

Тот факт, что в учебно-познавательном процессе широко используются формы познавательной активности, апробированные в широкой социальной практике, уже никого не удивляет. В число таких новаций входит ток-шоу, социально-проблемная ориентация которого придает такой форме организации учебного процесса особую актуальность.

В Академии управления при Президенте Республики Беларусь социально-проблемное ток-шоу с участием слушателей и студентов Академии, с привлечением учащихся школ, гимназий, лицеев, а также других заинтересованных лиц, включая представителей СМИ, стало одной из новых форм учебно-познавательной активности, широко используемой преподавателями кафедры государственного управления социальной сферой и белорусоведения. Кафедра, организуя конференции, в т.ч. и в Интернет-формате, настроена на передачу своего опыта коллегам, проявляющим интерес к инновационным методикам организации учебного процесса в рамках различных учебных курсов.

## 1.2 Особенности современного высшего образования в польских вузах



В современном мире происходят революционные изменения во всех сферах общественной жизни, на которые система высшего образования, в т.ч. и в Польше, к сожалению, реагирует недостаточно быстро. Об этом свидетельствует рассогласованность между программами обучения в высших учебных заведениях и требованиями современных работодателей. О необходимости внесения изменений в программы обучения говорят и сами студенты, что подтверждается результатами исследований (2).

Возникновение образовательного пробела подтверждают и польские исследователи, констатируя, что учебные программы вузов не успевают за изменениями в бизнесе, кроме того, структура, содержание и методы обучения в вузах осложняют достижение студентами уровня высокой способности к адаптации к этим изменениям.

Попытки приспособить учебные программы к современным требованиям предпринимаются только в так называемых авторских программах, однако предложения, содержащиеся в них, опираются чаще всего на знание, интуицию и дидактический опыт авторов, в то время как научное и методологическое обоснование, а также анализ рынка и ожиданий работодателей в этих работах отсутствует.

В период трансформации индустриального общества в общество знаний образование приобретает особое значение. Поэтому изменения в содержании обучения должны учитывать не только требования современности, то есть удовлетворять потребности сегодняшнего работодателя, но и, прежде всего, учитывать прогнозируемые изменения в мире и организациях.

В обществе происходят глубокие и всесторонние изменения, а их важнейшими результатами, особенно ощутимыми в высокоразвитых странах, являются: рост значения знания, таланта и инновационности; увеличение свободы и независимости человека, а также возможность самостоятельного формирования собственной жизни и новые возможности в области учебы и обучения.

Изменения, происходящие в мире, приводят к радикальным изменениям в организациях, так как признание интеллектуального капитала важнейшей составной частью имущества организации знания, а также повсеместный доступ к информации приводят к тому, что современная организация становится организацией равноправных сотрудников, то есть владеющих знаниями специалистов, а пирамида иерархических связей заменяется линейной сетью взаимозависимых элементов. Изменяются и методы управления людьми, так как те, которые были свойственны работе, основанной на использовании силы мускулов, не являются результативными в случае работы, основанной на силе интеллекта.

Изменяются также ценности в культуре организации, основывающейся на знании. При этом доминирующими становятся: автономия и самоуправляемость личности, инновационность, ответственность за себя и чувство собственной ценности, в отличие от традиционных ценностей, таких как послушание, умение приспосабливаться и уважение авторитетов.

Изменения в организациях создают новые условия по отношению к психологическим чертам личности, которая, как никогда раньше, сама создает собственную действительность. Отсюда происходит повышение значения индивидуальности, в связи с чем исследователи все чаще обращают внимание на эмоции, чувство собственной ценности, саморазвитие человека и его самосознание.

Изменения в мире и организациях бросают вызов системе образования, так как людям необходимы новые умения и компетенции, выходящие за рамки узкопрофессиональных – компетенции, соответствующие меркам сегодняшнего дня. В эру знания и информации, в эпоху демократии и личной свободы, а также возрастающей системной взаимозависимости людей, групп и народов, прежних компетенций недостаточно. Необходимыми становятся *универсальные умения*, которыми должны обладать все сотрудники, несмотря на их профессиональную специализацию. Отсюда вытекает вопрос: каким образом высшая школа может и должна готовить своих выпускников к деятельности в мире постоянных изменений в основанной на знаниях экономике? Как должны выглядеть цели и содержание обучения, чтобы обеспечить выпускника каждого вуза умениями, необходимыми в эпоху знаний?

Чтобы ответить на эти вопросы, мы исследовали:

- черты организации будущего и ее требования по отношению к работникам;
- требуемая «фигура» работника в организации эпохи знаний;
- уровень подготовки студентов последнего курса различных факультетов к актуальным требованиям рынка труда и требованиям новых организаций;
- мнения студентов о содержании образования в их высших учебных заведениях.

Проблема несбалансированности программ вузов Польши и требований сегодняшнего и будущего рынков труда была рассмотрена нами с точки зрения управления, социологии организации, психологии и педагогики. Тезисы, выдвигаемые в данной работе, были проверены на основе первичных и вторичных исследований.

Характеристика организации будущего, ее требования и фигура работника будущего были определены с точки зрения управления и социологии организации, на основе польской и иностранной литературы, которая подробно рассматривает возникающие в мире современные организации, прогнозирует направления их будущего развития, составляя источник многих исследований.

В то же время исследования, касающиеся современных выпускников, были проведены методом диагностического опроса, с помощью анкетирования. Всего было опрошено 2 388 студентов вузов г. Белостока, обучающихся на техническом, медицинском, экономическом факультетах, а также факультете гуманитарных специальностей. Целевой группой исследования были студенты последнего года обучения. В результате анализа литературы и проведенных вторичных исследований мы пришли к следующим выводам:

**1. В организации будущего изменяется иерархия квалификаций: на первый план выдвигается комплекс личностных и социальных умений, а профессиональные умения отодвигаются на второй план.**

Исследователи называют первые умения *soft skills*, а вторые - *hard skills*, утверждая при этом, что в организации будущего будут доминировать умения *soft skills* [115, с.103 – 105]. Точно так же и принявшие в опросе студенты первостепенную роль отводят личностным и социальным умениям, трактуя их как универсальные умения. Значение этих умений оценивают уже все польские работодатели, особенно западные фирмы, для которых уже сегодня главной чертой кандидатов на получение работы являются их социальные способности и умение справляться с проблемами, поэтому во многих случаях на должность менеджера они принимают выпускников социологии, истории, лингвистики и т.п., если они обладают требуемыми чертами. Эти работодатели считают, что необходимыми функциональными знаниями можно овладеть достаточно быстро в процессе работы.

**2. Организации будущего требуют от работников будущего специфических непрофессиональных умений.**

В результате проведенного теоретического исследования нам удалось конструировать фигуру работника будущего или работника эры знания, которым является потенциальный руководитель (групп различной величины), умеющий, в первую очередь, руководить самим собой, обладающий универсальными компетенциями, которые дают ему возможность эффективно действовать в изменяющемся мире организации знания, человек, постоянно обучающийся и адаптирующий свои профессиональные умения к требованиям рынка труда. Его различные компетенции объединяют интеллектуальные, личностные, социальные компетенции и компетенции в области этики.

**3. Студенты последнего года обучения (то есть будущие выпускники) не являются адекватным образом подготовленными к требованиям современного рынка труда.**

Эмпирические исследования подтвердили гипотезу о том, что соответствующим образом подготовленными считают себя только 3,7 % опрошенных. Наибольший процент декларирует уровень подготовки на среднем уровне – 50, 5 %, малую степень подготовки отмечает 35, 3 % опрошенных, и абсолютное отсутствие подготовленности фиксирует 7 % студентов.

**4. Студенты последнего года обучения различных факультетов не знают, какие умения им будут необходимы, чтобы удовлетворить требования организации будущего, основывающейся на знаниях.**

Эмпирические исследования подтвердили этот тезис, так как только 17,5 % опрошенных знают, какие умения понадобятся им в будущем.

**5. Студенты последнего года обучения различных факультетов не обладают умениями, необходимыми для работы в организации будущего, основывающейся на знаниях.**

Эмпирические исследования также подтвердили этот тезис. Правда, опрошенные декларируют обладание практически всеми умениями в степени большей, чем средняя, однако это касается декларативного знания (знаю, что..., но не знаю, как...). В то время как эффективную деятельность определяет знание процедуры, составляющее сеть познавательных умений, которые позволяют достичь цели, и именно таких знаний ожидают работодатели.

**6. Для того, чтобы учесть требования организации, основывающейся на знаниях, необходимо на всех факультетах вузов ввести новые цели и содержание обучения.**

Вторичные исследования показали, что существующее обучение на всех направлениях не учитывает изменений в мире и организациях, поэтому необходимо введение новых целей и содержания обучения на всех факультетах вузов. Этот тезис подтвердили также эмпирические исследования, так как очень высокий процент опрошенных студентов констатировал необходимость введения нового содержания (касающегося формирования личностных и социальных умений) в программы их высших учебных заведений. Это свидетельствует о возрастающем осознании студентами понимания роли общественных и личностных умений в профессиональной жизни.

Из проведенного нами исследования вырисовывается ответ на поставленный нами вопрос. Оказывается, что целью обучения для будущего является формирование самостоятельного, эффективно действующего в изменяющемся и непредсказуемом мире работника знания, «который способен самостоятельно принимать важные и инновационные решения, способен не только приспосабливаться к обстоятельствам, но и изменять их» [36, 223 – 224].

Выпускник будущего должен представлять собой интегральную личность, обладающую сильной самоидентичностью, знающую, что она собой представляет (высокий уровень самосознания), верит в себя и свои возможности (высокая самооценка), умеет быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям (географическим, климатическим, культурным и профессиональным), так как умеет учиться и использовать свои таланты и возможности (креативность, интуиция), владеет собой (эмоция) и своими резервами (стресс, время), а также обладает отличными социальными умениями, благодаря которым эффективно общается с людьми, работает в группе, руководит ею, либо подчиняется кому-либо.

Из приведенной дефиниции следует содержание обучения, направленное на формирование **компетенций выпускника**, представляющих собой систему взаимосвязанных и взаимозависимых элементов или умений: **интеллектуальных, личностных и социальных.**

**1. Интеллектуальные умения** (mental literacy), по мнению Т. Бузана, основываются не только на умениях писать или считать и т.п., а, в первую очередь, на знании биологического алфавита и бихевиорального аспекта мозга на уровне коры и клетки, особенно механизмов учебы, запоминания и креативности [12, 218]. В состав **интеллектуальных умений** мы предполагаем включить: *системное мышление, ускоренное обучение, креативность и интуицию.*

**2. Личностные умения**, руководство собой или управление собой, означающее самостоятельное создание собственной жизни и построение карьеры, определение и реализацию собственных жизненных целей, наличие полного контроля за своей жизнью, поведением и творческой адаптацией к постоянно меняющемуся миру. Условием формирования **личностных умений** являются: *самообразование, формирование чувства собственного достоинства, управление эмоциями, стрессом и временем.*

**3. Социальные умения**, или умения контактировать и взаимодействовать, приобретают все большее значения, так как сегодня возрастает количество профессий, где надо, прежде всего, эффективно взаимодействовать не с предметами, а с людьми. Более того, изменениям в сегодняшнем мире подвергается и сам характер отношений между людьми. Поэтому так много исследователей занимаются сегодня данной темой, только используя различные термины: «социальная компетенция» (М. Argyle), «социальные умения» (D. Goleman) или «интерперсональные умения» (Н. Gardner), которые, согласно их мнению, включают в себя способность к руководству, умения поддерживать отношения с другими, решать конфликты и способность к проведению социального анализа.

К социальным умениям мы относим: интерперсональную коммуникацию, сотрудничество в группе и руководство группой.

Все эти умения взаимозависимы и характеризуются наличием обратной связи, без установления какой-либо иерархии между ними. Например, условием наличия социальных умений являются личностные умения, интеллектуальные уме-

ния также зависят от личностных. Возможность пользоваться интуицией или креативностью зависит от эмоционального уровня и самооценки, так как недостаточная самооценка блокирует все умения.

Новые идеи в образовании пропагандировались значительно раньше и нашли свое выражение в образовательных докладах, в частности в докладе Faure'a «Учиться, чтобы быть», или же в докладе, сделанном по результатам опыта 70-х годов «Учиться без границ». Оба эти доклада подчеркивали значения интегральности личности, ее творческой позиции, а также значения взаимопонимания между людьми [20, 189]. В одном из последних докладов ЮНЕСКО также говорится о ситуации в мире и о новых вызовах, стоящих перед системами образования. Сегодня речь идет о необходимости создания «гуманистической цивилизации», что предполагает постоянный рост субъектности личности, выражающейся, прежде всего, в формировании ее способностей к самоуправлению [20, с. 197-198].

### 1.3 Статус образования в структуре ценностей студенчества Беларуси, Польши и Германии.

Хорошее образование всегда считалось одной из важнейших ценностей общества и личности. В последние годы, связанные с бурными переменами во всех сферах жизни постсоциалистических стран, попавших в затяжной период трансформации, появилось суждение, что престиж образования упал, а на первые позиции выдвинулись глубоко материальные, денежные ценности. Анализ серьезных научных исследований, проведенных в России,



Беларуси и других странах, показывает, что перемены действительно имеют место. И, в основном, это относится не к образованию как базовому ценностному

фактору, а к мотивам его получения. Если ранее у советского студента в сознании преобладал мотив «романтический» (саморазвитие, повышение образованности, культурности), то сегодня он потеснен причиной «прагматической» (хорошее трудоустройство, заработок, карьера). Образование в большей степени стало не целью (ценностью-смыслом), а инструментом (ценностью-средством), позволяющим добиться желаемого успеха в жизни.

Сравнительные международные исследования, приведенные авторами в вузах Беларуси и других странах в 1994-2005 гг., позволили определить статус образования и как ценности базовой, и как ценности инструментальной.

Уже на первых этапах наших исследований нами была поставлена цель определить место образования в структуре духовно-ценностного мира студенчества разных стран. Для этого были исследованы студенты белорусских вузов (г.Брест) и немецких (г. Равенсбург-Вайнгартен, Биберах). Проведенные социологические опросы показали, что образование как фактор у студентов-белорусов занимал 5-ую позицию (из 10-ти