

*С.Б. Самарцев, к. т. н., доцент, С.О. Каминская, к. пед. н., доцент,
К.С. Самарцев, маг. т. н., ст.препод.
(Белорусско – Российский университет, г.Могилев, Беларусь)*

АДАПТАЦИЯ УНИВЕРСИТЕТА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Республика Беларусь, как и другие развитые страны, быстро превращается в «экономику знаний». Продолжающаяся компьютеризация и автоматизация окажут значительное влияние на существующие профессии. По имеющимся оценкам, более 40 процентов работников – а это миллионы человек – могут быть заменены автоматическими системами и компьютерами в течение следующих 10–20 лет. Традиционное предложение рабочей силы и трудовые взаимоотношения глубоко меняются. Создаются новые рабочие места и профессии, а квалификации объединяются или пересматриваются. Учет и управление экономикой напрямую связаны с национальными и региональными особенностями стран и территорий, обуславливающих возникновение тенденций, которые диктуют соответствующий перечень рабочих мест, где автоматизация нежелательна. В частности, ими могут быть:

- рабочие места, требующие высокого уровня межличностного взаимодействия в сфере розничной торговли, продаж, гостеприимства и развлечений;
- рабочие места, на которых применяют повторяющиеся административные и закрытые процедуры или решают задачи обслуживания;
- рабочие места, в которых задействованы специалисты, предоставляющие информацию, образование или бизнес–услуги;
- рабочие места, направленные на улучшение психического или физического здоровья или благополучия других людей, включая медицинское обслуживание, уход

и личную поддержку сервиса;

– рабочие места, которые включают в себя наращивание знаний и навыков в области науки, математики и дизайна для создания или разработки товаров, продуктов или проектирования зданий и прилегающих территорий;

– рабочие места, требующие должных ручных навыков в задачах, связанных со строительством, производством, обслуживанием или техническим обслуживанием клиентов, управлением транспортом и т.д.;

– рабочие места, требующие квалифицированного осмысления и манипуляции цифровыми технологиями.

При этом следует понимать, что знания, умения и навыки, используемые во многих компаниях, переносимы на другие рабочие места, т.е. в значительной степени являются универсальными. В среднем, когда человек обучается или трудится на одной работе, он приобретает навыки примерно для 13 других рабочих мест. Последнее приводит к осознанию того факта, что вместо выбора одной постоянной профессии следует размышлять о кейсе компетенций, который открывает двери для группы или кластера рабочих мест с аналогичными навыками.

Предполагается, что переход к экономике знаний в мире в течение следующих десяти лет потребует множество новых (необычных) квалификаций. По прогнозам среди нуждающихся отраслей: образование и обучение; здравоохранение и социальная помощь; профессиональные, научные и технические услуги; государственное управление и безопасность; финансовые и страховые услуги. Соответственно, концепция непрерывности образования ввиду своей исключительности по генерации знаний, человеческих ресурсов, ценности для экономики страны и общества в условиях фазового успеха промышленной революции 4.0 продолжит реализовываться на базе уже сформированной университетской системы. Таким образом, авторитетность университета непрерывного образования в наше время существенно увеличивается.

В связи с этим прогрессивное развитие вуза должно быть направлено на преодоление растущего разрыва между конкретными теоретическими навыками, получаемые обучающимися, и профессиональными компетенциями, которые все чаще просят наниматели, делая преимущественный упор на адаптивность подготовки с большим количеством междисциплинарных знаний в предметной области с использованием *семантической сети*, практическим обучением и связью с единомышленниками. Кроме того, предполагается наличие таких компетенций, как лидерство и умение работать в команде, предпринимательство, креативность в решении сложных проблем, способность взять на себя ответственность, присутствие критического мышления. Многие крупные западные компании, такие как PwC, EY и др., уже не требуют получения степени в качестве необходимого условия для работы [1]. Компания AT & T совместно с онлайн образовательной фирмой Udacity предложили новую модель интеграции в области высшего образования «нано степень», адаптированную к определенным знаниям в области Data Science и Machine Learning, по которой готовят специалистов. Известны глобальный интеграционный проект Minerva цифровизации в области централизованного управления знаниями, а также платформа «Digilogue» исследовательской компании «Thinque» по взаимосвязи

цифровых технологий с различными дисциплинами, ориентированная на развитие междисциплинарных диалогов.

Принимая во внимание, что миссия университета должна совмещать в себе образовательное совершенство учебного процесса, воспитание исключительных и энергичных людей, которые смогут добиться успеха для себя и общества, и оказание беспрецедентного доступа к образовательным технологиям для решения основных проблем региона, предположим, что вуз будущего станет существенно успешнее, если:

- сформировать стратегию, условия и основные компоненты будущего перехода от модели «Университет 3.0» к модели «Университет 4.0» в рамках трансформации к цифровой экономике и важности регионального присутствия;

- расширить использование смешанной подготовки специалистов, сочетающей цифровое обучение по требованию и традиционное (аналоговое) индивидуальное обучение;

- осуществить переход от степеней как единственной формы институционализации, к смешанному предложению квалификаций и курсам с короткими программами неформального уровня и расширенными полномочиями, ориентированными на карьеру, позволяющими всем заинтересованным сторонам реагировать на небольшой жизненный цикл знаний, обладающих актуальностью в момент получения, но впоследствии быстро устаревающих [2, 3];

- формализовать неинституционализированный контент непрерывного образования по структурированию организационных форм его исполнения [4], а также управлению исполнительными процессами постоянного повышения квалификации рабочей силы [5], чтобы идти в ногу с технологическими и кадровыми тенденциями;

- уделять пристальное внимание пожизненному управлению карьерой обучающихся как в период обучения, так по окончании вуза, что позволит успешно ориентироваться в новых условиях работы, например, путем повышения квалификации во время коротких циклов в течение всей профессиональной жизни для устранения выявленных пробелов в компетенциях;

- следовать изменившимся требованиям и ожиданиям партнеров при подготовке специалистов в условиях огромной конкуренции за лучших обучающихся, самых высококвалифицированных преподавателей и сотрудников, чтобы побуждать людей в вузе к достижению личного успеха в карьере в выбранных областях знаний, признавая их частью динамичного и гостеприимного научного сообщества;

- установить более тесные контакты по сотрудничеству с промышленностью и другими партнерами для научных исследований и внедрению инноваций, в том числе в качестве посредника в отношениях между молодыми выпускниками–предпринимателями и потенциальными наставниками, а также сторонниками и спонсорами;

- позиционировать непрерывность подготовки выпускников главным репутационным условием деятельности структурных подразделений, обеспечивающих квалификации, современные знания, умения и навыки для создания возможности обучающимся совмещать работу и учебу для продвижения своей

карьеру;

– продолжить укреплять финансовое положение и развивать бизнес-модели для получения доходов вуза путем инвестирования в новые образовательные технологии, в онлайн-образование, научные исследования и обозначать соответствующее ранжирование университета;

– стремиться к значительным инвестициям в университетскую инфраструктуру, сфокусированным на непрерывном улучшении преподавания и качестве обучения, более активном применении технологических инноваций и быстром стимулировании идей для перевода их в коммерчески успешные проекты.

– обратить внимание в первую очередь на потребности обучающихся в образовательных программах непрерывного образования в сотрудничестве с заинтересованными сторонами, и в том числе с внешними хозяйствующими субъектами – заказчиками трудовых ресурсов;

– в рамках традиционной роли места по культивированию знаний совместно с производственными партнерами поддерживать инновации, предпринимательство и трудоустройство обучающихся, принимая критику и не избегая ее;

– применить накопленный опыт выпускников с целью повышения удовлетворенности следующих поколений и демонстрации эффекта лучшего потребительского спроса абитуриентов, чтобы стать релевантным партнером их выбора.

– предоставлять возможности для образования тем, у кого недостаточно доступа к нему, проектируя изучение дисциплин так, чтобы обучающиеся могли учиться в любом месте, в любое удобное для них время, и таким образом максимизировать выгоды высокого уровня взаимодействия с преподавателями и экспертами предметных областей;

– способствовать предотвращению очевидного парадокса в эффекте продолжающегося роста привлекательности образовательных потребностей населения, особенно в системе высшего образования, и ухудшения получаемых результатов подготовки личности, как несоответствия между компетенциями обучающихся и потребностями экономики;

– обеспечить согласованность качества образования и научных исследований и более эффективно использовать связи с региональной промышленностью и сообществами специалистов для проведения образовательных, исследовательских, социальных и культурных мероприятий на местах;

– совершенствовать методы, формы и содержание программ повышения квалификации и поддержки академического персонала, чтобы работать изобретательно, улучшать взаимодействие внутренних университетских организационных структур и технологических систем, разработав и внедрив стратегию машинного обучения;

– повышать гибкость предлагаемых курсов, предоставляя контактные часы и программы, в том числе в партнерстве с другими организациями для доставки специализированного контента, расширяя влияние междисциплинарного обучения, поддерживая плавный и эффективный переход между цифровым и аналоговым обучением и предоставляя пространство для интерактивного обучения;

– ориентироваться на использование больших данных (Big Data), последних информационно-коммуникационных технологий Cloud Computing (облачные вычисления) и Mobile-Computing (мобильные вычисления) и т.д. и актуальных моделей преподавания и обучения.

Деятельность университета непрерывного образования как научного и творческого сообщества, как платформы по созданию рабочих мест в период экономического роста, основывается на четырех ключевых аспектах:

1 – объединение региональных, национальных и международных партнеров;
2 – признание этического творчества в образовательном и научно-исследовательском процессах; 3 – объединение передового опыта и открытости проектов на основе сохранения успешной репутации и профессиональных достижений; 4 – стремление к формированию учреждения образования, адаптированного к цифровизации образовательных программ.

В современной трактовке, когда образование превращается в непрерывное, университет будущего должен иметь глубокие партнерские отношения со структурами управления регионом, субъектами хозяйствования и обществом. Внимание университета должно быть обращено к возможно большему кругу потенциальных партнеров, в том числе:

– студентов и выпускников – по партнерству с вузом в качестве доверенного советника образовательного процесса;

– субъектов хозяйствования (промышленность, строительство, транспорт, торговля и пр.) – путем содействия партнерским отношениям при распределении выпускников, подготовке/переподготовке/повышении квалификации студентов и слушателей; в научных исследованиях; по коммерческим и некоммерческим причинам;

– образовательных учреждений – путем предоставления форм и профилей повышения квалификации, переподготовки и карьеры специалистов по запросам заинтересованных структур;

– отраслевых исследовательских институтов – в сотрудничестве при решении научно-технических проблем экономики;

– общества – путем поддержки регионального развития и традиционного участия в культурных, спортивных, исторических и национальных мероприятиях;

– структур управления – за счет поддержки местного и регионального экономического развития в условиях перехода к экономике знаний и совместной работы над основными научно-исследовательскими и инновационными проектами;

– благотворительных фондов и организаций – по поддержке ряда университетских приоритетов, включая долевые стипендии, передового опыта и обновления инфраструктуры в интересах обучающихся, преподавателей и сотрудников.

Партнерство потребует затрат времени, открытости, отзывчивости и ресурсов с обеих сторон. Каждое взаимодействие будет создавать репутационный капитал, обеспечивать выгодные доверительные отношения и общие ценности (как финансовые, так и нефинансовые, успешную карьеру, инновационно-привлекательные предприятия и устойчивый экономический рост).

Литература

1. **Каминская, С. О.** Университеты в современной парадигме промышленности/ С. О. Каминская, С. Б. Самарцев, К. С. Самарцев, К. Фрайлингер // Система непрерывного образования в общеевропейском образовательном контексте: перспективы, развитие, профессионализм : сб. научных статей междунар. образоват. семинара, Могилев, 11–18 февраля 2017 г., Белорус.–Рос. ун–т; редкол.: И. С. Сазонов (гл. ред.) [и др.]. – Могилев, 2017. – С. 24 – 32.
2. **Диденко, Д. В.** Дополнительное профессиональное образование и повышение его эффективности / Д. В. Диденко // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г. А. Ключарёв. – М.: ИС РАН, 2008. – С. 78 – 107.
3. **Диденко, Д. В.** Некоторые оценки эффективности дополнительного профессионального образования в России (2001 – 2008) / Д. В. Диденко, З. Е. Дорофеева, Г. А. Ключарев // Мир России. – 2011. – № 1. – С. 125 – 146.
4. Adult education trends and issues in Europe. – Brussels : ЕАЕА, 2006. – 73 p.
5. Образование стран Европейского союза устремлено в будущее [Электрон. ресурс] / Г. А. Лукичев // Национальный информационный Центр по академическому признанию и мобильности. Публикация – 24.07.2011. Режим доступа : <http://www.russianenic.ru/publications/DOC/1%20lukichev166-177.pdf>.