

**Серия 7. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Социально-образовательный аспект как проблема формирования системы
непрерывного образования**

к.т.н. доц. Андрух О.Н.
Университет машиностроения
8 (4967) 72-28-42, oandruh@mail.ru

Аннотация. В статье предложен новый подход к формированию системы непрерывного образования в России. Помимо традиционных составляющих данной системы – образовательных учреждений и бизнеса – обоснована необходимость активного участия в создании системы непрерывного образования органов власти, научных и общественных организаций; сформулированы основные функции составляющих системы.

Ключевые слова: система непрерывного образования, социально-образовательный аспект, психолого-педагогический аспект

В мировой системе образования ярким инновационным направлением последних десятилетий является непрерывное образование.

Необходимость непрерывного образования обусловлена резким ускорением темпов познания явлений окружающего мира, ускорением внедрения новых технологий в сферах производства и оказания услуг, сокращением сроков морального старения технических объектов различного назначения, сокращением сроков изменения функционала работников.

В ряде случаев за время подготовки специалиста в учебном заведении требования к должностным обязанностям ужесточаются и для эффективного выполнения работ необходимо проходить дополнительную подготовку на производстве, в специализированных учебных заведениях либо заниматься самообразованием.

Концепция «образование на всю жизнь» стала нежизнеспособной и ей на смену пришла концепция «образование на протяжении всей жизни» - Life-Long Learning (LLL).

Наиболее богаты традиции непрерывного образования в США, Евросоюзе и Японии.

Концепция «образование на протяжении всей жизни» стала основой государственной образовательной политики США в 70-80-ые годы прошлого века. Система переподготовки и повышения квалификации в США, с одной стороны, включает учебные центры, которые имеет каждая крупная компания, с другой стороны, - курсы и центры повышения квалификации при колледжах и университетах, специализированные образовательные центры. В США и Евросоюзе крупные компании расходуют 2-10% от фонда заработной платы на повышение квалификации персонала [2]. Таким образом, в систему непрерывного образования в США весомый вклад вносят бизнес и система образования страны.

В Японии непрерывное образование рассматривается как стратегия кадровой политики. Практикуется постоянное внутрифирменное обучение в объеме примерно 8 часов в неделю. Из них 4 часа – в рабочее время с освоением не одной, а двух или трех специальностей. Работников Японии отличает высокий уровень дисциплины, мотивации, креативности, приверженности компании. Уровень расходов на переподготовку работников в Японии составляет 10-12% от фонда заработной платы [2]. Таким образом, в систему непрерывного образования в Японии основной вклад вносит бизнес страны.

К сожалению, говорить о традициях российского непрерывного образования сложно: в 90-ые годы многие институты повышения квалификации и образовательные учреждения дополнительного образования были закрыты, на долгие годы вопрос повышения квалификации работников был их личным делом. На государственном и общественном уровне признается низкое качество профессионального образования, несоответствие номенклатуры направле-

ний подготовки потребностям производства и сферы услуг, отсутствие системы непрерывного образования.

Однако необходимость изменения положения в области непрерывного образования на государственном уровне осознана и принимаются конкретные меры по изменению ситуации в лучшую сторону.

Первоначально в распоряжении Правительства РФ от 17.11.2008 №1663-р [4] отмечалась необходимость создания условий для развития системы непрерывного профессионального образования. Основными механизмами для реализации таких условий предлагались:

- формирование конкурентного рынка услуг непрерывного образования;
- изменение механизмов финансового обеспечения программ и стимулирование спроса на услуги непрерывного образования на основе налоговых льгот для работодателей и поддержки частно-государственного партнерства.

Материалы постановления Правительства РФ от 07.02.2011 №61 [3] были более кардинальны, в постановлении ставилась приоритетная задача создания современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Основными проблемами формирования системы непрерывного образования являются:

- построение системы непрерывного образования как части социальной практики (социально-образовательный аспект);
- процесс освоения человеком нового жизненного, социального, профессионального опыта (психолого-педагогический аспект).

В нашей стране первая проблема носит более сложный характер, поскольку между основными структурными элементами системы отсутствует должное взаимодействие, обратные связи слабы.

Традиционно основными составляющими системы непрерывного образования являются система образования (образовательные учреждения) и бизнес (производство и сфера оказания услуг). Несмотря на постоянные попытки усиления взаимодействия между этими составляющими, зачастую они ведут себя как независимые системы. Яркой попыткой устранения данного недостатка являлось внедрение федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) третьего поколения, сформированных на компетентностном подходе. Утверждение ФГОС осуществлялось в 2009-2011 годах, стандарты были направлены на то, чтобы максимально учесть требования работодателей к квалификационным характеристикам специалистов. Требования к квалификационным характеристикам в ФГОС были представлены как совокупность общекультурных и профессиональных компетенций.

В эти же годы утверждалась новая версия Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). Казалось бы, ФГОС и ЕКС необходимо было формировать по единым принципам, основываясь на компетентностном подходе. Однако ЕКС не содержит информации о компетенциях по профессиям, в нем представлена информация о том, что необходимо знать и должностные обязанности работников, то есть требования к умениям и навыкам. Новая версия ЕКС основывается на предыдущей версии государственных образовательных стандартов второго поколения, содержащих требования к знаниям, умениям и навыкам. То есть ФГОСы и ЕКС – слабо согласованные документы и требования образовательных учреждений к выпускникам плохо совпадают с требованиями работодателей к сотрудникам.

Для обеспечения эффективного взаимодействия образовательных учреждений с бизнесом необходимо:

- провести согласование квалификационных характеристик выпускников (ФГОС) и квалификационных характеристик конкретных профессий (ЕКС), основываясь на единых методических подходах;
- образовательным учреждениям:
 - согласовывать перечень вариативных дисциплин профессионального цикла ФГОС с представителями бизнеса в конкретном регионе;
 - формировать номенклатуру направлений подготовки исходя из социально-

экономических потребностей региона;

- представителям бизнеса:
 - участвовать в разработке программ профессиональной подготовки, повышения квалификации, дополнительного образования;
 - предоставлять возможность обучаемым проходить производственные практики и стажировки;
 - участвовать в оценке качества подготовки специалистов; представлять образовательным учреждениям рекомендации по коррекции наименований дисциплин вариативной части профессионального цикла или их содержания.

Построить систему непрерывного образования в стране, опираясь только на возможности образовательных учреждений и бизнеса, невозможно. За недолгие постсоветские годы капиталистических отношений в России бизнес в основном ведет себя эгоистично: собственники предприятий ждут готовых работников, вкладывают незначительные средства в подготовку и развитие персонала, не создают высокотехнологичных наукоемких производств, выводят существенные средства за рубеж и т.д. Поэтому нам не удастся воспроизвести американскую или японскую модели системы непрерывного образования, в основном опирающиеся на возможности бизнеса. В наших условиях помимо образовательных учреждений и бизнеса полноправными участниками системы непрерывного образования должны быть научные организации, органы власти, общественные организации, рисунок 1.



Рисунок 1. Составляющие системы непрерывного образования

Однако необходим ряд решительных шагов, чтобы осуществить эффективное взаимодействие этих составляющих и привести разрозненные элементы системы в состояние, представленное на рисунке 2.

Основными функциями научных организаций в системе непрерывного образования могут быть:

- коррекция содержания учебных планов и учебных программ дисциплин на основе перспектив развития фундаментальных и прикладных наук;
- участие научных сотрудников в образовательном процессе;
- проведение научных исследований, конференций и семинаров совместно с преподавателями и студентами образовательных учреждений;
- руководство научной деятельностью студентов и аспирантов;
- экспертиза качества образовательной деятельности.

В специальной литературе абсолютно незаслуженно не обсуждается роль органов власти в создании системы непрерывного образования. Вместе с тем в руках органов власти важнейшая информация о структуре экономики, структуре занятости населения, информация о планах развития производств и организаций сферы услуг, обобщенные данные о текущей и перспективной потребности в работниках конкретных специальностей.

Так как образовательные учреждения открываются по согласованию с местными органами государственной власти, номенклатура требуемых направлений подготовки может

быть учтена образовательными учреждениями.

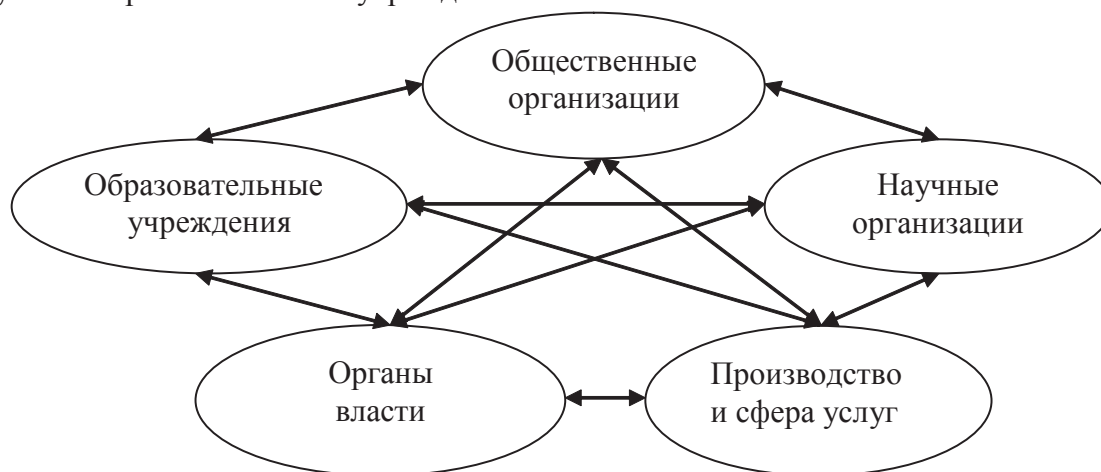


Рисунок 2. Взаимосвязанные составляющие системы непрерывного образования

Основными функциями органов власти в системе непрерывного образования могут быть:

- формирование стратегии развития вновь создаваемых образовательных учреждений исходя из социально-экономических потребностей региона;
- обоснование необходимого текущего и перспективного перечня образовательных программ;
- организация обучения безработных требуемым профессиям на базе образовательных учреждений;
- создание льготных условий для участников системы непрерывного образования.

Основными функциями общественных учреждений в системе непрерывного образования могут быть:

- разработка способов и средств формирования общекультурных компетенций;
- использование возможностей общественных организаций для достижения целей и задач внеучебной и воспитательной работы;
- привлечение образовательных учреждений к решению социальных задач региона;
- антикоррупционная экспертиза проектов;
- общественная экспертиза качества образовательной деятельности.

Примером интегрирования образовательного учреждения в региональную систему непрерывного образования может быть филиал Московского государственного машиностроительного университета (МАМИ) /Университета машиностроения/ в г. Серпухове Московской области.

Филиал Университета машиностроения в г. Серпухове создан на базе научной организации - Межрегионального общественного учреждения «Институт инженерной физики» (МОУ «ИИФ»). Ученые МОУ «ИИФ» активно участвуют в образовательном процессе филиала, осуществляют руководство рядом научных проектов, привлекают студентов к участию в НИОКР, в прикладных исследованиях. Помимо МОУ «ИИФ», филиал тесно сотрудничает с научными организациями НИИ «Нетканые материалы», НИИ Мотопром.

Перечень образовательных программ филиала МГМУ (МАМИ) согласовывался с администрацией г. Серпухова, с Центром занятости города и отделами кадров градообразующих предприятий.

Производственные практики студентов филиала проходят на ведущих предприятиях региона: ОАО «Металлист», ОАО «Прогресс», ОАО «Нара», ОАО «Mareven food central», ОАО «Серпухов-Урса», ОАО «Сертов», ФГУП «75 арсенал», ОАО «Ратеп» и других на основе долгосрочных двухсторонних договоров. После проведения практик представители предприятий формулируют рекомендации по совершенствованию образовательного процесса [1]. Многие выпускники после окончания филиала трудоустраиваются на данных пред-

приятных, имея опыт производственных практик.

Филиал Университета машиностроения в г. Серпухове тесно сотрудничает с такими общественными организациями, как Общественный совет по образованию г. Серпухова, Совет ветеранов, Общественная организация «Союз журналистов Подмосковья», Общественная организация «Женщины Подмосковья».

Таким образом, представленные в статье рекомендации по построению системы непрерывного образования носят не только теоретический, но и практический характер. Включение в систему непрерывного образования образовательных учреждений, предприятий, научных организаций, органов власти, налаживание между составляющими тесного взаимодействия позволяет учесть возможности и потребности региона и готовить кадры, необходимые для успешного социально-экономического развития страны, кадры, адаптированные и к социальной, и производственной среде.

Литература

1. Андрух О.Н. О роли нормативных и технических документов в формировании компетентности автомобильных инженеров // Известия Московского государственного технического университета «МАМИ». 2010. № 2. С. 248-250.
2. Одегов Ю. Стимулирование развития персонала как фактор роста производительности труда. Методика и практика компаний // Нормирование и оплата труда в строительстве, 2011, №2.
3. Постановление Правительства РФ от 07.02.2011 № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы».
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1663-р (ред. от 14.12.2009) «Об утверждении основных направлений деятельности Правительства РФ на период до 2012 года и перечня проектов по их реализации».

Формирование номенклатуры показателей качества преподавателей вузов на основе системного подхода

к.т.н. доц. Андрух О.Н., Сидорова А.С.

Университет машиностроения

8 (4967) 72-28-42, oandruh@mail.ru, iriso4nay@mail.ru

Аннотация. В статье описывается процесс формирования совокупности показателей качества преподавателей вузов на основе системного подхода с учетом анализа общих показателей качества персонала и специфических показателей, отражающих особенности деятельности преподавательского состава.

Ключевые слова: качество, преподавательский состав, показатели качества, номенклатура показателей качества, компетентность.

В области оценки качества важной задачей является формирование номенклатуры показателей качества объекта. Избыточная совокупность показателей качества приводит к зашумлению входного информационного канала, увеличению времени оценки качества объекта и времени принятия решения. Недостаточная совокупность показателей не позволяет объективно оценить качество объекта.

Целью данной статьи является разработка рекомендаций по формированию групп показателей качества преподавательского состава (ПС).

Номенклатура показателей качества объекта – это перечень качественных или количественных характеристик, обеспечивающих возможность оценки уровня качества объекта [2].

Формирование номенклатуры показателей качества объекта обеспечивает возможность проведения процедуры подтверждения соответствия объекта требованиям документов и потребителей, оценку соответствия качества объекта передовому зарубежному опыту, возможность оценки качества объекта, управление качеством.

С позиций системного подхода для обоснования номенклатуры показателей качества преподавательского состава необходимо учитывать требования различных уровней иерархии