



Антропов Владимир Алексеевич — проректор по заочному образованию и работе с территориями Уральского государственного университета путей сообщения, заведующий кафедрой «Управление в социальных и экономических системах», кандидат физико-математических наук, доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации. Действительный член Международной академии наук высшей школы, Академии профессионального образования.

УДК 37.03

В.А. АНТРОПОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В ТРАНСПОРТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ

Судя по официальным источникам, в настоящее время существует следующая целевая установка системы образования: сделать образование важнейшим ресурсом личностного, общественного и государственного развития, реализации важнейших для граждан, общества и государства ценностных ориентиров (свобода, благосостояние, безопасность).

При этом выделяются следующие главные проблемы в системе высшего образования:

1. Неотработанность для новых условий механизма управления вузами.
2. Существующий дисбаланс по отношению к вузам, так как половина выпускников идет работать не по специальности.
3. Необходимость корректировки содержательной части и технологий осуществления образовательной деятельности.
4. Неадекватность ГОСов требованиям рынка труда.
5. Снижение качества образования и др.

Кроме того, мы вынуждены учитывать идеи Болонской декларации о приведении образовательных систем стран-участниц к некоему стандарту, для чего необходимо:

1. Введение двухступенчатого высшего образования: бакалавриат, магистратура.
2. Принятие системы сопоставимых степеней.
3. Введение системы зачетных единиц (кредитов) для унификации количественного учета получаемого образования.
4. Рост мобильности студентов, преподавателей и исследователей.
5. Содействие европейскому сообществу в создании европейской зоны высшего образования и в обеспечении повышения качества образования.
6. Обеспечение реализации принципа «обучение всю жизнь».

Соответственно в планах Минобразования и науки России появились такие пункты, как разработка системы кредитов, создание системы мониторинга потребностей рынка труда, развитие целевой контрактной подготовки.

Можно сказать, что концепция модернизации российского образования и Болонская декларация содержат много общих положений и намеченных мероприятий. Это значит, что развитие нашей системы образования идет в русле развития европейской системы, а потому Россия может быть вскоре интегрирована в европейскую зону высшего образования.

Но в связи с этим возникает очень много вопросов:

- Стоит ли ломать нашу систему образования?
- Под какую модель специалиста мы меняем наше образование?
- Кто оценил экономическую целесообразность этой акции? Ведь нужно переписывать тонны документов, переучивать тысячи человек.
- Очевидно, что подготовка бакалавров будет уступать подготовке специалистов, но именно они придут им на смену. Так в чем же выигрыш?
- Куда отнесут техникумы в этой схеме?
- Нужна ли мобильность для посещения России зарубежным студентам? Она у них уже есть. Нужна ли мобильность нашим студентам и преподавателям? Да, но где взять для этого деньги?
- Переход на 3-4-летнее бакалаврское обучение оставит без работы как минимум 20 % педагогов. Куда они пойдут? Это к тому же наложится на демографический спад. Как решать эту проблему?

Над этими вопросами надо думать. Только вот не потерять бы нашу образовательную систему.

Какие идеи закладываем мы в концепцию профессионального становления личности специалиста?

С точки зрения экономики в нашем государстве функционирует (плохо или хорошо — это другой вопрос) социально-производственный комплекс, есть и рабочие места, которые должны быть заняты соответствующими этому комплексу кадрами. Развитие комплекса должно подкрепляться соответствующей кадровой политикой, конкретизируемой на уровне отрасли, округа, региона.

Это база формирования национальной и экономической безопасности страны.

Перед нами стоит задача подготовки специалиста, способного обеспечить бесперебойную работу железнодорожного транспорта, отвечающего за безопасность движения поездов, пассажиров и грузов. Значит, качество его подготовки не должно вызывать никаких сомнений. Как его оценить? Это одна из нерешенных проблем профессионального образования, в том числе и высшего.

А пока в этой ситуации качество определяет сам Исполнитель. Ведущие вузы России накопили уже достаточный опыт в этом направлении, создавая свою систему управления качеством, участвуя во всероссийских конкурсах по СМК.

Мы стоим на той позиции, что качество определяет заказчик молодых специалистов, а он это делает по соответствию профессионального образования выпускника вуза миссии данного предприятия и требованиям рабочего места, которое молодой специалист предполагает занять.

Мы считаем, что качественной подготовки специалистов не будет до тех пор, пока у студента и преподавателя не будет представления о будущем рабочем месте обучаемого.

Более того, ставя во главу угла функциональный подход к процессу подготовки, мы не забываем об опережающей функции образования. Опережающее развитие работника (по сравнению с требованиями, предъявляемыми

рабочим местом в настоящий момент) обеспечивает НТП. Конечно, не все работодатели смогут сформулировать требования к молодому специалисту, вытекающие из требований рабочего места в данный момент и перспектив развития предприятия.

Для нас такая ситуация — благо, мы должны ею пользоваться, иначе мы получим такой заказ, который минимизирует деятельность высшей профессиональной школы. Недаром в ряде вузов обсуждается вопрос о том, стоит ли преподавать историю, философию и другие дисциплины, не работающие напрямую на подготовку специалиста. Кто будет заботиться о морали и нравственности, о личности будущего специалиста?

Если принять высказанную точку зрения об оценке качества подготовки специалиста по его соответствию рабочему месту, то дальше все просто в понимании того, что делать, но очень сложно в понимании того, как делать.

Разработанная нами методика организационно-экономической оценки содержания труда и рабочего места специалиста позволяет сформулировать требования к специалисту, который данное рабочее место обслуживает, в виде известных всем критериев из ГОСов: что должен выпускник вуза по данной специальности представлять, знать, уметь, какой иметь навык, опыт работы, т. е. все аспекты его профессиональной компетентности.

Этап исследований на данном уровне позволяет решить ряд задач: скорректировать должностные инструкции и обязанности, внести предложения по изменению квалификационных характеристик. Такая работа нами проведена для кадрового обеспечения системы информатизации, активно идущей на железнодорожном транспорте и требующей высококвалифицированных специалистов.

Для вуза же данная информация накладывается на имеющийся ГОС и учебный план к нему. И начинается работа по его «перекраиванию», конечно, с учетом наших представлений о модели личности специалиста: его медико-биологических и психофизиологических характеристик, уровня его профессиональной компетентности, личностных характеристик.

Это соответствие будет наиболее полным, если в ходе учебного процесса возможна коррекция развивающейся профессиональной компетентности будущего специалиста в режиме реального времени. Она может быть обеспечена введением в практику учебно-воспитательного процесса института мониторинга развития личности будущего профессионала, востребованного рынком труда.

Для реализации этой идеи в Уральском государственном университете путей сообщения в 1998 г. была создана лаборатория профессионального становления личности специалиста, разработаны необходимые методики, которые позволяют сотрудникам лаборатории отслеживать динамику развития студентов на протяжении всего обучения в вузе.

Программа мониторинга включает в себя несколько блоков.

Диагностика профессиональной направленности личности. Дает возможность осмыслить профессиональный выбор и определить дальнейшее направление профессиональной деятельности в рамках выбранной специальности (работа на производстве, научная, исследовательская деятельность, работа с людьми и т.д.).

Диагностика потребностно-мотивационной сферы. Позволяет помочь осознать человеку глубинные мотивы своего поведения, такие как стремление к успеху или избегание неудачи, стремление к общению или избегание общения и т.д. Потенциальному работодателю дает возможность отобрать людей, стремящихся к успеху, ставящих интересы дела выше личных. Позволяет дать рекомендации по наиболее оптимальной мотивации будущего специалиста.

Диагностика самоконтроля. Позволяет оценить такие параметры, как ответственность, настойчивость (стремление достичь цели, несмотря на препятствия), самообладание (возможность эффективной деятельности в эмоционально сложных ситуациях), особенности самоконтроля в различных сферах.

Диагностика интеллекта. Как залога успешности в любой деятельности.

Диагностика черт личности. Таких как агрессивность, тревожность, общительность, конформность, доминантность и др., которые могут быть либо залогом успешности дальнейшей профессиональной деятельности, либо, наоборот, препятствием к ее успешному осуществлению.

В 2005 г. нами завершён эксперимент по отслеживанию профессионального развития студента на протяжении всех лет обучения в вузе, не имеющий аналогов в российской профессиональной педагогике настоящего времени. Сейчас готовимся к очередному этапу.

Нами разработаны научно-методические основы определения уровня материально-технического обеспечения соответствующей специальности. Мы знаем ответ на вопрос о том, каким оно должно быть (т.е. нормативное обеспечение), чтобы можно было гарантировать качество подготовки специалиста.

Конечно, качество зависит и от других факторов, но теперь уже не от материально-технической базы, если она находится на должном уровне. А вот если нет — тогда качество не гарантируется или «вытягивается» на требуемый уровень другими компонентами учебного процесса, а зачастую искусством преподавателей и качеством их труда.

Итак, в ходе проведенных исследований мы уточнили, чему учить и на какой базе учить. А вот сколько лет учить (3 или 5), как назовем выпускника вуза (бакалавр, специалист или магистр) — такие острые проблемы, обсуждаемые уже несколько лет российским педагогическим сообществом, теперь оказываются вторичными.

На основе многоуровневого подхода к технологии обучения мы прежде всего «вмонтировали» в учебный план бакалаврскую подготовку, таким образом появилось 3 уровня подготовки, соответствующие всем требованиям западной и существующей российской системам: бакалавр, специалист, магистр.

На 3-м курсе начинается общепрофессиональная подготовка студентов. По ее окончании студент проходит предварительное распределение на предприятие транспорта. Это решение приняли начальники Свердловской и Южно-Уральской железных дорог. Распределение осуществляется на основе показателей учебной деятельности, участия во внеаудиторной жизни вуза, а также по результатам мониторинга профессионального становления личности студентов.

Все данные заносятся в «паспорт» молодого специалиста, с которым он приходит на предприятие. Эта информация позволяет кадровым службам решить вопрос о его эффективном трудоустройстве, сформировать индивидуаль-

ный план его деловой карьеры. Особенно интересен его психологический портрет.

На 4-м курсе студент проходит преддипломную практику и защищает диплом бакалавра. Далее он или идет на производство (такие случаи пока очень редки), или продолжает обучение в вузе, через год получая квалификацию специалиста.

Потом молодого специалиста ждет аспирантура или магистратура. Необходимые рекомендации по защитах диссертаций в университете есть. Поэтому далее всем известный путь: магистратура — аспирантура — докторантура или специалист — кандидат наук — доктор наук.

И последний уровень — это уровень дополнительного профессионального образования. В университете работает институт, занимающийся вопросами переподготовки и повышения квалификации кадров для транспорта. Система обучения в нем построена по блочно-модульной схеме, позволяющей органично, с зачетом предыдущего изученного материала переходить от краткосрочных курсов переподготовки и повышения квалификации к получению второго высшего образования.

Складывающаяся образовательная система в настоящее время апробируется и корректируется. Наиболее актуальными для нас являются следующие направления развития системы подготовки кадров для нужд транспорта.

1. Дальнейшее приближение процесса подготовки кадров к запросам производства:

- разработка механизма прогнозирования потребности в кадрах (выполняем НИР);
- апробация технологии организации непрерывной производственной практики (2 вида практик);
- выполнение дипломных проектов (работ) по заданию соответствующих дорожных служб;
- формирование ГАКов только из производственников и крупных руководителей, с последующим выходом на внешнюю экспертизу качества подготовки студентов и сертификацию их профессиональной компетенции.

2. Разработка и внедрение системы качества подготовки специалистов на основе международных стандартов качества, с четким пониманием того, что конкретно в данной системе контролирует каждый проректор, декан, заведующий кафедрой, преподаватель.

3. Разработка системы оценки качества педагогического труда.

4. Внедрение в практику учебного процесса мониторинга профессионального становления личности будущего специалиста с возможностью корректировки учебной деятельности студента.

5. Внедрение рейтинговой и далее кредитной систем, ставящих студента в позицию самообучающегося, а преподавателя в позицию тьютора.

Все направления согласуются с требованиями Болонского процесса и вместе с тем усиливают значимость имеющихся наработок в российской образовательной системе.

Наш вуз располагает сетью филиалов и представительств, расположенных в областных центрах и крупных городах: Челябинск, Пермь, Курган, Тюмень, Нижний Тагил, Златоуст, Каргалы. Разрабатывая систему профессионального становления личности специалиста, мы исходим из необходимости создания для

этого прежде всего экономически устойчивой развивающейся образовательной системы в виде территориального транспортного комплекса, встроенной в социально-производственный комплекс УрФО, отрасли в целом.

Главная здесь проблема — это обеспечение устойчивости развития университетского комплекса. Из теории вопроса следует, что устойчивость системы (*stability of solution*) — это ее способность сохранять движение по намеченной траектории (поддерживать намеченный режим функционирования), несмотря на воздействующие на нее возмущения, сохранять внутреннюю сбалансированность, равновесие. Это определение для динамической системы, к которой мы относим вузовскую.

Устойчивость означает, что различные преобразования (внешние и внутренние) не затрагивают свойства системы. Когда оказываемые на нее воздействия извне превосходят некий критический порог, возникают деформации, приводящие к разрушению системы. Следовательно, система устойчива, когда ее существенные переменные остаются внутри заданных им границ.

Как известно, помимо динамического существует и статическое устойчивое равновесие системы. Как уже было сказано, для высшего образования, как гибкой перенастраиваемой системы, справедливо использование понятия динамического равновесия. Оно характеризуется тем, что выйдя из состояния равновесия, система приходит в колебания вблизи нового равновесного состояния, где она устойчива.

В связи с этим отмечу, что идущий процесс модернизации образования до конца неясен потому, что непонятно, ради какой цели все процедуры проводятся: ради экономии средств, как об этом неоднократно заявляли министр финансов и министр образования, или ради получения доступа российских специалистов на мировые рынки труда. А коль это неясно, то неясны и те параметры, которые должны характеризовать равновесное состояние системы, неясно в итоге и наше положение.

Анализ литературы показал, что понятие «устойчивое развитие» применительно к вузам пока не определено. Оно возникло как основополагающий принцип, концепция перехода современной цивилизации к установлению нового экономического порядка в мире, обеспечивающего удовлетворение жизненных потребностей людей и последующих поколений.

С позиции педагогики профессионального образования развитие — это процесс становления, приближение к определенной модели. Для нас развитие — это приближение к модели современного транспортного университета с учетом необходимости достижения всех необходимых аттестационных показателей, возможно и с запасом прочности на случай форс-мажорных обстоятельств.

Вузовская система является системой социально-экономической. Следовательно, ее устойчивость должна характеризоваться с экономической и социально-экономической точек зрения. Мы понимаем, что такой подход условен, но это обычная практика научного поиска.

Единственный нормативный документ, определяющий показатель экономической устойчивости образовательного учреждения — это письмо Минобразования РФ № 24-51-99ин от 09.11.2001 г. «О введении показателя экономической устойчивости образовательного учреждения при его лицензировании и аккредитации». Правда, по-моему, здесь произошла подмена понятий, поскольку в этом

документе данное понятие используется как синоним другого, а именно показателя стоимости реализации профессиональной образовательной программы высшего учебного заведения и филиала. Но идея понятна, вуз рассчитывает, а Минобрнауки РФ утверждает и контролирует нижнюю границу стоимости подготовки специалиста по данной специальности, т.е. нижнюю границу экономической устойчивости, за которой уже невозможно качественное образование.

В связи с этим было высказано предложение, что аттестацию вуз по данной специальности получает на срок, который определяется следующим образом: рассчитывается стоимость всей материальной базы вуза, она делится на стоимость обучения всех студентов данной специальности. Таким образом вуз гарантирует, что он выучит всех принятых студентов даже в случае прекращения финансирования, постепенно распродавая свое имущество.

Анализ литературы показал, что в настоящее время нет общепринятых для профессионального образовательного учреждения понятий «устойчивость», «устойчивое развитие», тем более нет и общепринятых концепций их устойчивого развития. Есть лишь некая совокупность показателей, которые должен демонстрировать вуз при проверках.

Разрабатываемая концепция устойчивого развития должна иметь механизм реализации, так как мы должны понять, что означает устойчивое развитие вуза и его территориальных подразделений в неустойчивой внешней среде и тут же принимать необходимые решения.

Основные положения концепции, с нашей точки зрения, заключаются в следующем.

Мы исходим из предположения, что базовый университет и его территориальные подразделения (филиалы и представительства) в настоящее время представляют собой комплекс, объединенный жесткими административными связями с нечетко прописанной сферой прав (полномочий) и обязанностей их руководителей.

Устойчивость такого комплекса в условиях постоянно меняющейся внешней среды возможна лишь в том случае, если он (комплекс) органично в пространственном плане накладывается на сеть предприятий и организаций железнодорожного транспорта, для которых идет подготовка специалистов, если между ними существуют долговременные связи, если студент в идеале знает, какое рабочее место его ждет после окончания вуза. Взаимно однозначное соответствие между потребностью в кадрах и обучающимся контингентом является важнейшей основой устойчивой работы филиалов. Проще говоря, если есть заказчик, есть долговременные заказы, будет и устойчивая работа университета в целом.

Сейчас государственный кадровый заказ распределяется через систему конкурсных торгов, а вот договорные отношения на местах необходимо выстраивать на основе взаимного интереса: предприятий в получении квалифицированного специалиста, университета в подготовке востребованного конкурентоспособного специалиста. Для этого очень важен раскрученный бренд вуза, его позиционирование как транспортного университета, так как конкуренция уже достаточно велика и будет еще больше в связи с демографической ситуацией, получением бюджетного финансирования негосударственными вузами, возможностями выбора образовательного учреждения филиалами ОАО «РЖД».

Такой подход позволит в будущем сформировать систему кадрового обеспечения ж.-д. отрасли, гибко реагирующей на ее запросы.

Теория этого вопроса нами разработана в процессе выполнения заказов МПС, здесь же отмечу, что функционирование эффективной (результативной) образовательной системы основывается на следующих важнейших принципах: системности, социоморфности, экономической целесообразности.

Происходящие в структуре управления государством изменения дают основания нам говорить и о возможности подготовки кадров в университете для транспортного комплекса Уральского федерального округа (УрФО) в целом.

Помимо этого филиалы университета должны занять свою профессиональную нишу в том городе, где они работают, отвечать на потребности его развития, входя в городскую образовательно-воспитательную систему. Развитие существующих филиалов, реорганизация представительств, возможное открытие новых, появление дополнительных структурных подразделений настоятельно требуют создания реально функционирующей системы прогнозирования и планирования кадрового обеспечения территориального транспортного комплекса в целом.

Технико-экономическая основа концептуального осмысления ситуации — это прогнозы и планы развития самого территориального транспортного комплекса федерального округа, схема размещения производительных сил Свердловской области, стратегия развития Екатеринбурга и других городов округа, а возможно, с выходом и в другие регионы, в частности, Приволжский округ.