Проблемы модернизации высшего профессионального образования

УДК 378

М.И. Бальзанников, С.Н. Лысов

ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ «УНИВЕРСИТЕТ – РЫНОК ТРУДА»

Рассматриваются методические основы и принципы построения интегрированных образовательных систем дополнительного образования в структуре технического университета. Обсуждаются проблемы организации бикорпоративных организационно-методических связей с предприятиями – работодателями. Представлен опыт Самарского государственного архитектурно-строительного университета целевой послевузовской подготовки кадров для предприятий строительного комплекса Самарского региона.

Одним из важнейших звеньев системы непрерывного профессионального образования, наиболее динамично, гибко и адекватно реагирующих на конъюнктуру рынка труда, является подсистема дополнительного профессионального образования (ДПО). Её роль уже сегодня выходит на одно из первых мест в части приведения в соответствие профессиональной компетенции трудоспособного населения запросам реальной экономики. Роль и задачи ДПО по мере вхождения человечества в информационное общество значительно возрастут. В начале прошлого века считалось, что знания удваиваются каждые 30-50 лет, что позволяло человеку, получившему профессиональное образование, пользоваться им в течение всей трудовой жизни. Но уже в конце того же века специалисты говорили о необходимости обновления знаний каждые шесть лет. Сегодня эксперты утверждают, что объём знаний во многих сферах деятельности человека удваивается каждые три года, а в обозримом будущем в некоторых областях удвоения информации следует ожидать за период времени, не превышающий одного месяца [1]. Обновление знаний является «категорическим императивом» для современного специалиста.

Таким образом, развитие общества ставит перед системой образования принципиально новые стратегические задачи. Новые важные задачи стоят и перед системой дополнительного профессионального образования, поскольку именно ДПО в условиях информационного общества должно стать ядром непрерывной системы образования, источником получения новейших знаний и компетенций.

Стратегические задачи системы дополнительного профессионального образования и важнейшие направления ее развития должны формироваться с учетом особенностей взаимодействия системы образования и реальных отраслей экономики, общих мировых тенденций рыночной экономики и конкретных потребностей предприятий и современного общества. Одной из таких доминирующих особенностей явля-

ется трудоустройство молодых специалистов по полученной специальности и эффективное использование приобретенных знаний выпускниками вузов.

Исследования, проведённые Ассоциацией строительных вузов, показывают, что более 35% специалистов по окончании обучения в вузе трудоустраиваются не по своей специальности и вскоре становятся потребителями услуг учреждений ДПО. В дальнейшем их число неуклонно увеличивается: через 10 лет после окончания вуза только 42% специалистов работают по специальности, связанной с полученным образованием.

Если учесть необходимость повышения квалификации каждым специалистом не реже чем один раз в пять лет, то система ДПО имеет колоссальный потенциал востребованности, где счёт идёт на миллионы потенциальных слушателей. Это подтверждают фактические данные: по информации Госкомстата Российской Федерации, в 2006 г. было обучено 764 тыс. специалистов, при количестве занятых по стране, составляющем 68 млн человек.

В процессе проектирования содержания и организационных структур ДПО в технических университетах необходимо учитывать серьёзные структурные изменения базовых ценностей предприятий и организаций путём их смещения из сферы основных фондов в сторону профессиональных знаний работников, а также их неудовлетворённость работой существующей системы ДПО. В результате этого сегодня многие крупные предприятия начинают формировать собственные корпоративные образовательные учреждения или подразделения, дистанцируясь от государственных базовых образовательных учреждений.

Согласно экспертной оценке, в 2006 г. из 41 млрд рублей, затраченных предприятиями на образование своих кадров, 17 млрд рублей было выделено для реализации работниками основных образовательных программ, 16 млрд рублей – для повышения квалификации в собственных подразделениях, и только 8 млрд рублей было направлено в учреждения ДПО. Одновременно предприятия затратили около 480 млрд рублей (что почти равно всему финансированию учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования) на обучение своих работников непосредственно на рабочих местах [1].

В прошлом году Госдумой РФ был принят закон о введении двухуровневой системы высшего профессионального образования «бакалавр – магистр». При этом ожидается, что подавляющее большинство студентов будут получать высшее академическое образование на уровне бакалавриата, и только незначительная часть обучающихся продолжат обучение на второй ступени – в магистратуре. В этих условиях предприятиям – потребителям молодых специалистов и выпускникам бакалавриата после освоения базовых основных образовательных программ (академической составляющей высшего образования) необходимо обеспечить возможность осуществления специализации и получения дополнительного специального, в частности инженерного, образования.

Таким образом, исходя из рассмотренных особенностей можно сделать вывод, что система ДПО должна существенно повысить свой потенциал и в максимальной степени соответствовать интересам и запросам общества. Учреждения профессионального образования всех уровней обязаны бороться за колоссальные резервы на рынке образовательных услуг. Это необходимо делать путем интенсификации взаимодействия с предприятиями и организациями, а также повышения качества работы и внедрения гибких систем и программ даже в условиях отсутствия стимулирования работодателей со стороны действующего законодательства.

В Самарском государственном архитектурно-строительном университете (СГАСУ) с 1994 г. активно и успешно функционирует структурное учебное подразделение – Межотраслевой региональный центр повышения квалификации и переподготовки кадров (МРЦПК). Наиболее заметной стала работа центра начиная с 2003 г. благодаря установлению взаимодействия с Самарским филиалом федерального лицензионного центра Росстроя в рамках предлицензионной подготовки строительных организаций Самарского региона. За пятилетний срок в МРЦПК прошли обучение более 11 тыс. специалистов.

На рис. 1 представлены виды образовательных услуг, оказываемых МРЦПК работникам промышленных предприятий, проектно-конструкторских, научно-исследовательских и образовательных учреждений. Это, прежде всего, повышение квалификации специалистов по дополнительным образовательным программам краткосрочного (от 72 до 100 часов) и среднесрочного обучения (от 100 до 500 часов). Это и научно-производственные стажировки специалистов, содержание, формат и сроки прохождения которых устанавливают работодатели. Это и профессиональная переподготовка, обеспечивающая получение специалистом государственного диплома дополнительного (к высшему) образования с присвоением дополнительной квалификации (при трудоемкости образовательной программы свыше 1000 часов), и профессиональная переподготовка, дающая право на ведение нового вида профессиональной деятельности (при трудоемкости образовательной программы свыше 500 часов).

При этом наибольшее количество специалистов прошло обучение по программам повышения квалификации в объёме 72 часов. Опыт реализации учебного процесса показал, что этот вид обучения требует оптимизации организационной работы. Продолжительность пребывания специалиста в учебном заведении с отрывом от производства составляет 9 учебных дней (8 часов ежедневно), что влечёт за собой проблемы, связанные с выполнением производственных задач. Указанная проблема особенно усугубляется при прохождении обучения руководителями первого уровня.

Выходом из ситуации является организация краткосрочных специализированных семинаров периодичностью 2 раза в год по 8 часов каждый по накопительной (модульной) системе. При таком подходе снижается разовая учебная нагрузка на слушателя, углубляется освещение узкоспециализированной тематики, осуществляется переход от «залповой» системы обновления знаний действующего специалиста к более равномерной. Для реализации такой технологии обучения необходимы долгосрочные (не менее чем на 5 лет) договоры о сотрудничестве с предприятиями по трём основным направлениям: повышение квалификации, переподготовка кадров и целевая индивидуальная подготовка молодых специалистов. Форма типового договора разработана и используется МРЦПК и предприятиями Самарского региона.

Несмотря на объективные сложности условий функционирования предприятий, а именно отсутствие стимулирующих факторов для работодателя со стороны действующего законодательства по проведению активной политики повышения квалификации работников, а также высокую текучесть кадров, в скором времени следует ожидать увеличения численности работников, направляемых на обучение по программам переподготовки и повышения квалификации. Базой к этому является перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике (утверждены 18.10.2007, приказ 1856), где указывается:

Рис. 1. Виды дополнительного профессионального образования

«… Рассмотреть вопросы, касающиеся формирования современной модели образования, ориентированной на решение задач инновационного развития экономики, имея в виду: разработку образовательных стандартов, направленных на получение обучающимися соответствующего объёма знаний и умения их применять; … создание при участии объединений работодателей системы непрерывного образования и повышения профессиональной квалификации в соответствии с требованиями современного рынка труда; …

… Проработать вопрос о совершенствовании налогового законодательства РФ в целях расширения возможностей участия работодателей в развитии учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования».

Следует отметить, что в 2005 г. МРЦПК начал работу по переподготовке специалистов по программе «Промышленное и гражданское строительство» в объёме 614 часов. В 2007 г. состоялся первый выпуск группы. Из контингента слушателей более 50% составили первые руководители строительных организаций. Слушатели получили государственные дипломы о профессиональной переподготовке, дающие право (соответствие квалификации) на ведение профессиональной деятельности в сфере «Промышленное и гражданское строительство».

Опыт работы центра позволяет сделать следующие организационно-методические выводы:

– оптимальной формой обучения является очно-заочная (вечерняя);

– учебная нагрузка слушателя за неделю не должна превышать 2-х дней по 4 часа;

– обучение слушателей следует проводить на основе принципов андрагогики, т.е. максимально учитывать специфику работы со взрослыми людьми, их опыт предыдущей профессиональной деятельности и индивидуальные личностные свойства;

– организация учебного процесса должна обеспечивать максимально возможное время для контакта слушателей с преподавателями в процессе выполнения курсовых и выпускной дипломной работы при минимуме самостоятельной работы.

Деятельность МРЦПК получила дальнейшее развитие, в настоящее время проводится также обучение специалистов по программам переподготовки «Теплогазоснабжение и вентиляция» и «Менеджер строительства».

Для прогнозирования потребностей в образовательных услугах и усовершенствования образовательных программ были проведены экспертные исследования слушателей групп, проходивших обучение в центре с сентября по декабрь 2007 г., где общее количество слушателей составило 648 человек, из них 98 – первые руководители строительных организаций. Было выявлено, что у 67,7% руководителей профиль выполняемой работы не соответствует профилю базового образования.

Анализ сложившейся ситуации с кадрами на рынке труда в регионе и опыт по реализации программ профессиональной переподготовки показали необходимость развития данного вида обучения для получения слушателем дополнительной квалификации с выдачей государственного диплома, дополнительного к имеющемуся высшему образованию. Такие программы реализуются в соответствии с утверждёнными Министерством образования и науки РФ государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалисту для получения дополнительной квалификации (далее требования). На декабрь 2006 г. в перечень вошла 61 утверждённая программа, из них по строительному профилю – «Менеджер строительства» и «Менеджер теплогазоснабжения и вентиляции». К сожалению, практически полностью отсутствуют требования традиционного для сферы строительства спектра профессионально ориентированных дополнительных квалификаций.

В сложившейся ситуации по решению Учёного совета СГАСУ МРЦПК разработал проект требований «Специалист в области промышленного и гражданского строительства». Благодаря тесному взаимодействию с Федеральным государственным учреждением «Федеральный лицензионный центр при Росстрое» удалось в короткие сроки получить поддержку Росстроя по согласованию этого проекта требований. Одновременно управление строительных программ Росстроя поручило руководству СГАСУ разработать ещё шесть проектов для следующих дополнительных квалификаций в области строительства:

– «Специалист в области теплогазоснабжения и вентиляции»;

– «Специалист в области водоснабжения и водоотведения»;

– «Специалист в области производства строительных материалов, изделий и конструкций»;

– «Специалист в области экспертизы и управления недвижимостью»;

– «Специалист в области гидротехнического строительства»;

– «Специалист в области городского строительства и хозяйства».

Творческий коллектив МРЦПК оперативно разработал проекты вышеперечисленных требований с учетом имеющегося опыта подготовки специалистов на базе основных образовательных программ. Они были представлены на заседании Экспертного совета Росстроя по профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов в области градостроительной деятельности и рекомендованы для утверждения Министерством образования и науки РФ. В настоящий момент в связи с реорганизацией структуры правительства РФ Экспертный совет действует при Министерстве регионального развития Российской Федерации.

Утвержденные требования дают вузам строительного профиля современный инструмент для решения задачи кадрового обеспечения строительного комплекса в своих регионах.

Кроме переподготовки действующих специалистов с присвоением дополнительной квалификации комплекс разработанных в СГАСУ требований позволит решить ещё одну актуальную для строительного комплекса проблему.

Ключевым образом изменяется деятельность вузов при переходе всего отечественного высшего образования на двухуровневую систему подготовки (закон принят Государственной думой 11.10.2007 г.), состоящую из бакалавриата (3-4 года) и магистратуры (2 года). В новой структуре высшего образования будет отсутствовать существующая ныне подготовка «специалистов» [2]. Озабоченность этим обстоятельством работодателей и ученых вузов была высказана в материалах II Всероссийской конференции «Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов», которая проходила в октябре 2007 г. в Москве [3]. Из выступлений председателя Комитета Совета Федерации по науке, образованию, здравоохранению и экологии и первого заместителя председателя Комитета Государственной думы следует, что проблему «доучивания» бакалавров до уровня «специалиста» должна взять на себя система ДПО.

Нам представляется, что на базе технических университетов целесообразно создавать интегрированные системы базового высшего образования и ДПО. В этой интегрированной системе ключевым элементом является комплекс требований, разработанных в СГАСУ, которые позволят провести профессиональную переподготовку, а по сути – довести бакалавров до квалификации, требуемой современным строительным комплексом [6]. При этом обучение слушателей можно вести по двум направлениям:

– очная форма с длительностью обучения около одного года (целевое обучение – оплата обучения за счет работодателя или инициативное обучение – оплата за счёт обучаемого);

– очно-заочная или вечерняя форма. Ключевым элементом в этом случае является трудоустройство слушателя на предприятии и подготовка его с учётом требований конкретной должности с прикреплением к нему наставника (опытного специалиста фирмы-заказчика и куратора выпускающей кафедры. Оплата обучения может носить комбинированный характер (частично – слушатель, частично – заказчик с заключением между ними договора на обучение). На выходе – обретённые навыки и опыт работы, интеграция в профессию.

Реализация первого варианта наиболее проста для вуза и не слишком сильно меняет применяемую в настоящее время технологию подготовки специалиста, поэтому найдёт весьма широкое применение на практике.

Второй вариант существенно более трудоёмкий как в организационном, так и в учебно-методическом плане. Одним из самых сложных моментов является процедура трудоустройства слушателя и дальнейшая интеграция его в профессию.

Работа по подготовке базы для трудоустройства ведётся в МРЦПК с 2004 г. Используются контакты с руководителями организаций в процессе повышения их квалификации в центре, ведётся разъяснительная работа со слушателями.

Активизировать это направление можно только при организации глубокого взаимодействия вуза со строительными организациями региона, и в первую очередь, с крупнейшими из них.

Комплексный подход во взаимодействии СГАСУ с федеральными, региональными органами власти и строительным комплексом Самарского региона в случае его успешной реализации позволит завершить создание непрерывной системы профессионального образования в области строительства.

Структура интегрированной системы непрерывного профессионального образования в СГАСУ, функционирующая в тесном взаимодействии с вышеперечисленными субъектами образовательного процесса, представлена на рис. 2.

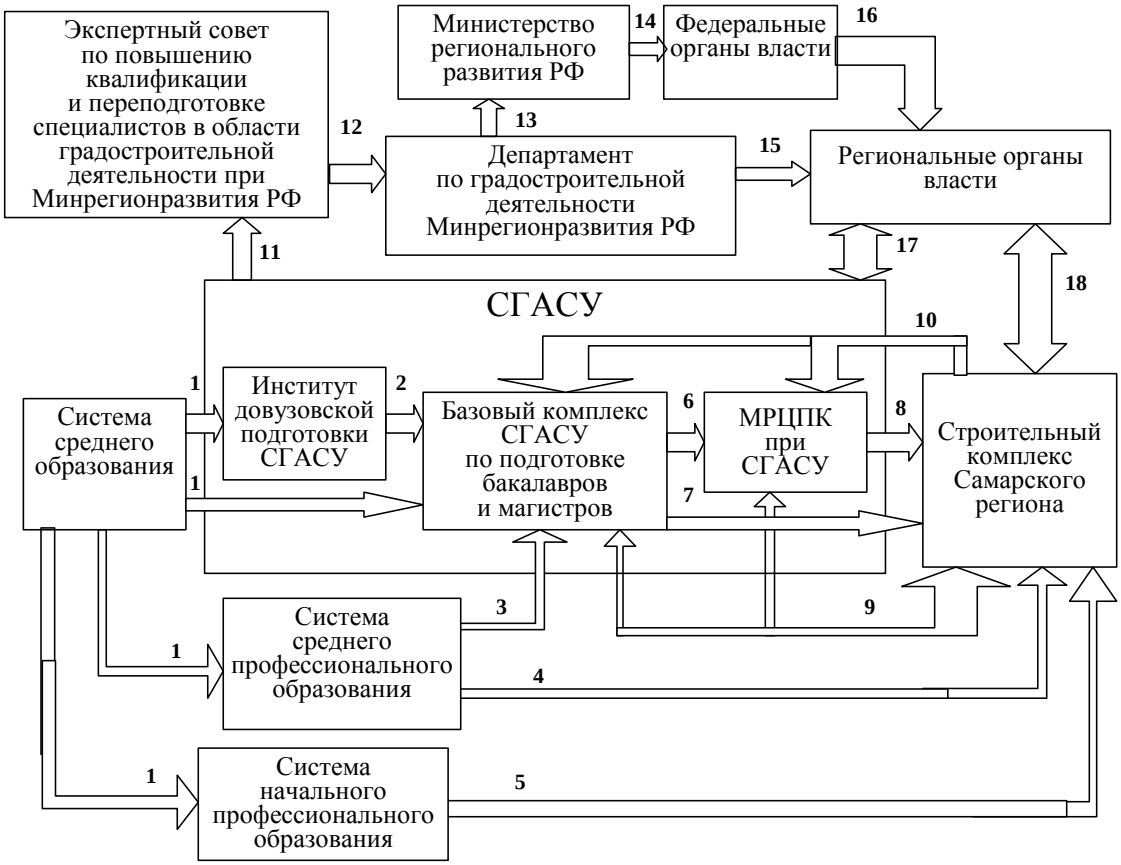

Рис. 2. Структура интегрированной системы непрерывного профессионального образования

Цифрами обозначены следующие элементы:

1 – выпускники системы среднего общего образования, в том числе абитуриенты СГАСУ;

2 – абитуриенты СГАСУ, выпускники института довузовской подготовки СГАСУ;

3 – выпускники системы среднего профессионального образования, абитуриенты СГАСУ;

4 – выпускники системы среднего профессионального образования, работающие по специальности;

5 – выпускники системы начального профессионального образования, работающие по специальности;

6 – выпускники СГАСУ, получившие академическую степень бакалавра, продолжающие обучение в МРЦПК по программе профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации;

7 – выпускники СГАСУ – бакалавры и магистры, работающие по специальности;

8 – выпускники СГАСУ, прошедшие обучение в МРЦПК по программе профессиональной переподготовки, получившие государственный диплом (дополнительный к высшему) и дополнительную квалификацию, трудоустроенные в строительные организации по специальности;

9 – взаимодействие СГАСУ и строительного комплекса по организации производственных практик, трудоустройству выпускников и слушателей МРЦПК в рамках целевой индивидуальной подготовки и интеграции в профессию;

10 – взаимодействие строительного комплекса и СГАСУ по организации и реализации ДПО;

11 – участие ученых СГАСУ в работе Экспертного совета при Минрегионразвития РФ по профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов в области градостроительной деятельности;

12 – указания и рекомендации Экспертного совета при Минрегионразвития РФ по профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов в области градостроительной деятельности;

13 – взаимодействие департамента по градостроительной деятельности Минрегионразвития РФ с профильными структурами министерства;

14 – взаимодействие Минрегионразвития РФ с федеральными органами власти в проведении государственной политики по профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов в области градостроительной деятельности;

15 – управление департаментом по градостроительной деятельности Минрегионразвития РФ региональными органами власти в проведении государственной политики по профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов в области градостроительной деятельности;

16 – управление федеральными органами власти (нормативно-правовая деятельность) соответствующими региональными подразделениями в проведении государственной политики по профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов в области градостроительной деятельности;

17 – взаимодействие СГАСУ с региональными органами власти в реализации государственной политики в области образования и науки;

18 – управление региональными органами власти строительным комплексом Самарского региона.

Четкое взаимодействие структур и элементов интегрированной системы непрерывного профессионального образования обеспечивает ее эффективное функционирование, а следовательно, в количественном и качественном аспектах профессиональная подготовка специалистов будет соответствовать требованиям работодателей.

В заключение следует отметить, что развитие дополнительного профессионального образования и системы непрерывного образования в целом должно учитывать вызов времени, в том числе мировые тенденции развития рыночной экономики, реальные потребности отраслей производства и конкретных предприятий, возможности и условия функционирования общей системы образования страны в условиях введения двухуровневого высшего образования, возможности эффективного использования приобретенных знаний выпускниками вузов.

Технические университеты, организующие учебный процесс по программам дополнительного профессионального образования, должны выстраивать его на основе тесного и активного взаимодействия с предприятиями и организациями региона, обеспечивая высокое качество обучения и внедряя гибкие технологические схемы организации учебной работы и инновационные образовательные программы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Щегудов В.Е., Буслов Е.В. Какое дополнительное профессиональное образование нужно современной России? // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов: Сборник материалов II Всероссийской конференции 4-5 октября 2007 г. – М.: Союз ДПО, 2007.
2. Копосов Е.В., Бородачёв В.В. Системная интеграция технических образовательных учреждений высшего, среднего, начального и дополнительного профессионального образования: Сборник материалов II Всероссийской конференции 4-5 октября 2007 г. – М.: Союз ДПО, 2007.
3. Смолин О.Н. Новое в законодательстве и проблемы дополнительного образования: Сборник материалов II Всероссийской конференции 4-5 октября 2007 г. – М.: Союз ДПО, 2007.
4. Болотина Ю.О., Халитова С.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона // Дополнительное профессиональное образование. – 2008. – №1.
5. Осокина О.Ю. Проблемы развития дополнительного профессионального образования в регионе: факторы сдерживания // Дополнительное профессиональное образование. – 2008. – №1.
6. Бальзанников М.И., Лысов С.Н. Развитие системы непрерывного образования – важный аспект деятельности университета // Высшее строительное образование и современное строительство в России и зарубежных странах: сборник статей по материалам 3-го методического семинара в г. Пекине и г. Шанхае. – Самара: Самар. гос. арх.-строит. ун-т, 2008.

УДК 74

Л.Б. Гаспарова

ФОРМИРОВАНИЕ ИНЖЕНЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Рассматривается проблема формирования кадрового потенциала выпускающих кафедр высшего технического учебного заведения.

Сегодня обществу нужен преподаватель, гибко мыслящий и нестандартно действующий в динамично изменяющемся поле современного образования. Подготовка такого преподавателя, деятельность которого является полифункциональной, – процесс длительный и непрерывный, ориентированный на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков. При этом проблема формирования кадрового потенциала выпускающих кафедр высшего технического учебного заведения имеет ряд особенностей, связанных с целым рядом обстоятельств.

Во-первых, сокращение доли преподавательских кадров, имеющих опыт работы на производстве, и приток в вузы вчерашних выпускников привели к тому, что молодой преподаватель начинает педагогическую деятельность с тем багажом инженерных знаний, который он получил при обучении в вузе и которого без пополнения ему хватит, при современном бурном развитии техники и технологии, на 3-4 года.

Во-вторых, для организации учебного процесса на основе современных достижений мировой техники и технологии также необходим высокий инженерный потенциал преподавателя вуза.