

Косенко О.А.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Годы независимости в Кыргызстане сопровождались кризисом, который затронул все сферы нашей жизни, в том числе и сферу образования. В период СССР система образования, говоря обывательским языком, состояла из следующих этапов:

- дошкольное образование;
- школьное образование;
- среднее профессиональное образование или высшее образование.

Во время обучения на третьем этапе учащиеся проходили производственную практику на предприятиях, где они приобретали опыт и практические знания по своей специальности.

Важной особенностью этой системы является ее продуманность и преемственность. Знания по предметам, которые изучались в школьном курсе, во время дальнейшего обучения углублялись и расширялись. Кроме того, во всех средних школах республики была одна и та же учебная программа, это позволяло ученикам безболезненно переходить из одной школы в другую.

В настоящее время эта преемственность утрачена. Кроме того, утрачена связь между бизнесом и образованием. В результате бизнес вынужден идти на значительные затраты и повышать квалификацию молодых специалистов.

При подборе персонала предприятия и организации сталкиваются со следующими проблемами:

1. Выпускники вузов имеют низкий уровень знаний по предметам. И это не только и не столько проблема высшего образования, потому как молодые люди, окончившие вуз в большинстве своем не могут решить обычное линейное уравнение, а это, как известно, школьная программа.
2. Выпускники вузов не знают как применять на практике полученные в ходе обучения знания. Они могут дать определение термину, но, что значит это определение в практике бизнеса, они не знают.

Откуда идут эти проблемы? Кыргызстан занимает первое место в мире по количеству вузов на душу населения. Это приводит к тому, что работодатель не знает в какое учебное заведение ему идти за теми или иными сотрудниками. В итоге, предприниматели стараются принимать на работу только тех, у кого есть хоть какой-то опыт работы. Выпускники в свою очередь, чтобы обзавестись опытом работы идут туда, где наблюдается дефицит кадров, например, в школы. В результате, детей в школах обучают случайные люди. Что же удивительного в том, что взрослые люди не могут складывать обыкновенные дроби?

Мы столкнулись с этими проблемами, когда встал вопрос о подборе персонала в отдел. Обратившись за помощью к более опытным коллегам, мы убедились, что с такими сложностями сталкивались все. После обсуждения проблем с руководством, было принято решение, которое и по

сей день в силе. Мы обучаем сотрудников своими силами, т.е. силами более опытных сотрудников или же с помощью привлечения практикующих преподавателей. Часто в этом процессе мы используем теоретические знания студентов старших курсов, которые в обмен на свою теорию получают практические навыки и знания.

Мне видится, что на сегодняшний день это самое разумное решение для бизнеса.

Учебный процесс на предприятии может быть организован следующим образом:

Топ-менеджмент компании определяет, каких знаний не хватает сотрудникам (например, знание кыргызского языка или экономики). Далее выясняется, кто в компании имеет высшее образование в соответствующей отрасли. Если никто, то пользуемся услугами профессиональных педагогов. Иначе привлекаем в качестве преподавателей тех сотрудников, которые имеют диплом по изучаемому предмету, учебник разбивается на разделы и назначается ответственные за каждый раздел. Составляется расписание занятий, и руководство компании следит за посещаемостью этих занятий. Данный метод имеет как преимущества, так и недостатки.

К преимуществам можно отнести следующее:

1. Обучение проходит только по тем дисциплинам, которые могут пригодиться в повседневной работе.
2. Компания повышает уровень образованности своих сотрудников, что, как следствие, увеличивает ее нематериальные активы.
3. В компании постоянно присутствует некий соревновательный дух, что оздоравливает моральный климат в коллективе.

Недостатки:

1. Организация учебного процесса – это затраты компании. Не все компании могут позволить себе обучать сотрудников.
2. Организация учебного процесса требует от руководства больших затрат времени. Не все руководители готовы вкладывать свое время в такой актив, как знания сотрудников.
3. Сотрудники очень часто не понимают необходимости обучения и воспринимают учебный процесс как блажь руководства.

Подводя итоги всему сказанному, хотелось бы пожелать вузам следующее:

1. Сократить количество студентов и выпускать ровно столько, сколько специалистов будет, востребовано рынком труда. Для тех абитуриентов, которые имеют низкий уровень школьного образования, есть такие учебные заведения как ПТУ.
2. Привлекать к учебному процессу практиков. Так будущие переводчики должны больше общаться с носителями языка, будущие экономисты – с бизнесменами и т.д.