов уже который год формируются адресно. Мы ориентируемся на потребности конкретных организаций, так что около 90 процентов установленных контрольных цифр подтверждены договорами и заявками на этих специалистов. Кроме того, на протяжении последних лет Минобразования пытается исправить дисбаланс, при котором рынок труда нуждается в одних специалистах, а вузы с избытком готовят других. И все же в некотором смысле здесь «моду» диктуют сами абитуриенты, желающие учиться, пускай даже платно, на специальностях, которые рынком не востребованы. Кстати, традиционно конкурсы на этих направлениях самые высокие. Например, чтобы поступить в этом году на специальность «международные отношения» в БГУ, нужно было набрать не менее 378 баллов, на «международное право» — 383. Корректируя структуру приема в этом году, Минобразования

увеличило набор на педагогические специальности, а также на некоторые естественно-научные и филологические, при этом снизив прием на экономические и юридические.

Что касается дополнительного набора. О нем, конечно, можно спорить, но благодаря этой мере мы заполнили места на столь востребованные рынком труда специальности – сельскохозяйственные, технические. Причем во второй итерации конкурсы складывались гораздо выше, чем в первой. Например, в 2014 году на специальность «металлургическое производство и металлообработка» в БНТУ конкурс допнабора составил 204 балла, в то время как на основной не дотягивал до 100. Другое дело, что эти ребята планировали поступать на иные специальности и не прошли по конкурсу. Значит, они должны оставаться в зоне особого внимания вузов. И по итогам первого-второго курсов там должны сделать вывод о мотивации этих студентов.

— Но ведь не исключено, что это будут случайные люди. Может быть, нужно искать другие способы привлечения абитуриентов на такие специальности? Например, будущих аграриев…

— В стране многое делается, чтобы подготовить кадры для сельхозорганизаций и обеспечить их закрепление. Другое дело, что остается дефицит специалистов по отдельным специальностям. Не хватает, например, зоотехников, главных ветврачей. Никуда не исчезла и текучесть кадров. Хотя тут есть подвижки. Например, в прошлом году она сократилась более чем на 10 процентов, а в Витебской и Минской областях — на 16 и 14 процентов соответственно. И все же закрепление кадров остается самой главной проблемой. Вместе с тем принято более десятка нормативных правовых актов для молодых специалистов. Это и предоставление льготных кредитов на приобретение домашнего имущества и предметов первой необходимости, и отсрочка от призыва на срочную службу в случае работы на территории радиоактивного загрязнения, и улучшение обеспечения жильем, доплаты и так далее. На этом уровне государством сделано все.

А с другой стороны, на мой взгляд, важнее многих мер человеческий фактор, а точнее, тот руководитель, который принял молодого специалиста. Взять Юрия Мороза – генерального директора ОАО «Беловежский». На его предприятии остаются работать почти 100 процентов молодых специалистов. Есть ряд таких предприятий на Гродненщине. Там зеленому новичку уделяется большое внимание. Согласно всем исследованиям, молодому человеку изначально важны даже не деньги, они уходят на второе место, а отношение к нему со стороны руководства, коллег. Не забывайте, в школе, ссузе, вузе молодой человек привык к вниманию со стороны педагогов, кураторов, к определенным тепличным условиям. Он ждет того же на первом рабочем месте. Хорошая система наставничества была в советские времена, и сегодня этого не хватает. У руля предприятий стоит много молодых руководителей, которые хотят получить результат сразу. Поэтому многие выпускники уходят.

В свое время я, выпускник вуза, мальчик с Поставщины, пришел на предприятие Петриковского района — в совхоз «Новоселки» главным зоотехником. И в моей жизни важную роль сыграл директор предприятия Аркадий Порохневич, кандидат экономических наук. Никогда не было окриков или грубости, только конструктивная работа и взаимоуважение. Проработав там 2,8 года, я был назначен директором совхоза. Но если бы я не поработал в этом хозяйстве у этого руководителя, убежден, что никогда не раскрылся бы как специалист.

— Сегодня много говорится о том, что высшее образование стало массовым и что это мировая тенденция. И все же, согласитесь, имидж вузов от этого страдает…

— Я неоднократно был за рубежом и могу сказать, что действительно массовость высшего образования растет везде. Но там есть четкое разделение между ведущими и всеми остальными высшими учреждениями. Первые активно занимаются исследовательской деятельностью, вторые с наукой, особенно фундаментальной, связаны меньше. Что касается ситуации у нас, 54 вуза — это хорошо, но они не могут быть одинаковыми.

Есть те, которые по праву можно назвать приоритетными по подготовке тех или иных специалистов, другие лишь осуществляют подготовку по специальности, но без фундаментальных научных основ. А значит, качество подготовки будет разным.

Работая 9 лет ректором БГАТУ, а до этого 6 лет деканом, я отметил (и особенно это касается аграрных вузов), что, приехав из сельской местности, многие ребята своего потенциала не знают. И вот когда на 3—4-м курсах с ними работают преподаватели по специальным дисциплинам, когда в вузе плюс к этому ведутся научные исследования, студенты могут раскрыться.

Кстати, с 2007 года в БГАТУ работала лаборатория, где трудились несколько кандидатов психологических наук. На пятом курсе с помощью ее специалистов мы выявляли лидеров и предлагали этим ребятам параллельно отучиться на курсах повышения квалификации с тем, чтобы после окончания вуза на них обращали внимание как на будущих руководителей. И впоследствии многие из них таковыми и стали. Поверьте, заметить студента в группе из двадцати и более человек сложно, а научные методы в этом очень помогают.

Когда я начинал работать ректором БГАТУ, там было всего 14 докторов наук. Когда завершал, их было 54. Если на кафедре есть несколько докторов, то они обязательно будут вести научно-исследовательскую работу, в которую постепенно вовлекаются студенты. Вокруг талантливого ученого обязательно образуется научная школа. Если таких энтузиастов нет, нет увлеченности и у студента. А для ведущего вуза это недопустимо. Как недопустимо и то, что за одной партой там оказываются студенты настолько разного уровня, что один нуждается в дополнительных занятиях по предмету, а второй в это время скучает. Это к тому, что ведущие вузы должны повысить планку и не должны зарабатывать деньги на платниках. Их главная задача — готовить высококлассных специалистов. Институты – другое дело. Назрело время провести переоценку вузов по качеству обучения и по научной составляющей их работы.

— Есть мнение, что лучший специалист, руководитель начинает с низов, двигаясь вверх по карьерной лестнице. Сначала техникум, потом работа, потом вуз. Или, на ваш взгляд, абитуриент должен принять решение сразу после школы?

— По этому поводу высказывается множество разных мнений. Не исключаю, у них у всех есть аргументация. Я же основываюсь на личном опыте, когда меня, молодого выпускника, пригласили сразу на серьезную, ответственную должность и мне довелось работать в большой команде, решать серьезные вопросы, распределять обязанности между подчиненными. Это было очень сложно, но у меня получилось. Сложись моя жизнь иначе, иди я по ступенькам, возможно, я бы себя не понял, не научился бы масштабно мыслить.

Система, когда вчерашний рабочий идет по всем ступенькам карьеры, на мой взгляд, не всегда работает. Я думаю, если парень или девушка талантливы, то вуз раскроет их еще с большей силой.

Да, возможность перейти из ссуза в вуз – это прекрасно, и она должна быть. Но при этом, на мой взгляд, непрерывная система образования должна работать в обе стороны. То есть мы должны не только принимать в вузы после ссузов, но и наоборот, направлять в ссузы из вузов тех, кто не дотягивает до вузовской программы. Это было бы стимулом для тех, кто хочет учиться, и отсеяло бы тех, кто не дотягивает.

В то же время тот факт, что в предыдущие годы мы подготовили много выпускников вузов, это неплохо. Может быть, речь не идет о ярких личностях, но, с другой стороны, высшее образование повышает общий уровень, воспитывает. Хотя, без сомнения, назрело время переходить от количества к качеству.

Автор публикации: Вера АРТЕАГА

Автор фотографии: Юрий МОЗОЛЕВСКИЙ