

О СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДАХ К ПОДГОТОВКЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ АПК ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

А.А. Лящев

Государственный аграрный университет Северного Зауралья

Развитие систем оценки качества деятельности образовательных учреждений, его менеджмента и аудита названо в числе приоритетных проблем в национальном проекте «Образование». В условиях быстрого развития науки, техники и технологий необходимо постоянно совершенствовать образовательные программы, ориентировать их на результат, развивать индивидуальную подготовку специалистов с учетом требований и запросов работодателей. Чтобы оставаться полноценным участником процесса глобализации, сохранить свои позиции на мировом рынке труда, российская система образования должна соответствовать международным требованиям. Участие России в Болонском процессе [1, 2] определило ориентиры развития ее национальной образовательной системы, цель которой - подготовка кадров с высшим профессиональным образованием, основанная на компетентностном подходе [3–6].

Тюменская область на протяжении ряда лет по показателям агропромышленного производства занимает одно из ведущих мест в России. Проводимая руководством области политика позволила в сжатые сроки обеспечить условия для образования интегрированных агропромышленных формирований, привлечь в аграрную отрасль миллиарды рублей инвестиций, развить высокотехнологичное и наукоемкое аграрное производство. В результате в области созданы и функционируют десятки агропромышленных предприятий с высокими производственными показателями, соответствующей культурой производства и достойной заработной платой специалистов.

Развитие высокотехнологичного сельскохозяйственного производства в регионе предъявляет всё более высокие требования к трудовым ресурсам, к уровню и качеству подготовки специалистов и руководителей аграрных предприятий и, соответственно, к качеству обучения в

аграрных техникумах, колледжах и университете. При этом ситуация складывается так. Специалистов в аграрных учебных заведениях готовят достаточно много. Уровень трудоустройства в аграрные хозяйства остается не высоким. Одна из причин этому - в том, что работодатели предлагают не всегда хорошие условия. По результатам опроса выпускники отдают приоритеты расставленные следующим образом (социальная инфраструктура – на 1 месте, условия работы – на 2, удаленность от райцентра – на 3, заработная плата – на 4 месте). Другая причина - качество подготовки, особенно, что касается практических навыков у выпускников и отсутствие возможности пройти качественную практическую подготовку на производстве. Одним словом, проблема эта комплексная, и решаться должна совместно (регионом, районом, работодателями, учебными заведениями, школами и родителями).

Решение этой проблемы – в повышении качества подготовки специалистов за счет глубокого анализа требований всех субъектов, заинтересованных в их конкурентоспособности, построения «модели современного специалиста», создания системы оценки конкурентоспособности специалистов. Необходимо определить квалификационный уровень молодого специалиста, пришедшего на производство.

Современный этап развития предъявляет высокие требования к профессиональной подготовке специалистов АПК, эффективность которой во многом обусловлена качеством педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава. Анализ показывает, что педагогическая деятельность реализуется через постоянное решение задач различного характера, степени, проблематичности и сложности. Она носит целенаправленный и динамичный характер.

Качество образования определяется прежде всего качеством преподавателей (в настоящее время штат университета состоит из 52 докторов, профессоров и 208 кандидатов наук, доцентов), которые передают знания с помощью различных активных методик обучающимся. Работа по переподготовке и повышению квалификации ППС в университете организуется Учебно-методическим центром на регулярной основе. В настоящее время в университете за 2,5 года прошли переподготовку более 60% (224) преподавателей в ведущих вузах страны. В промежутке между повышением квалификации преподаватели в обязательном порядке проходят стажировки в передовых инновационных предприятиях России (за 2012 году – 84 чел.) и за границей (7 чел.). Они чередуются в течение пяти лет, а с 2013 года интенсивность возрастет согласно новому закону «Об образовании» 1+1 в три года. Кроме того, повышение квалификации ППС вуза осуществляется на учебно-методических семинарах, конференциях, круглых столах, в системе профессиональной (методической) подготовки и в процессе самостоятельной работы.

При формировании в университете педагогического коллектива возникают проблемы связанные с формированием качественного практико-ориентированного профессорско-преподавательского состава. Университету остро не хватает высококвалифицированных преподавателей-практиков (главных специалистов предприятий) в разных областях знаний, чей научный и профессиональный авторитет не подвергается сомнению.

Безусловно, образовательный процесс со студентами и слушателями, должен иметь глубоко инновационный характер и отвечать требованиям завтрашнего дня. В обязательном порядке университет привлекаем в качестве преподавателей руководителей лучших агрофирм Тюменской области. Они не только читают лекции, но и комментируют особенности технологической цепочки на своих предприятиях, где используются новейшие технологии. Но здесь проблема в другом, ведущие специалисты-практики не соглашаются вести занятия, так как они постоянно заняты, необходимо

готовиться к занятиям, большие переезды к месту занятий и низкая оплата труда.

Научно-технический прогресс приводит к появлению новых средств и предметов труда, новейших производственных и информационных технологий, поэтому требуется непрерывное образование с целью получения новых знаний и их применения в профессиональной деятельности.

Являясь основным высшим учебным заведением, которое готовит высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса региона, ГАУ Северного Зауралья с помощью администраций районов и области постепенно создает на своей базе систему непрерывного аграрного образования, предлагая интеграцию образовательных учреждений, научных организаций, организаций агропромышленного производства области и основных работодателей в единое образовательно-научно-производственное пространство. Это позволит сделать систему обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров АПК значительно более эффективной и комплексной. В рамках созданной системы университетом созданы механизмы координации действий структур АПК, которые нуждаются в качественно подготовленных специалистах, повышении квалификации и переподготовке своих работников.

В образовательной структуре этой системы ведётся работа на всех этапах обучения - от агроклассов школ, агроколледжей, техникумов до получения высшего образования, включая и послевузовскую подготовку. Это даёт нам возможность отладить систему отбора абитуриентов и последовательно готовить высокопрофессиональных специалистов. В рамках системы непрерывного образования планируется организация 24 агроклассов на юге Тюменской области. Также это позволит более внимательно отбирать одаренных детей и привлекать их с младших классов в познавательные-ориентированные и творческие мероприятия связанными с различными отраслями науки аграрного направления. В связи с этим возникает актуальный вопрос подготовки и реализации

областной программы подготовки кадров для АПК, которая перманентно должна совершенствоваться и финансироваться.

В настоящее время в разных районах области функционируют 9 агроклассов, где профессиональная направленность сочетается с проведением лекториев по аграрным вопросам и подготовкой в университет. У наших будущих абитуриентов имеется большая возможность получить хорошую востребованную профессию в учебных заведениях аграрного направления. В настоящее время только в Тюменском регионе идет подготовка специалистов более чем по 180 направления разного уровня.

Университет традиционно проводит обучение не большой доли студентов на условиях целевой контрактной подготовки на основе четырехстороннего договора (родители студента - вуз – район - работодатель). Ежегодно в учебных заведениях организуются встречи студентов с работодателями, так называемые «ярмарки вакансий». При личной встрече выясняется ряд вопросов, связанных с профессиональными интересами студента, его кругозор, мировоззрение и запросы. В свою очередь представитель хозяйства информирует о своих потребностях и возможностях, в т.ч., по созданию условий работы, быта и отдыха. На основе устного собеседования студент приглашается для прохождения практики в хозяйство, после которой окончательно решается вопрос о заключении трехстороннего контракта (между хозяйством, учебным заведением и студентом) на целевую подготовку. Иногда хозяйство берет на себя обязанность по возмещению затрат на обучение, если студент обучался на платной основе, или по выплате дополнительной стипендии, если студент обучался за счет бюджета. Здесь же в контракте оговариваются условия приема на работу (предоставление жилья, зарплата, социальные льготы и т.д.); делается заказ учебному заведению на более углубленную подготовку по отдельным дисциплинам в рамках специализации или спецкурсов в соответствии с производственными запросами хозяйства. Студенты, заключившие трехсторонние договора, как правило, обучаются по индивидуальным планам,

выполняя на базе хозяйства курсовые, дипломные проекты и работы, занимая по совместительству штатные должности в период производственной практики или в каникулярное время.

Главная претензия работодателей к профессиональным образовательным учреждениям сегодня – оторванность полученных знаний от практики, что проявляется в неумении обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства. Хотя в настоящее время есть возможность внесения конкретных предложений работодателем и изменений в вариативной части образовательной программы учебных заведений.

В настоящее время актуален вопрос активного участия работодателей в формировании образовательных программ опережающего обучения подготовки специалистов, а также в оценке качества подготовки выпускников. Их мнение следует учесть:

- при формировании профессиональных компетенций, на основе которых разрабатываются образовательные программы;
- при определении степени сформированности профессиональных компетенций в рамках выбранной специальности или специализации.

Система качества практико-ориентированной подготовки должна включать в себя три составляющих: 1) Качественный состав преподавателей и повышение квалификации, переподготовка и стажировка преподавателей; 2) Качество образовательных программ и участие работодателей в подготовке образовательных программ; 3) Качество программ по практикам и учебные и производственные практики на производстве (189 предприятий), а заключительным этапом является «Контроль оценки качества специалиста работодателями».

Большое значение для студентов и слушателей имеют выезды на дилерские предприятия и в инновационные хозяйства, которые не просто устойчиво развиваются, а демонстрируют реальные итоги комплексной модернизации своих производств. Кроме

«Учхоза ГАУ»», нас всегда с готовностью принимают в Исетском районе мегафермы «Эвикаагро», «ЗапСибХлебИсеть», в Упоровском районе - «Емуртлинская», «Кримм», в Тюменском районе – ООО «БАМ», ООО «Техноцентр», ЗАО «Тюменьагромаш» и др., куда приезжают студенты и специалисты постигать тонкости отрасли.

В Тюменском районе на Учхозе ГАУ Северного Зауралья, в дилерских компаниях ООО «БАМ», ООО «Техноцентр», ЗАО «Агроцентр Захарово», ЗАО «Тюменьагромаш», «Меркьюри Технолоджи» для студентов-механиков и специалистов организованы учебные классы, где постоянно проходят практические занятия (34-37 чел. в неделю) используя материально-техническую базу предприятий.

Продолжается работа по созданию филиалов кафедр и учебных классов на производстве с использованием материально-технической базы предприятий по другим направлениям, например «Животноводство» - «Эвикаагро», «Растениеводство» - «Кримм», «Овощеводство» - ЗАО «Каскара», «Ветеринария» - «ВНИИВЭА», «Учхоз», «Ветклиники», «Логистика», «Товароведение» - супермаркеты «Метро», «Лента», «Мосмарт» и т.д.

Вопросы комплектования учебных заведений, трудоустройство их выпускников должно интересовать органы управления АПК. Не случайно, поэтому в два раза отличаются между собой показатели отчетности вуза о получивших договора от предприятия АПК - 60-68%, и отчетности региональных органов управления АПК о прибытии молодых специалистов на работу в АПК - 27-35%, но очень часто предприятия сами пишут отказ на договорах.

Для более четкой и регулярной связи работодателей и образовательных заведений возникает проблема организации сетевого взаимодействия между ними. А для это необходимо:

- Создание единого образовательного пространства на основе единого банка образовательных программ.

- Создание единого материально-технологического пространства, объединяющее материально-технические

базы для проведения учебных и производственных практик.

- Расширение учебного процесса в рамках региона, района и проведения практических занятий на учебных и производственных территориях предприятий.

- Разработка информационно-коммуникационных технологий – ресурса для переподготовки высококвалифицированных кадров.

- Создание единой системы оценки качества специалистов.

При переподготовке кадров АПК учебные заведения, как правило, сталкиваются с тем, что профессиональный уровень слушателей чаще всего подкреплен прочными практическими знаниями. И это понятно, ведь в вуз приезжают учиться руководители и специалисты предприятий АПК, ветеринарных служб, главы фермерских хозяйств и преподаватели высших учебных заведений аграрной сферы. За их плечами – колоссальный опыт работы на местах. Поэтому программы повышения квалификации и переподготовки кадров коренным образом отличаются от вузовских учебных планов и тщательно прорабатываются с работодателями и в обязательном порядке согласуются с Департаментом АПК и утверждаются исполнителем и заказчиком.

Таким образом, для решения проблем подготовки аграрных и инженерных кадров соответствующего современным требованиям качества и закрепляемости выпускников учебных заведений в сельскохозяйственном производстве необходимо решить следующие **Задачи по обеспечению конкурентоспособности образовательной системы АПК Тюменской области:**

- - обновлять и корректировать содержание образовательных программ в соответствии с задачами инновационного развития АПК;

- - создавать системы поддержки одаренных детей (малая академия, агроклассы, научные кружки, викторины, конференции, конкурсы, олимпиады) и талантливой молодежи (бизнес-инкубаторы, научные, технические и проектные лаборатории);

- - организовывать подбор старшеклассников для целевой контрактной подготовки в университет совместно с работодателями, администрациями районов, школами и родителями;
- - разработать механизмы обеспечения мобильности обучающихся (российские и зарубежные стажировки);
- - совершенствовать системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования, поддержки корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- - отработать механизмы участия работодателей и общественных институтов в осуществлении контроля и проведения оценки качества образования;
- - сформировать совместно с образовательными учреждениями и агрофирмами материально-техническую базу для обеспечения дистанционного образования специалистов аграрного профиля с целью постоянного доступа к современным

информационным материалам и электронным сельскохозяйственным библиотечным системам;

- - создать Агротехнопарк для испытания, внедрения инновационных разработок и подготовки высококвалифицированных кадров;

- - с целью создания практико-ориентированных программ подготовки специалистов продолжить организацию образовательно-производственных комплексов в отрасли растениеводства, животноводства, лесопереработки и переработки сельскохозяйственной продукции и др;

- - переподготовка специалистов и повышение квалификации кадров проводить с включением в программы раздела по ВТО.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 года № 1756р.
2. Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 годы. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 года № 803.
3. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 8.
4. Байденко В.А. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: методическое пособие / В.А. Байденко. — М., 2006.
5. Компетентностный подход: онтология, эпистемология, системные ограничения, классификация и его место в системе ноосферного императива в XXI веке // Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ высшего профессионального образования в контексте европейских и мировых тенденций: материалы XVII Всероссийской научно-методической конференции / Исследовательский центр проблем уровня подготовки специалистов. — М., Уфа, 2007.
6. Чучалин А.И. Качество инженерного образования: мировые тенденции в терминах компетенций / А.И. Чучалин, О.В. Боев, А.А. Криушова // Высшее образование в России. — 2006. — № 8.