

## РАЗДЕЛ 1

### ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРИОРИТЕТЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

УДК. 378.663.09 (476)

#### **ПОДГОТОВКА КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ОТРАСЛИ АПК, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ**

**Пестис В.К.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Подготовка кадров для отрасли АПК осуществляется в четырех ВУЗах республики более чем по 30 специальностям. Ежегодно выпускается свыше 2,5 тысяч специалистов, обучающихся за счет бюджетных средств, в том числе около 2,0 тысяч по дневной форме обучения. В организации АПК направляется около 1,8 тыс. специалистов с высшим образованием.

Этого вполне достаточно, чтобы полностью решить кадровую проблему обеспечения специалистами всех отраслей сельскохозяйственного производства.

Однако анализ кадрового обеспечения АПК показывает, что на сегодняшний день ощущается недостаток не только специалистов, но и руководителей сельскохозяйственного производства.

Среди руководителей сельскохозяйственных организаций специалисты высшей квалификации по республике составляют 91 процент, главные специалисты – 65 процентов. По Гродненской и Брестской областям эти показатели значительно выше республиканских: руководители – 99 и 97 процентов соответственно; главные специалисты – 75 и 73 процента. По Витебской и Могилевской областям эти показатели ниже и составляют 83 и 87 процентов среди руководителей и 60 и 57 процентов среди главных специалистов.

Причиной тому является низкая закрепляемость кадров на селе. По истечении двух лет работы по распределению, на местах остается менее половины специалистов.

С целью решения этой проблемы Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 января 2009 года утвержден комплекс мер по укреплению кадров на селе.

Однако все проводимые мероприятия не позволили в полной мере решить поставленные задачи.

Сегодня современное сельскохозяйственное производство требует подготовки компетентных специалистов с инновационным мышлением, обладающих глубокими профессиональными знаниями, способных анализировать сложившуюся ситуацию и принимать правильные экономически обоснованные решения на перспективу.

Поэтому основными задачами, над реализацией которых работают высшие учебные заведения аграрного профиля – повышение качества подготовки специалистов и создание научного обеспечения развития сельскохозяйственного производства.

Решению этих задач препятствует целый ряд проблем, связанных с комплектованием учреждений образования необходимым количеством учащихся, развитием материально-технической базы учебных заведений, квалификацией профессорско-преподавательского состава и т.д.

В связи с непрестижностью, по таким специальностям как зоотехния, агрономия, ветеринарная медицина практически отсутствует конкурс в ВУЗы. Принятые на эти специальности выпускники средних школ отличаются низким уровнем базовой подготовки. Очень сложно из такого контингента подготовить высококвалифицированных специалистов, а тем более организаторов и руководителей производства. Возникает вопрос, как привлечь талантливую молодежь в аграрные ВУЗы? Выход из сложившегося положения можно осуществлять за счет усиления профориентационной работы не только со школьниками, но с учителями и родителями. Причем такую работу должны вести не только представители учебных заведений, но и хозяйствующие субъекты на местах, заинтересованные в хорошо подготовленных кадрах. Примером такого подхода к делу может быть работа, проводимая руководством сельскохозяйственного производственного кооператива «Родина» Бельничского района.

Представители хозяйства регулярно встречаются со школьниками и их родителями, а также дирекцией местной школы. В результате совместной и целенаправленной работы была принята программа «Молодежь». Руководство хозяйства постоянно подчеркивает свою заинтересованность в том, чтобы лучшие ученики школы поступали в аграрные ВУЗы и возвращались в родные места уже подготовленными специалистами. Таким школьникам хозяйство выплачивает стипендию, а по возвращению в родные места, после учебы в ВУЗе, предоставляет бесплатное жилье. Причем, по утверждению специалистов, в таком хозяйстве созданы условия для того, чтобы люди зарабатывали, а не отработывали два года. Как результат 27% работающих в данном хозяйстве - молодежь до 30 лет.

Такой опыт необходимо широко пропагандировать, в том числе через средства массовой информации поднимая престиж специалиста сельского хозяйства.

Кроме того, на этапе завершения общего образования необходимо проводить собеседование на предмет профессиональной пригодности, обеспечить приоритет для сельской молодежи в учреждения аграрного образования через расширение довузовской подготовки и целевого приема. Например, предпринятые меры по увеличению целевого набора способствовали росту удельного веса сельской молодежи в ВУЗах с 22% в 2008 года до 35% в 2010 году.

Одной из мер повышения привлекательности сельскохозяйственных специальностей являлось бы увеличение государственной стипендии на 50%.

Для абитуриентов, поступающих на сокращенный срок обучения, следует предусмотреть сдачу только двух вступительных экзаменов по предметам учебного плана специальности, исключить экзамен по одному из государственных языков, т.к. этот экзамен учащиеся сдавали при поступлении в колледж.

Министерством сельского хозяйства с целью повышения престижности сельскохозяйственных специальностей и качества подготовки специалистов, ежегодно проводятся республиканские отраслевые олимпиады среди

выпускников средних специальных учебных заведений. Победители этих олимпиад зачислялись в ВУЗы без вступительных испытаний.

Однако с 2005 года эта практика была отменена, поэтому выпускники ССУЗов не всегда активно участвуют в таких олимпиадах, а отдают предпочтение подготовке к централизованному тестированию по государственным языкам. Думается, что практику зачисления в ВУЗы на сокращенный срок обучения без вступительных испытаний победителей олимпиад, проводимых Минсельхозпродом, следует возобновить.

Одним из путей, способствующих решению проблем обеспеченности сельскохозяйственных предприятий кадрами, является функционирование фондов областных исполнительных комитетов «Подготовка кадров». Ежегодно в рамках этих фондов выпускается более 100 специалистов. Вместе с тем, следует отметить, что на такую форму обучения, принимаются абитуриенты, не выдержавшие вступительные испытания на основной поток, т.е. со слабым уровнем базовых знаний, что так же затрудняет подготовку их в соответствии с требованиями, предъявленными сегодня к специалистам высшей квалификации. По-видимому на такую форму обучения следует брать не худших, а лучших выпускников школ, заранее обговаривая условия договора на их подготовку.

Повышению качества подготовки кадров соответствует надлежащая материально-техническая база учебных заведений. Сегодня при помощи Министерства сельского хозяйства продолжается оснащение ВУЗов лабораторным и аудиторным оборудованием, новейшими машинами отечественного производства для использования их в учебных целях.

Для решения задач подготовки профессионально компетентных специалистов осуществляется более тесная интеграция образования, науки и производства через создание филиалов кафедр в научно-практических центрах НАН Беларуси, на предприятиях АПК, а также учебно-научно-производственных региональных центров практического обучения.

Таким образом, происходит последовательная переориентация образовательного процесса с традиционных форм обучения на инновационные. Однако подготовка специалиста с инновационным мышлением предполагает принципиально новую организацию образовательного процесса, где преподаватель вступает не как ретранслятор готовых знаний, а как человек способный генерировать познавательные и педагогически новации, направленные на формирование у студентов способности самостоятельно добывать знания необходимые для успешной профессиональной деятельности.

Повышение научного потенциала профессорско-преподавательского состава в аграрных ВУЗах сегодня осуществляется путем создания перспективного кадрового реестра талантливых молодых ученых подготовленных через аспирантуру, докторантуру или посредством соискательства.

Нельзя не отметить, что ученая степень сама по себе не является гарантом качественной работы ее обладателя. Для этого нужен педагог, наделенный инновационным мышлением, постоянно совершенствующий свой уровень.

Сегодня в ВУЗах предусмотрена система стимулирования профессионального роста профессорско-преподавательского состава посредством рейтинговой и мониторинговой оценки их деятельности.

Несмотря на это по-прежнему, актуальной остается проблема удовлетворенности сельскохозяйственных организаций качеством подготовки специалистов.

В то же время продуктивная производственная деятельность выпускников аграрных ВУЗов зависит не только от уровня и качества полученных знаний, умений и практических навыков, но и от наличия соответствующих условий для их применения в той организации, где они трудятся.

Есть немало примеров, когда молодые специалисты оставляют место работы по причине отсутствия эффективной системы моральных и материальных стимулов, низкой технической вооруженности предприятия, устаревших технологий производства и, наконец, отсутствия заинтересованности со стороны руководства организации.

Таким образом, процесс подготовки кадров в сфере агропромышленного комплекса включает целый ряд составляющих, реализация которых обеспечит качественно новый уровень такой подготовки, будет способствовать формированию активной гражданской позиции специалистов новой формации, ориентированных на творческую деятельность, способных работать в постоянно меняющихся условиях хозяйствования, преданных своей профессии.

Такое направление инновационной стратегии образования позволит сформировать качественно новый интеллектуальный слой в аграрном секторе экономики, укрепит производственный потенциал на местном региональном уровне, обеспечит возможность устойчивого ведения сельскохозяйственного производства, повышения уровня доходов сельского населения, создания необходимых условий для проживания в сельской местности.