

стью высоко оценена монография А. В. Соромотина «Мезофауна нефтезагрязненных почв Среднего Приобья» (Екатеринбург, 2000).

Региональные энциклопедии, учебные пособия и тематическое картографирование. Значительный вклад в развитие культуры края сделан В. В. Бакулиным, В. В. Козиным и В. А. Осиповым, возглавляющими направления в региональных энциклопедиях Югры, Ямала и Тюменской области (1996–2000 гг.). Кроме них десятки статей для энциклопедии «Югра» подготовили Т. В. Попова, О. В. Соромотина, Л. Н. Вдовюк, Л. А. Тюлькова, И. М. Романова, В. Я. Хренов, В. М. Калинин, С. И. Ларин. В. В. Бакулиным и В. В. Козиным написаны учебники по географии Тюменской области и Ханты-Мансийского автономного округа (1996 г.). На факультете под руководством С. И. Ларина заканчивается создание первого за всю историю «Атласа Ямало-Ненецкого автономного округа» из 170 карт.

Семидесятилетие высшего образования эколого-географический факультет встречает на подъеме, ясно видя направление дальнейших исследований и их содержание. Факультет имеет уникальную для региона ассоциацию взаимодействующих специалистов, способных решать сложные задачи. При поддержке ректората идет переоснащение материально-технической базы. На основе факультета создан университетский экологический центр. Активизирована работа по получению грантов, реализуются крупные картографические и энциклопедические программы. В новое тысячелетие сотрудники факультета вступают с уверенностью в необходимости своего труда.



*Людмила Михайловна СИМОНОВА —
заместитель директора
Регионального центра
переподготовки кадров,
кандидат экономических наук, доцент*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

В 1991 году в Тюменском государственном университете был создан образовательный центр для предоставления дополнительного образования взрослому населению. Первоначально довольно скромная как по замыслу, так и по масштабам деятельности новая образовательная структура ограничивалась проведением курсов повышения квалификации для отдельных категорий специалистов. Однако динамичное, адаптивное развитие образовательного центра, способность работать по рыночным критериям с максимальной ориентацией на потребителя, с

одной стороны, и на потребности Тюменской области в кадрах определенной квалификации, с другой, послужили основанием для изменения его статуса и переименования в Региональный центр переподготовки кадров Тюменского государственного университета. Принципиально важными для его успешного старта явились следующие обстоятельства:

- ◆ предоставление центру административной и финансовой автономии;
- ◆ работа его на принципах самофинансирования;
- ◆ продуманная селективность в отборе кадров, формирование профессорско-преподавательского состава по принципу «командной работы»;
- ◆ возможность получения преподавателями дополнительного заработка как доли в зарабатываемом доходе;
- ◆ достаточно широкое делегирование полномочий с закреплением за персоналом не отдельных (или одной) функций, а определенных областей ответственности, что по сути свидетельствовало о приверженности концепции «многофункционального персонала»;
- ◆ сильное, явно выраженное лидерство в лице руководителя центра при вовлечении и причастности всех к обсуждению и принятию решений.

Вышеперечисленное свидетельствовало об оригинальности сложившейся концепции управления центром, объединяющей некие академические и предпринимательские начала, что послужило залогом его дальнейшей эффективности и в результате привело как к нарастающему увеличению числа заказов, так и к расширению направлений деятельности.

Сложившееся несоответствие реальной деятельности первоначальным замыслам и амбициям потребовало переосмысления концепции развития центра, которая ныне предполагает его формирование по «университетскому типу» как своего рода факультет прикладной экономики, управления и права со всеми видами программ высшего и дополнительного образования, в отличие, скажем, от также университетской модели «Graduate school» с программами дополнительного к высшему образованию (в том числе — переподготовки, MBA и т. п.) либо же от модели «тренинг-центра» — с программами повышения квалификации и тренингами. В связи с этим миссия центра была определена следующим образом: обеспечение потребностей населения Тюменской области в качественном обучении по программам высшего и дополнительного профессионального образования с ориентацией на постоянное совершенствование и профессиональный рост. Ныне это крупнейшее в области учреждение дополнительного образования, фокусом деятельности которого являются должностная карьера и непрерывное профессиональное развитие специалистов в Тюменской области. В настоящее время в РЦПК реализуются практически все виды программ, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования, а также осуществляется подготовка специалистов по сокращенным образовательным программам.

Сокращенные образовательные программы, то есть получение второго (или первого) высшего образования в сокращенные сроки на базе имеющегося (соответственно, высшего или среднего) профессионального образования, получили в последнее время широкое распространение как экономически целесообразная форма индивидуализации обучения с учетом предшествующего образования. Опыт реализации данных программ в РЦПК позволил выявить следующие их характерные особенности:

- ◆ помимо базовой структуры знаний они (в большей степени) ориентированы на клиентуру и текущие изменения, в связи с чем в обучении доля общепрофессиональной и специальной подготовки оказывается относительно завышенной;

- ◆ не всегда неукоснительно соблюдаются требования государственных общеобразовательных стандартов к разработке и реализации учебных планов (так, иногда исключались дисциплины по выбору, занижалась доля гуманитарной и естественно-научной составляющих);

- ◆ при реализации программ приходится привлекать практических работников, сторонних специалистов с предприятий и организаций города, которые слабее подготовлены дидактически и не всегда сопровождают учебный процесс методическими материалами;

- ◆ предусматривая сокращенные сроки обучения, программы обеспечивают большую мотивацию студентов, которая сочетается с чрезмерной загруженностью как студентов, так и преподавателей в сессионный период;

- ◆ при реализации указанных программ обучения устанавливается новый тип равных, партнерских взаимоотношений между преподавателями и взрослыми студентами, что усложняет требования к процессу преподавания;

- ◆ актуальной остается задача преодоления у обучающихся «рыночного отношения» к учебному процессу, предполагающего при платности образования получение диплома в неявной прямой зависимости от посещения занятий и приобретенных знаний, что требует совершенствования методов отбора и практики индивидуального собеседования.

Вместе с тем для этого направления деятельности центра были выявлены следующие тенденции:

- ◆ неизменно положительная динамика по годам числа обучающихся по сокращенным образовательным программам. Достаточно сказать, что за пять лет, с 1993 по 1998–1999 учебный год, численность обучающихся возросла в 40 раз – с 25 до 1000 человек;

- ◆ расширение контингента обучающихся корреспондировало с постоянным обновлением и дополнением «ассортиментного» перечня специальностей по сокращенным программам (мировая экономика, информационные системы в бизнесе, и т. п.) при сохранении его базового ядра на следующих направлениях: экономическое, юридическое и экологическое, которые представлены в настоящее время программами обучения по 8 специальностям;

- ◆ ужесточение требований к организации учебного процесса, повышение качества разработки учебных планов, методического обеспечения с целью достижения соответствия государственным образовательным стандартам и нормативным требованиям;

- ◆ ориентация на потребности региона, выполнение своего рода «социального заказа» на подготовку специалистов по приоритетным для области направлениям. Так, систематически РЦПК осуществляет подготовку специалистов для органов власти автономных округов и местного самоуправления. На регулярной основе, начиная с 1993 г., в центре осуществляется подготовка экологов, направляемых по линии «Тюменьэкологии» комитетами различных уровней. Более восьми лет ведется подготовка специалистов в РЦПК при непосредственном взаимодействии с Городским центром занятости с целью стимулирования занятости граждан, а также всестороннего содействия социальной и профессиональной реабилитации людей, теряющих работу в условиях экономической нестабильности. Так, с 1992 г. осуществлялась подготовка специалистов по социальной работе, бухгалтерскому учету, юриспруденции, мировой экономике, информационным системам и т. д.; сотрудничество с Городским центром занятости продолжается и по сей день.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время в РЦПК сложилась устойчивая, продуктивная и коммерчески оправданная система подготовки специалистов по сокращенным образовательным программам на базе высшего



предшествующего образования. Обучая в 1999–2000 учебном году почти 700 специалистов в общей сложности по 8 предлагаемым специальностям, РЦПК по данному направлению от проектов краткосрочного, спонтанного характера перешел к стратегии целенаправленного воздействия на систему формирования и развития трудовых ресурсов в области.

Профессиональная переподготовка осуществляется по программам, разрабатываемым центром самостоятельно в объеме 500 часов и более, предусматривающим изучение отдельных дисциплин и разделов, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Это принципиально новое для РЦПК направление деятельности, рынок услуг по которому еще слабо изучен, но его следует признать стратегически значимым.

Самым масштабным и авторитетным в этом отношении направлением является подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства, так называемая «Президентская программа», которую уже более двух лет РЦПК осуществляет в консорциуме с ИПК ТюмГНГУ. Уже состоялось два выпуска менеджеров нового поколения, большинство из которых прошли зарубежные стажировки и получили толчок к карьерному продвижению. В настоящее время ведется новый набор кандидатов по этой программе.

Помимо этого на 2000–2001 учебный год предлагаются новые программы профессиональной переподготовки по наиболее востребованной в области тематике: «Правовое обеспечение деятельности налоговых инспекций», «Эколог-юрист», «Страховое дело».

Повышение квалификации имеет целью обновление знаний и осуществляется как тематическое обучение по вопросам конкретного производства либо проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации. По этому направлению РЦПК выступает не только как учебное заведение, но и как деловой центр, связывающий обучение с практическим бизнесом, так как его слушателями являются руководители и ведущие специалисты предприятий, фирм. Среди постоянных партнеров РЦПК такие компании, как региональное государственное предприятие по обеспечению воздушного движения «Тюменьаэроконтроль», ОАО «Запсибкомбанк», Тюменский банк Сберегательного банка России и другие, определяющие современное «лицо» делового сообщества Тюменской области. В общей сложности только за истекший учебный год около 300 человек смогли повысить квалификацию на базе регионального центра.

Новым для РЦПК начинанием по этому направлению явилась разработка и лицензирование в Центральном Банке России программ подготовки арбитражных управляющих при банкротстве кредитных организаций, а также программ подготовки руководителей временных администраций по управлению кредитными организациями, уникальных для Тюменского региона.

Перспективным видится и выполнение социального заказа Городского центра занятости на подготовку предпринимателей из числа безработных для сектора малого бизнеса Тюменской области, которая будет осуществляться в 2000–2001 учебном году на базе центра по программе «Экономико-правовые основы предпринимательства и малый бизнес».

Впервые за годы существования центра будут предложены программы дистанционного обучения «Эффективный менеджер» и «Практический маркетинг» для занятых деловых людей, осуществляемые ныне в партнерстве с Международным институтом менеджмента «ЛИНК». В портфеле заказов РЦПК также проведение курсов для ОАО «Тобольскстроймеханизация», регионального государственного предприятия «Тюменьаэроконтроль» и др.



Даже беглое перечисление показывает, что отличительной особенностью указанных краткосрочных программ повышения квалификации является фокусирование внимания главным образом на обучении корпоративного клиента, а не индивидуального заказчика, концентрация в основном на крупных городских центрах, на крупных организациях, способных изыскать средства на повышение квалификации, и ориентация на потребности сегодняшнего дня. Хотя, как показывает опыт деятельности РЦПК по этому направлению, потребность в повышении квалификации формируется сейчас не столько в когнитивной сфере, сколько на уровне стиля и поведенческих стереотипов в изменяющемся рыночном окружении, что возможно достичь лишь с учетом планирования дальнейшего сопровождения повышения квалификации.

Таким образом, краткое освещение направлений деятельности Регионального центра переподготовки кадров и тенденций развития в университете программ дополнительного профессионального образования показывает:

— масштабы деятельности РЦПК сопоставимы (а подчас и превышают) с масштабами деятельности крупнейших факультетов высшего профессионального образования университета;

— положительная динамика обучаемых по различным направлениям в РЦПК подтверждает востребованность разрабатываемых в нем программ на рынке образовательных услуг Тюменской области;

— данная система пользуется заслуженным авторитетом РЦПК среди других учреждений дополнительного профессионального образования в Тюмени;

— практика преподавания в РЦПК формирует новый тип преподавателя, карьерные достижения которого формируются в зависимости от восприятия и оценки его слушателями.

Вместе с тем опыт управления программами дополнительного профессионального образования в РЦПК ТГУ выявил следующие проблемы:

— зачастую приоритетными остаются финансовые показатели, а вопрос о целях, ценностях и, следовательно, качестве обучения остается открытым;

— недостаточная конкурентоспособность программ и отсутствие у их руководителей и участников навыков работы в конкурентной среде, со взрослой аудиторией, навыков проведения тренингов для практических работников, когда принципы и методика обучения диктуются не столько логикой науки, сколько профессиональными задачами на предприятии, что не допускает отождествления предлагаемых программ с учебными дисциплинами, требует переориентации системы построения курсов с предметного на проблемный, отточенных презентационных навыков и даже известного артистизма;

— недостаточно эффективная работа с потенциальными корпоративными клиентами, слабое знание их потребностей и интересов;

— неудовлетворительное компьютерное и информационно-методическое сопровождение предлагаемых программ дополнительного профессионального образования;

— финансирование, а нередко агрессивная и неквалифицированная маркетинговая поддержка программ дополнительного профессионального образования, не учитывающая специфики рекламирования интеллектуальных образовательных продуктов, где объектом рыночного продвижения должен быть не столько предлагаемый образовательный продукт (услуга), сколько бренд самого образовательного учреждения (РЦПК или ТГУ).

Перспективы развития РЦПК как центра дополнительного профессионального образования видятся в следующем:

1. Разработка стратегического видения дальнейшего развития РЦПК и обретение им устойчивого лидерства не в погоне за массовостью обучаемых, дальнейшей региональной экспансией и наращиванием финансовых показателей, а в подлинном профессионализме и новаторстве в обучении, что, кстати, в дальнейшем окупается сторицей и в финансовом отношении. Это возможно, если вопреки бытующему всепоглощающему и детальному администрированию бюрократического типа РЦПК оживит свои традиции как подлинно предпринимательская структура, силу которой составляет командный дух и профессионализм всех участников.

2. Установление эффективной, ясной и прозрачной системы организационно-финансовых отношений между университетом и РЦПК, при которой центр, опираясь на огромный университетский потенциал, кадры, площади и т. п., тем не менее сохранял бы независимость, предотвращающую возможность волевых субъективных решений.

3. Изменение ценностных приоритетов должно сопровождаться не столько расширением перечня предлагаемых специальностей и программ, сколько концентрацией ресурсов на «ключевой компетенции» центра, его основном конкурентном преимуществе.

4. Развитие новаторских форм и методов обучения по программам дополнительного профессионального образования (обучение в мини-группах, обучение, совмещенное с консалтингом, дистанционное обучение, тренинги и т. п.).

5. Корректировка структуры предлагаемых в РЦПК программ с переориентацией на программы профессиональной переподготовки и с постепенным освоением нового для него направления — предоставления дополнительного к высшему образованию (свыше 1000 часов).

6. Активизация представительства Регионального центра в работе авторитетных общественных ассоциаций, объединений и советов в области дополнительного профессионального образования и усиление его связей с другими образовательными учреждениями подобного профиля.

7. Формирование и развитие системы связей с общественностью и средствами массовой информации, улучшение имиджа РЦПК с целью расширения потенциальной клиентской базы.

Таким образом, вступающий в фазу зрелости (накануне своего десятилетнего юбилея) Региональный центр переподготовки кадров видится в третьем тысячелетии как эффективно управляемая организация предпринимательского типа, сохраняющая преемственность в руководстве и командный дух, являющаяся эталоном профессионализма и работающая на принципах взаимовыгодной конкуренции, то есть открытости для сотрудничества и партнерства с другими образовательными учреждениями.