

Болонский образовательный процесс: взгляды на проблемы его реализации в регионах

В России с сентября 2009 года вступает в силу закон о двухуровневой системе высшего образования (одно из ключевых положений Болонской декларации). Однако механизм реализации принципов Болонской декларации в нашей стране запущен значительно раньше, а отдельные ее положения во многих российских вузах уже апробированы.

Анализ информационных источников показывает, что практически все они посвящены теме вхождения российских вузов в болонский образовательный процесс. Вопросы отношений работодателя к двухуровневой системе и проблемы ее реализации на производстве чаще всего встречаются только в средствах массовой информации. Вместе с тем, у работодателя в регионах сложился собственный взгляд на проблемы Болонского образовательного процесса. Ученые Белгородского государственного технологического университета совместно с производственниками предприятий Курской Магнитной Аномалии (КМА) выполнили большой объем рутинных трудоемких работ по опросу и анкетированию управленческого персонала ряда предприятий Курской Магнитной Аномалии (КМА): горнорудных, цементных, машиностроительных предприятий. Анкета содержала десять тематических вопросов, из которых каждый имел пять вариантов ответа. В качестве респондентов выступали ведущие специалисты предприятий КМА.

Опрос и анализ данных анкетирования дает следующий результат: практически все ведущие специалисты в области управления персоналом горнопромышленных предприятий КМА проявляют интерес к Болонскому образовательному процессу и, в целом, относятся к нему настороженно. По их мнению, имеется ряд проблем, с которыми работодатель неизбежно столкнется в процессе реализации принципов Болонской декларации в регионе.

Во-первых, реализация Болонского процесса в вузах в силу ряда особенностей России (исторических, экономических, климатических и др.) может потребовать длительного переходного периода. Анализ основных положений и целей Болонского процесса показывает, что их реализация, по мнению анкетированных, должна пройти два этапа. Первый этап - этап перехода отечественных вузов на новый формат образования. Второй этап – формирование системы лояльности и заинтересованности к выпускникам двухуровневого образования у работодателя.

Проникновение базовых положений Болонской декларации в образовательный процесс региональных вузов на первом этапе, как считают в регионе, не будет отличаться от их реализации в столичных вузах и других крупных образовательных центрах России. Вместе с тем, болонский

образовательный процесс, позволяя привести высшее профессиональное образование к единой европейской системе, не способен полностью заменить отечественную систему высшего образования. По мнению анкетированных, на первом этапе реализации принципов Болонского процесса в вузах как в масштабе страны, так и в регионах может возникнуть ряд проблем, требующих их решения:

- сложность психологической совместимости принципов Болонской декларации с вековыми традициями отечественной высшей школы;
- невозможность корректирования запросов рынка труда и образовательных услуг региональных вузов при узком сегменте этого рынка;
- трудность учета специфического характера системы хозяйствования в регионах в условиях их особенностей и монопроизводства;
- в условиях все возрастающей конкуренции на рынке труда затруднительно определить потребности в бакалаврах и магистрах, подготавливаемых в региональных вузах;
- при отсутствии широких возможностей стажировки российских студентов за рубежом неспособность региональных вузов обеспечить высокие практические знания иностранного языка и обучение в течение одного семестра за рубежом (условие Болонского процесса);
- сложность преодоления инерционности российских работодателей в регионах при подборе специалистов ("нам нужны специалисты, а не магистры").

Кроме того на региональном уровне Болонский образовательный процесс ставит перед научно-производственной общественностью такие проблемные вопросы:

- как создать в регионах необходимые условия для отбора наиболее способных абитуриентов ("самородков"), чтобы они могли завершить свое образование без преград, связанных с их социальным и экономическим положением;
- при упрощении визового режима не возрастет ли "утечка мозгов" на Запад, и не останутся ли регионы без квалифицированных кадров;
- как создать условия для обучения в течение всей жизни (LLL - lifelong learning), что является существенным элементом европейского пространства высшего образования;
- какая модель получения высшего профессионального образования предпочтительна для российских регионов (бакалавр - 4 года, специалист - 5 лет, бакалавр + магистр - 4+2 года, бакалавр + специалист - 4+1 год, специалист + магистр - 5+1 год, бакалавр + специалист + магистр - 4+1+1 год).

Существенным фактором, влияющим на характер вхождения регионов в Болонский образовательный процесс, как считают на предприятиях, является кадровая составляющая. Это особенно важно для интенсивно развивающихся регионов, к которым можно отнести и бассейн КМА. В условиях имеющегося резкого демографического спада кадровый дефицит способен

обострить конкурентные отношения не только в сфере производства, но и в образовательной сфере. Можно с уверенностью утверждать, что в недалекой перспективе региональным высшим учебным заведениям придется конкурировать не столько с зарубежными, сколько с отечественными столичными университетами. Социальные последствия этой конкуренции очевидны: малоимущие слои населения могут не выдержать высоких денежных затрат, связанных с обучением не только за рубежом, но и в столичных вузах. Тем более, эксперты предсказывают, что все ступени Болонского образовательного процесса будут платными.

На втором этапе успех реализации Болонских принципов в регионах, по мнению специалистов-производственников, могут определять, прежде всего, такие составляющие:

- спрос на специалистов в хозяйствующих субъектах регионов; имеющаяся научная и материально-техническая база, соответствующая требованиям организации учебного процесса;
- визовый режим, существующий между нашей страной и странами Европы, практически исключает межстрановую мобильность обучающегося и преподавательского персонала регионов и полностью им закрывает европейский рынок труда;
- сложность унификации образовательных программ для особенностей монопроизводства региона;
- трудность планирования запросов со стороны регионального рынка труда на все группы кадров в производственной и социально-экономической сферах региона.

Специалисты в области управления персоналом кроме того отметили, что одной из особенностей регионального обучения является наличие в регионе более или менее однородных производств. Это обстоятельство в некоторой степени должно нивелировать профессиональные знания бакалавра и повышать роль магистра и специалиста. Вследствие этого, при приеме на работу между ними неизбежно должна возникнуть конкуренция, поскольку преимущества и разница в профессиональных знаниях магистра и бакалавра (но не специалиста) при приеме на работу для производственников неочевидна. Что дает для производства магистерское образование, если магистра готовят, прежде всего, как исследователя? Какие дополнительные профессиональные знания приобретает магистр, позволяющие ему более комфортно, полезно и уверенно чувствовать себя на производстве? Нужен ли инженер с магистерским образованием на производстве? С другой стороны, достаточно ли знаний дает бакалавриат для успешной работы выпускника во всех сферах производства?

На горнопромышленных предприятиях КМА специалисты по управлению персоналом Лебединского и Стойленского ГОКов, комбината "КМАруда" уже сейчас столкнулись с проблемами трудоустройства выпускников бакалавриата-магистратуры. Рано включившиеся в Болонский образовательный процесс вузы понятие "инженер-специалист" свели к абстрактной категории "Бакалавр горного дела", "Магистр горного дела". Неопределенность записи и широкое ее толкование, а также отсутствие у выпускников бакалавриата-магистратуры профессиональных

знаний по определенным направлениям горного дела вынуждает работодателя в настоящее время отказывать этим выпускникам в трудоустройстве. Сегодня работодатель не проявляет желания и не имеет времени ждать и "доучивать" бакалавра (магистра). (Выделение ред. сайта ДЗВОН). Претендовать на рабочее место они также не могут, поскольку для рабочей профессии необходимы разрешительные документы, соответствующие требованиям безопасного ведения работ. Вместе с тем, как показала практика работы предприятий КМА, выпускники колледжей имеют больше шансов трудоустроиться, так как региональные колледжи наряду со специальной подготовкой дают им рабочую профессию.

Практически полное отсутствие востребованности на промышленных предприятиях КМА имеет магистр горного дела. Специалисты предприятий КМА высказали мнение, что магистр не является альтернативой инженеру-специалисту. Большинство респондентов уверены: в настоящее время инженер, профессионально знающий свою специальность, является бесспорным лидером на отечественном рынке труда. Эта уверенность работодателей основана на том, что инженерный корпус в России во все времена показал и показывает высокую степень подготовки его специалистов. Отношение вузов и предприятий в части качества подготовки инженеров-специалистов строились и до сих пор строятся на взаимном доверии: вузы ведут учебный процесс по отлаженным и проверенным временем программам, работодатель удовлетворен их полнотой и качеством. При двухуровневой системе высшего образования отношения такой доверительности, как считают анкетированные, могут сформироваться лишь при полной проверке временем вузовских учебных программ на промышленных предприятиях. Поэтому все специалисты-управленцы, участвующие в анкетировании, сошлись во мнении:

- на этапе реализации положений Болонской декларации в технических вузах должна сохраниться система подготовки инженеров-специалистов (подготовка специалистов по договору предприятий с вузами, подготовка на корпоративных факультетах, в других формах подготовки);
- в разработке учебных программ участие работодателя желательно (прямое, на экспертном уровне, в других формах участия);
- отказ от системы подготовки инженеров, а также отсутствие востребованности на промышленных предприятиях в бакалаврах и магистрах может создать угрозу искусственного дефицита управленческих кадров на предприятиях.

Таким образом, по результатам анализа данных анкетирования специалистов в области управления персоналом горнопромышленного комплекса КМА можно сделать такие выводы:

1. Учитывая исторические традиции и национальные особенности организации российского производства и образования, для российских регионов наиболее приемлемой моделью получения высшего профессионального образования на переходном этапе была бы многофункциональная модель бакалавр + специалист + магистр (4+1+1 год). Такой формат обучения позволяет расширить рынок труда и удовлетворить тем самым запросы всех отраслей

производства управленческими кадрами. В технических вузах, кроме этого, должны сохраняться инженерные факультеты.

2. В отличие от динамично развивающихся международных отношений центра с Европой, регионы, в силу своих исторических причин, более отдалены от общеевропейских рынков труда и образовательных услуг. Поэтому региональные образовательные стандарты должны быть более гибкими, а в формировании образовательных программ должны принимать участие специалисты и работодатели регионов.

3. Болонский процесс может окончательно прижиться в регионах при сохранении традиций и всего позитивного отечественной образовательной системы, интересов работодателей в подготовке специалистов с созданием системы LLL (lifelong learning) - обучение в течение всей жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болонский образовательный процесс. основополагающие материалы: Пер с англ./ Сост. А.К. Бурдев, В.А. Звонова. -М.: Финансы и статистика, 2007. - 88 с.
2. Гребнев Л. Лондонское коммюнике: завершающий этап Болонского процесса (К европейскому пространству высшего образования: откликаясь на вызовы глобализированного мира).// Высшее образование в России. - 2007. - №9.