

Список литературы

- 1 **Беляева, О. А.** Педагогические технологии в профессиональной школе : учеб.-метод. пособие / О. А. Беляева. – 8-е изд., стер. – Минск : РИПО, 2016. – 60 с.
- 2 **Гузев, В. В.** Современные технологии профессионального образования: интегрированное проектное обучение / В. В. Гузев // Образовательные технологии в профшколе. Прил. № 6 к журналу «Профессиональное образование». – 2006. – № 6, № 7.
- 3 **Сергеев, И. С.** Как организовать проектную деятельность учащихся : практ. пособие для работников общеобразовательных учреждений / И. С. Сергеев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : АРКТИ, 2005. – 80 с.
- 4 Современный словарь по педагогике / под ред. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2005. – 928 с.
- 5 Что такое проектное обучение и где оно применяется. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/chto-takoe-proektnoe-obucheniye-i-gde-ono-primenyaetsya> (дата обращения: 10.09.2025).

УДК 378.016:331.108-027.45

ВЛИЯНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

О. Г. БЫЧЕНКО, О. В. БЫЧЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Национальная стратегия развития системы образования Республики Беларусь строится на изучении мирового опыта её совершенствования. Организацией Объединенных Наций, по результатам изучения систем образования в разных странах разработаны «Цели устойчивого развития до 2030 года в области образования», которые предусматривают обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех [1]. Базовым положением этого документа является ориентация на личность обучающегося, что предполагает переход от обучающей к продуктивной учебно-познавательной деятельности обучающегося, от преимущественно информативных форм к проблемно-исследовательскому и проектному обучению. Компетентностный подход в образовании признается ключевым. Это позволит приобретать необходимые компетенции для принятия обоснованных решений.

Неотделимость обучения от воспитания позволяет обеспечить целостное развитие всех сторон личности, сохранить национальную направленность за счёт сочетания образования с историей и народными традициями. Непрерывность образования обеспечивает достижение целостности и преемственности в обучении и воспитании.

Реализация этих подходов требует углубления фундаментальной подготовки, учитывающей тенденции увеличения объёма информации и необходимости умения работы с ней, что приводит к переходу от фактологической к методологической форме обучения.

Развитие высшего образования строится на таких тенденциях, как массовизация и глобализация, сформировавшихся под влиянием изменений, которые происходят в технике, технологиях производства, информатизации всех процессов, переходе к «экономике знаний». Прагматизация обеспечивает развитие образования в направлении важнейших сфер жизнедеятельности общества, трансдисциплинарность проявляется в комплексном решении междисциплинарных образовательных проблем. Информатизация образования создает условия для формирования единого научно-образовательного пространства и активного развития дистанционного обучения. Цифровая трансформация общества влечёт за собой изменение специализации, требующей переквалификации персонала, что можно осуществить за счёт расширения предлагаемых услуг дополнительного образования. Индивидуализация высшего образования основывается на учете индивидуальных особенностей обучающегося, опирается на его способности, самораскрытие и профессиональную самоактуализацию.

Система образования Республики Беларусь и направления её развития осуществляются в соответствии с рекомендациями ООН и закреплены в документе «О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года». «Республика Беларусь входит в группу 30 наиболее развитых стран мира по показателям в сфере образования согласно Отчету ПРООН о человеческом развитии – 2019. По показателю «Ожидаемая продолжительность обучения», который для нашей страны составляет 15,4 года, Беларусь занимает 27-е место среди 189 стран, по показателю «Средняя продолжительность обучения» (12,3 года) – 10-е место». [1]

Белорусское образование включает как процесс обучения, так и процесс воспитания, в котором на первое место ставится формирование уважения к своему Отечеству, народу, языку, белорусской культуре, традициям и обычаям. Развитие системы образования осуществляется, в основном, за счёт бюджетного финансирования (государственные инвестиции в человеческий капитал), на основе Кодекса Республики Беларусь об образовании, вступившего в силу с 1 сентября 2011 г.

Система образования Республики Беларусь обеспечивает получение обучающимися основного, дополнительного и специального образования. Основное образование включает уровни дошкольного, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования. Дополнительное образование подразделяется на дополнительное образование детей и молодежи, дополнительное образование взрослых. Классификация уровней образования Республики Беларусь соответствует Международной стандартной квалификации образования [1].

Система высшего образования в Республике Беларусь развивается в соответствии с потребностями национальной экономики и обеспечивает запросы общества и каждого гражданина в повышении уровня и качества образования. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь на начало 2024/2025 учебного года, республике функционировало 47 учреждений высшего образования (далее – УВО), в них обучалось 234,6 тыс. чел., свыше 30 тыс. иностранных студентов более чем из 110 стран. По сравнению с 2020/2021 учебным годом число УВО сократилось на 3 вуза, численность обучающихся – на 28,8 тыс. чел., количество иностранных студентов увеличилось на 8 тыс. чел. (в 2020 г. – 22 тыс.).

Численность профессорско-преподавательского состава (ППС) 15,6 тыс. человек (в 2020 г. – 17,6 тыс.), из них 46 % докторов и кандидатов наук (в 2020 г. – 51,8 %). По сравнению с 2020 г. численность ППС уменьшилась на 11,4 %, а средний возраст увеличился до 55 лет.

Образовательные стандарты по специальностям высшего образования разрабатываются на основе компетентностного и модульного подходов, преемственности содержания образования на различных уровнях (ступенях) основного образования. В среднесрочной перспективе стоит задача разработки нового поколения образовательных стандартов высшего образования и проектирования их содержания с учетом профессиональных стандартов.

Для совершенствования системы высшего образования в долгосрочной перспективе необходимо сформулировать цели развития и обеспечить способы их достижения. Основные задачи: усилить практико-ориентированную подготовку специалистов на базе взаимодействия с организациями – заказчиками кадров; повысить заинтересованность молодёжи в научной и преподавательской деятельности; обеспечить конкурентоспособность национальной высшей школы на международном уровне.

Способами решения основных задач являются развитие инфраструктуры УВО (технопарки, центры трансфера технологий и др.); оптимизация числа образовательных учреждений, численности и квалификации ППС, актуализация содержания изучаемых учебных дисциплин, образовательных стандартов, научно-методического обеспечения в соответствии с изменяющимися потребностями экономики и социальной сферы; подготовка специалистов, востребованных на рынке труда; определение перспективных направлений научных исследований; укрепление кадрового потенциала за счёт привлечения одарённой молодёжи к научной и преподавательской деятельности; увеличение числа образовательных программ, реализуемых в сотрудничестве с зарубежными УВО; реализация международных научных и образовательных проектов.

Поставленные цели достигаются поэтапно. Первый этап – 2021–2025 годы, второй – 2026–2030 годы. Их успешная реализация возможна при повышении эффективности экономики образования, то есть получения отдачи (результатов) от сопутствующих им затрат. Это, прежде всего, инвестиции в систему образования, они составляют 741,9 млн руб., или 2 % к общему объёму инвестиций в основной капитал. Средний уровень начисленной заработной платы ППС – 2 217,5 рублей, что соответствует 68,7 % к среднереспубликанскому уровню. Приоритетное повышение заработной платы для профессорско-преподавательского состава предусматривалось к 2025 году соотношением их заработной платы со среднереспубликанским уровнем до 150 процентов, однако, как видно из приведенных цифр, не было реализовано. Обеспечение стабильного финансирования учреждений образования, мер социальной защиты обучающихся, осуществление деятельности, приносящей доходы,

наращивание экспорта услуг в учреждениях образования, эти направления продолжают развиваться и на втором этапе.

Только создавая базу для развития кадрового потенциала в системе образования Республики Беларусь, можно рассчитывать на обеспечение кадровой безопасности во всех отраслях национальной экономики.

Список литературы

1 О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 ноября 2021 г. № 683. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100683> (дата обращения: 04.09.2025).

2 Образование в Республике Беларусь. Статистический буклет – Минск, 2024. – URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/f97/q0setyowxlesrd0f68oncmo40ofyiezo.pdf> (дата обращения: 04.09.2025).

УДК 331.108

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЁТОМ ТРЕБОВАНИЙ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

О. Г. БЫЧЕНКО, О. В. БЫЧЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Развитие экономики на современном этапе невозможно без использования современных знаний, технологий, информационных систем, цифровизации экономики. Этот процесс привёл к формированию общества, которое не может развиваться без наращивания объёма информации и умелой работы с ней. Сформировалась экономика знаний, основными факторами развития которой являются знания и человеческий капитал, позволяющие производить и использовать высокотехнологичные товары и услуги, реализуемые за счёт инноваций и инвестиций. Знания, навыки и интеллект людей становятся главным двигателем экономического развития. Происходят изменения в структурных характеристиках: увеличивается доля работников, чья деятельность связана с необходимостью получения глубоких знаний в своей профессиональной сфере; увеличиваются расходы государства на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, а также на образование и переподготовку кадров; увеличивается доля добавленной стоимости, создаваемой высокотехнологичными отраслями экономики и сектором интеллектуальных услуг в ВВП.

Кадровый потенциал «работников знаний» формируется исходя из содержания работы и необходимости создания новой информации. «Таким работникам требуются высшее образование, позволяющее им в первую очередь стать на путь интеллектуального труда, и совершенствование этого образования в течение всей жизни, позволяющее обновлять знания. Интеллектуальные работники могут быть преданными организации, в которой работают, но в первую очередь они преданы своим знаниям. Поэтому работники знаний считают себя не подчиненными, а профессионалами и требуют соответствующего к себе отношения. Деньги важны для работников знаний, но они не считают их основным критерием выбора места работы, и они не рассматриваются в качестве компенсации за неинтересную работу и отсутствие профессиональных достижений» [3, с. 285].

Процесс найма традиционных работников отличается от найма работников интеллектуального труда. Традиционный работник должен иметь стандартный набор качеств, необходимых для выполнения его функциональных обязанностей. Наниматель ищет на рынке труда именно такого работника. Результатом деятельности работников знаний являются информация и знания, которые различаются по степени уникальности. Чем уникальнее новая создаваемая информация, тем сложнее найти работника знаний, который может ее создать. Например, в системе высшего образования используется конкурсная система, профессорско-преподавательский состав через каждые 5 лет аттестуется и переизбирается по конкурсу на конкретную должность, если соответствует требованиям, предъявляемым к ней. Привлечение и удержание работников знаний становится основной задачей руководства организации на современном этапе. Логично, что при каждом переизбрании работника на должность, его заработная плата должна повышаться, подтверждая его ценность для организации. Таким образом, чем уникальнее новая информация, которую создают (могут созда-