

УДК.370.015

В. І. Куценко,
д. е. н., професор
О. В. Гаращук,
к. е. н., доцент

ІННОВАЦІЙНО-КЛАСТЕРНА ПАРАДИГМА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

Розкривається місце і роль освіти в інноваційному процесі країни, її економіки, посилення значення інновацій та кластеризації у формуванні парадигми підготовки кадрів. Обґрунтовуються шляхи покращення технічного забезпечення вищих навчальних закладів.

Shown the place and role of education in the innovation process of the country, its economy, strengthening the role of innovations in the formation and clustering paradigm training. Clarification of the ways to improve procurement in higher education.

Ключові слова: парадигма, інновація, кластер, підготовка кадрів.
Key words: paradigm, innovation, cluster training.

XXI ст. — це нова епоха, яка має стати епохою знань, поширення інформації та нових технологій і на цій основі — епохою розквіту людської цивілізації. Проте визначатиме темпи просування людства вперед вища освіта. Їй належить важлива роль у забезпеченні переходу економіки на інноваційний шлях розвитку. Однак це можливо лише тоді, коли сама освіта стане на інноваційний шлях розвитку, коли система підготовки кадрів стане інноваційною. Інноваційне навчання нині прийнято розглядати як таке, що орієнтоване на розвиток здібностей студента до адаптації в швидко змінюваному суспільстві, до творчості, новаторських форм і методів мислення, а також здібностей до співробітництва з іншими людьми. Інноваційний тип навчання характеризується двома особливостями. По-перше, він передбачає навчання "передбачення", тобто орієнтація людини не стільки на минулий досвід, стільки на майбутнє. По-друге, він передбачає співробітництво та участь тих, хто навчається, в процесі прийняття рішень на різних рівнях (від локального до глобального).

Все це має допомогти вищій школі адаптуватись до тих змін, що відбуваються в суспільстві. Останнім часом, як відомо, змінюються умови цивілізації, відбувається перебудова економік, науково-технічний прогрес нерідко йде у розріз з віковими традиціями вищої школи. Сьогодні часто можна почути, що краще освоєння нового, перебудова всієї системи освіти чи підтримка традицій та стабільність. Саме від цього буде залежати не лише розвиток освіти, а й економіки в цілому. Саме інновації широкого спектра — технологічні, організаційні, економічні, соціальні — стають тим об'єднувальним фактором, на базі якого схильні будувати свої взаємодії організації із різних галузей. Тож не дивно, що останнім часом можна все частіше зустріти такі терміни, як «інформаційна економіка», «інформаційне суспільство», «економіка, заснована на знаннях», особливе значення надаючи освіті.

Сьогодні, щоб перевести економіку України на інноваційний шлях розвитку, необхідно підготувати критичну масу освічених людей.

Освіта — це складова економіки, держави. Отже, її доктрина розвитку має базуватись на доктрині розвитку держави. В Україні, на жаль, такої доктрини до цього часу не існує. Звідси виникають і гостро постають питання: кого навчати, чому навчати і яким чином навчати.

Старі стандарти підготовки кадрів, якими користувались у радянський час, себе вичерпали, а нових стандартів ще не розроблено.

Щоб перевести освіту на інноваційний шлях розвитку, необхідно розробити (сформувати) нову парадигму освіти, яка відповідала б потребам економіки знань, вимогам інформаційного суспільства. Нова парадигма має зупинити ті негативні явища, які сьогодні притаманні цій сфері.

Отже, сьогодні в сфері освіти має місце:

- невідповідність чинного законодавства цілям інтенсивного розвитку системи освіти;
- надмірне державне регламентування фінансово-господарської діяльності й трудових відносин у сфері освіти при недостатці ресурсів і недостатній свободі їх використання;
- відсутність формуючих поза системою освіти вимог до змісту та якості освіти;
- невідповідність ресурсного забезпечення сфери освіти завданням соціально-економічного розвитку України;
- існуючий розрив у підготовці дітей, сім'ї яких належать до різних соціальних груп, що закладає передумови для поглиблення соціальної диференціації в подальшому;
- система підготовки кадрів не повністю відповідає структурі потреб ринку праці;
- до цього часу не отримала необхідного розвитку система неперервної професійної освіти, що стримує

техніко-технологічне оновлення економіки;

- відсутність повноцінного взаємозв'язку між професійною освітою, науково-дослідницькою і практичною діяльністю, що посилює невідповідність змісту освіти та освітніх технологій сучасним вимогам;

- нинішня система освіти характеризується низькою інвестиційною привабливістю щодо її ресурсного виснаження, зниженням конкурентоздатності української освіти на світовому ринку освітніх послуг;

- існуюча система професійної освіти характеризується нераціональною організацією мережі освітніх закладів із застарілою матеріально-технічною та інформаційною базою;

- в умовах стрімкого розвитку та розширення доступності відкритих інформаційних мереж трансляція «готових» знань перестає бути головним завданням навчального процесу, знижується функціональна значимість і привабливість традиційних методів навчання;

- фактична відсутність відповідальності навчальних закладів за кінцеві результати освітньої діяльності;

- недостатній розвиток механізму залучення громадських організацій до розв'язання питань формування та реалізації освітньої політики;

- відсутність умов для підтримки та поширення кращих зразків інноваційної освітньої діяльності [6, с. 62].

Звідси пріоритетами в системі освітньої діяльності в цілому, зокрема в системі вищої освіти, що направлені на підготовку майбутніх фахівців з розвинутою інноваційною культурою, мають стати:

- духовно-моральний розвиток особистості, орієнтований на ціннісно-нормативну, когнітивну складову;

- соціальний розвиток особистості як суб'єкта соціальних відносин і, перш за все, оволодіння ним професійними знаннями, вміннями та навичками;

- фізичний розвиток особистості, що має велике значення для професійного становлення.

Основою для оволодіння інноваційною культурою є стійка мотивація, гнучкість розуму, воля і працездатність. Інноваційна культура студента — це фундаментальність освіти, високий рівень зрілості, творчий початок, професіоналізм, використання в діяльності найновіших інформаційних технологій.

Нова парадигма освіти дозволить готувати не лише академічно мобільного фахівця, а конкурентоспроможного професіонала. Як свідчить досвід роботи вищих навчальних закладів країн Західної Європи у цьому контексті, підготовка такого фахівця дає йому (фахівцю) можливість працевлаштуватись, сприяє його соціальній адаптації. Тобто нова освітня парадигма сприяє інтеграції навчання і трудової діяльності. Щоправда, інноватизація освіти іспити здійснюється дуже повільно. Новітні технології залишаються досить дорогими, а тому їх практично не використовують.

За рівнем використання сучасних освітніх технологій Україна значно відстає від розвинених країн. Якщо, наприклад, чисельність користувачів мережі Інтернет у США становить 630 осіб на 1000 населення, Японії — 502, то в Україні — лише 42.

Навіть за рівнем забезпеченості засобами зв'язку Україна значно відстає від цих країн.

У США нині до Інтернету практично підключені всі школи і більше 80% дорослого населення [1, с. 735]. Загалом у західних країнах Інтернет доступний практично кожному.

Формування нової парадигми підготовки кадрів має спрямовуватись на підвищення якості цієї системи. Адже жоден вищий навчальний заклад України до цього часу

не входить до 500 найкращих у світі, незважаючи на те, що мережа вищих навчальних закладів за роки незалежності зросла в декілька разів. Водночас, крім широкої мережі закладів освіти, на теренах нашої держави функціонує більше 1000 їх філій, які з'явилися саме пролягом останніх 20 років. У той же час кількість професорсько-викладацького складу практично не змінилась. Щоправда, через низький рівень оплати праці освітян у цілому і, зокрема, професорсько-викладацького складу значна частина з них працює в декількох навчальних закладах, а це означає, що навантаження на кожного з них значно зросло. Тому про підвищення якості підготовки кадрів без збільшення рівня оплати праці професорсько-викладацького складу мова не може йти.

За таких умов у кожному вищому навчальному закладі необхідно створити передумови для поєднання освітнього процесу і наукової діяльності; для постійного підвищення освітнього професійного і кваліфікаційного рівня працюючих, для формування безперервної освіти. Такий підхід забезпечить не лише підвищення якості підготовки кадрів, але й сприятиме інноваційному розвитку як у навчальному закладі, так і в економіці в цілому. Досвід, наприклад, США, Індії свідчить, що цьому сприяє створення своєї національної "Силіконової долини". В Індії, скажімо, у Бангалорі стали цілеспрямовано займатись розробкою програмного забезпечення, довівши, що цей вид діяльності приносить бюджету країни щороку більше 20 млрд доларів. Сьогодні комп'ютерними програмами, розробленими в Індії, користуються у багатьох країнах світу.

Росія, скажімо, пішла шляхом, по-перше, створення інженерно-інтелектуальних центрів; по-друге, підготовки кадрів за спеціальною програмою, що відповідає міжнародним вимогам. Формуючи такі центри, необхідно передбачити, щоб у них готувались кадри, перш за все, для інноваційної економіки. Тобто парадигма підготовки кадрів має передбачувати не лише накопичення знань та інформації, а і їх систематичне оновлення, постійний пошук нової потрібної інформації, формування у студентів, слухачів здатності та готовності до самоосвіти.

У контексті цієї парадигми змінюється роль викладача, який набуває функцій консультанта, дослідника і керівника певного навчального проекту. Цей кадровий потенціал має забезпечити радикальне оновлення змісту професійного навчання, підготовку конкурентоспроможних кадрів, орієнтованих на ринок праці. Цьому має також сприяти модульний підхід, що дозволяє здійснити вибір індивідуальної траєкторії навчання, а також упровадження комп'ютерної форми навчання тощо.

Нова парадигма потребує і нових підходів до модернізації мережі навчальних закладів та підготовки кадрів. Не секрет, що якість підготовки робочої сили має першорядне значення саме в період економічного зростання у зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва, коли практично вичерпані екстенсивні чинники економічного зростання і необхідність інтенсифікації як виробництва товарів, так і надання відповідних послуг.

Це потребує зміни структури підготовки кадрів: зменшення масштабів підготовки економістів і юристів, які ще в недалекій ретроспективі гарантували досить високі і стабільні доходи. Сьогодні від професійної освіти вимагається підготовка фахівців для високотехнологічного виробництва, враховуючи, що відбувається стрімке старіння знань, зумовлене швидкими економічними зру-

шеннями. Для забезпечення належної якості підготовки кадрів, які успішно працювали б в інноваційному середовищі, необхідно активно сприяти впровадженню освіти протягом усього трудового життя.

Формуванню інноваційної парадигми підготовки кадрів сприяє й використання кластерного підходу, який останнім часом надзвичайно активно й широко використовується в освітній сфері, є загально визнаним інструментом, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності випускників навчальних закладів. До речі, світовий досвід свідчить про його ефективність і життєздатність. Перехід, скажімо, вищих навчальних закладів на рівневу підготовку спеціалістів, уведення нормативно-подушового фінансування ставить їх перед вибором об'єднання з іншими регіональними вищими навчальними закладами чи розробки та обґрунтування власної стратегії розвитку.

Кластеризація вищих навчальних закладів дозволить підвищити якість навчання. У формуванні кластерів зацікавлені перш за все ВНЗ-лідери. Історичний досвід Сорбонни — одного із найстаріших університетів світу (заснований 1238 р.) — може у цьому плані слугувати прикладом. До середини ХХ ст. він перетворився на величезного освітнього монстра із надзвичайно складною управлінською структурою.

Після подій 1968 р. (заворушень студентів, незадоволення системою управління) Сорбонна була розділена на 14 університетів, кожен із яких має власне управління. Однак при цьому зберігається й загальне управління (ректор, проректори, вчена рада, адміністративна рада, рада радників ректора з міжнародних відносин, студентська рада). Сорбонна з освітнього холдингу ХХ ст. перетворилась в освітній кластер ХХІ ст.

Кластер у сфері підготовки кадрів — це просторове об'єднання різнорідних структур, які досягли високого за світовими мірками рівня конкурентоспроможності в ході взаємного змагання, суперництва, здатних в автономному режимі підтримувати і розширювати свої переваги, діяльність яких направлена на створення кінцевого продукту. Особливість освітнього кластера полягає в тому, що структуроутворювальними в ньому є освітні заклади різного рівня, які заключають угоди з базовими підприємствами регіону на підготовку спеціалістів певного рівня та проведення науково-дослідних робіт.

Звідси кінцевим продуктом у сфері вищої освіти є підготовлений спеціаліст певного рівня і результати наукових досліджень, необхідні, перш за все, для забезпечення потреб членів кластера. Органи управління кластерами, в які можуть входити і представники владних структур, отримують доступ до різноманітної та концентрованої інформації про діяльність підприємств, стан даного сегмента економіки, ринок людських ресурсів, що суттєво зменшує обсяг аналітичної роботи, що виконується органами влади, збільшуючи рівень її достовірності.

В умовах кластера можна цілеспрямовано вести підготовку спеціалістів для всіх підприємств й організацій, які входять до нього. Гостра потреба в такому проектному утворенні відчувається вже нині і вона буде набувати все більшої популярності. Набір дисциплін, кваліфікаційні вимоги, періоди підготовки спеціалістів різного рівня визначаються також з урахуванням специфіки виробництва підприємств та організацій, що входять до того чи іншого кластера.

Розглядаючи вищу освіту в галузевому розрізі, ми охоплюємо весь комплекс взаємозв'язків із супроводжувальними галузями, у зв'язку з чим обмежується

ресурсна база, затрудняється запуск ринкових механізмів.

У частині розробки та впровадження інновацій освітнього кластера вирішується проблема тривалого часового лагу з моменту появи наукової ідеї до її визнання в науковому суспільстві і впровадження.

Одним із лідерів у створенні освітніх кластерів можна назвати Республіку Татарстан. Згідно з концепцією освітніх кластерів, до них мають входити провідний університет, базові підприємства, технікуми і заклади профтехосвіти, тобто середня і вища освіта, майбутній споживач — роботодавець.

Одна із особливостей освітнього кластера — безперервність освіти. У кластері конкуренція набуває іншого вигляду, конкурувати будуть сусідні кластери, а всередині кластера конкуренція буде мінімізована.

Нова парадигма передбачає й необхідність розробки нових державних стандартів підготовки кадрів (за безпосередньої участі роботодавців), створення реальних умов для реструктуризації існуючої мережі вищих навчальних закладів.

Початок ХХІ ст. характеризується стрімким упровадженням інформаційних технологій в освітній процес. Необхідні знання студенти отримують не лише на лекціях, із підручників і наукових журналів, але також з Інтернету. Щоправда, з розвитком ринкових відносин у них з'явилось ще одне джерело, яке не сприяє підвищенню якості освіти, зростанню інтелектуального потенціалу, — це комерційні структури, що спеціалізуються на виконанні контрольних, лабораторних, курсових і випускних (дипломних) робіт. До речі, така система свідчить не лише про зниження якості інтелектуального потенціалу суспільства, але і про прогалини в українському законодавстві.

В умовах, коли вищі навчальні заклади не можуть забезпечити навчальний процес сучасним обладнанням, здійснити переоснащення на найвищому технічному рівні аудиторії, доцільно йти шляхом створення центрів колективного його використання, що дозволить модернізувати навчальний процес; забезпечить підготовку кадрів, готових підходити до професійної діяльності творчо, з позицій дослідника та ініціатора. Іншими словами, навчальні заклади мають поповнити перелік напрямів підготовки фахівців з найбільш пристосованими до ринкових відносин спеціальностями (останнім часом, як відомо, різко зросла підготовка з правознавства, банківської справи, економіки підприємств, менеджменту організацій, міжнародної економіки, менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, маркетингу тощо), щоб зберегти науковий потенціал та конкурентоспроможність на ринках освітніх послуг. За даними фахівців, спеціалісти, щоб успішно працювати, мають щороку оновлювати не менше 5% теоретичних і 20% — практичних професійних знань.

Таким чином, освіта в цілому, зокрема вища, в контексті зазначеної парадигми покликані зберегти свою фундаментальність і водночас переорієнтуватись на прикладні аспекти навчання. Цьому має сприяти відлагоджена співпраця навчального закладу і підприємства, активізація механізму змішаного фінансування освіти, вдосконалення системи ступеневої вищої освіти тощо.

Для забезпечення високої якості підготовки кадрів у контексті вимог інноваційної економіки, як свідчать результати наших досліджень, необхідно створити відповідне середовище, сформувати освітній простір, який характеризується не стільки кількісними, скільки якісними показниками.

Нові підходи до підготовки кадрів мають будуватись на інноваційній основі, передбачати необхідність реального відображення сучасного стану навчально-виховного процесу та чіткого уявлення кінцевої мети реалізації даної парадигми. Модель системи підготовки кадрів майбутнього повинна відображати місце конкретного типу навчального закладу в системі як загальної, так і професійної освіти, що має включати:

- необхідність здійснення гуманізації підготовки кадрів;
- створення системи цілеспрямованого виявлення й відбору обдарованих, студентів;
- забезпечення максимально сприятливих умов для інтелектуального, морального, духовного й фізичного розвитку майбутнього фахівця;
- стимулювання творчої діяльності студентів;
- розроблення, апробація та впровадження варіативної складової змісту освіти, педагогічних технологій;
- формування духовного потенціалу кожної особистості як внутрішньої рушійної сили її розвитку, спрямованого на творче самовираження, утвердження здорового способу життя;
- вдосконалення системи управління.

Як свідчить перш за все вітчизняний досвід, якість підготовки кадрів забезпечують: модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності керівника, створення комфортних умов для навчання й виховання, реалізація індивідуальних можливостей студентів. Важливим чинником підвищення ефективності управління є здійснення моніторингу якості підготовки кадрів.

Будь-яка освіта, тим більше якісна, повинна базуватись на системній основі, одним елементом якої є здорове середовище в навчальному закладі. Уже на етапі дошкільного віку необхідно забезпечити превентивність навчально-виховної роботи. Пріоритетними завданнями при цьому варто визначити наступні:

- зведення до мінімуму можливості формування в студентів негативних рис і якостей;
- стимулювання учасників навчально-виховного процесу до здорового способу життя і позитивної соціальної орієнтації;
- гармонізація сімейно-суспільного виховання на засадах гуманізму та доброзичливості;
- створення розгалуженої системи профілактичних дій, спрямованих на запобігання проявів асоціальної поведінки молоді та організацію належного догляду за діяльністю дітей тощо.

У кожному вищому навчальному закладі слід розробити модель здорового середовища навчального закладу на засадах сучасного менеджменту, тобто комплексу організаційних форм, цілеспрямованих впливів керівника навчального закладу, громадськості на діяльність закладу та способів управління взаємодією освітніх процесів, до яких належить навчально-виховний, навчально-пізнавальний та самоосвітній. Керівник будь-якого навчального закладу виконує роль менеджера, який займається визначенням та реалізацією різних освітніх процесів, забезпеченням їх динамічної взаємодії.

Освітній менеджмент позначається на притаманних навчальному закладу принципах, чинниках, формах організації освітніх процесів, засобах діяльності, культурних традиціях, цінностях, а також на особистісній орієнтації та характері впливу керівника на довірений йому освітній колектив.

Його місією є створення сприятливого середовища для динамічної взаємодії освітніх процесів і розвитку в студентів, слухачів готовності до змін у сучасних умовах

життєдіяльності, а також до творення свого майбутнього.

Це сприяє формуванню передумов для підвищення якості підготовки кадрів. Мова йде про молодих, освічених, ініціативних, комунікабельних людей, які мають навички ділового спілкування, володіють іноземними мовами, легко адаптуються до змін і швидко освоюють нове обладнання; здатні аналізувати та оцінювати складні ситуації і приймати відповідальні (вдалі) рішення, володіють новими інформаційними технологіями, постійно підвищують свою кваліфікацію. Нині ж, на жаль, викликає стурбованість питання технічного забезпечення освітнього процесу в навчальних закладах. Як відомо, у період структурних перетворень частина вищих навчальних закладів втратила не лише значну частку своєї матеріально-технічної бази, але і свої конструкторські, проектні організації, дослідницькі заводи. Головними причинами цього були скорочення госпрозрахункових робіт; структурна ж модернізація академічної науки переросла у різні форми власного виживання, не завжди орієнтовані на вирішення українських проблем. До цього часу ще не забезпечена комп'ютеризація навчального процесу. До речі, комп'ютеризація — це не просто закупка і поставка комп'ютерів у навчальні заклади, це коли вся система освіти працює в комп'ютерному режимі. Лише за таких умов молодь, насамперед, талановита, може ефективно реалізувати свій творчий потенціал у власній державі.

Таким чином, упровадження нової інноваційно-кластерної парадигми підготовки кадрів сприятиме інтеграції освіти та науки за рахунок використання результатів наукових досліджень у навчальному процесі, встановлення тісних зв'язків з організаціями, що працюють в реальному секторі економіки; створенню умов, сприятливих для залучення додаткових ресурсів із позабюджетних джерел, реінвестованих в систему підготовки кадрів; формуванню сучасної лабораторної та експериментальної бази підготовки і перепідготовки кадрів усіх рівнів; розширенню компетенцій тих, хто навчається, і тих, хто навчає; розвитку зовнішніх, у тому числі міжнародних зв'язків; створенню соціальної інфраструктури, яка відповідала б сучасним вимогам підготовки кадрів.

У цьому контексті основним вектором розвитку системи підготовки кадрів має залишатись підвищення її інноваційного потенціалу та інвестиційної привабливості.

Література:

1. Высшее образование в XXI века. Подходы и практические меры: Всемирная конференция по высшему образованию. ЮНЕСКО. Париж, 5—9 октября 1998 г.
2. Гаращук О.В. Основи формування мотиваційних чинників трудової діяльності / О.В. Гаращук. — Дніпропетровськ: Моноліт, 2009. — 368 с.
3. Куценко В.І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах / Куценко В.І. — К.: РВПС України НАН України, 2009. — 224 с.
4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 20010/11 навчального року: [стат. бюл.]. — К.: Державний комітет статистики України, 2011. — 207 с.
5. Статистичний щорічник України за 2009 рік: [стат. зб.]. — К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. — С. 566.
6. Титова В.А., Лямзин О.Л. Сфера образования и многоотраслевые интегрирование структуры: проблемы и перспективы взаимодействия // Высшее образование сегодня. — 2007. — № 1. — С. 62.
7. Statistical Abstract of the US. — Wash., 2005. — P. 735.