

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Автор: В. В. МАЙЕР

*МАЙЕР Владимир Викторович - кандидат технических наук, профессор кафедры социологии Тюменского государственного нефтегазового университета.*

Реальностью социально-экономического и духовного развития российского общества является усиление роли регионов. Одним из наиболее значимых в народнохозяйственном комплексе современной России является Тюменский регион. Его особенность - крупные территориально-промышленные комплексы, ориентированные на освоение западносибирских запасов нефти и газа. Регион проявил себя многоотраслевым организмом, не имеющим аналогов в стране как по важности решаемых проблем, так и по масштабам выполняемых работ, требующих хорошо подготовленных кадров. В этих условиях актуальна *регионализация образования*, предполагающая его адаптацию к социально-экономическим условиям данного региона, в результате которой обеспечивается подготовка специалистов, обладающих специфическими для существующих здесь предприятий профессиональными знаниями и умениями. Именно происходящие на месте социально-экономические изменения обуславливают необходимость разработки новой концепции регионального университетского комплекса и принятия практических мер, направленных на обновление профессионального образования.

В данной статье автор рассматривает актуальные направления модернизации *регионального высшего профессионального образования* на примере Тюменского госу-

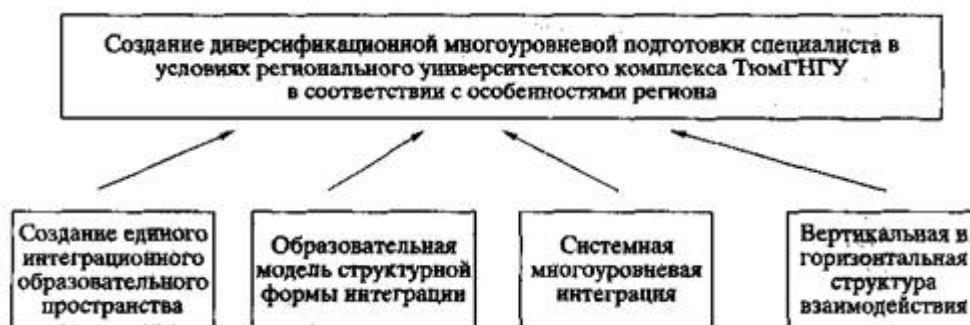


Рис. 1. Основные концептуальные положения создания диверсификационной системы в ТюмГНГУ

дарственного нефтегазового университета (ТюмГНГУ), который на протяжении 50 лет является основным поставщиком специалистов для нефтегазового комплекса.

Важнейшим направлением, характеризующим новые тенденции в развитии профессионального образования, является *диверсификация*. Применительно к Тюменскому государственному нефтегазовому университету она предполагает осуществление структурно-содержательных изменений, предоставление самостоятельности в выборе профессионально-образовательных программ в соответствии с запросами регионального рынка труда, введение соответствующих сквозных учебных планов, охватывающих основные направления и специальности подготовки кадров, что позволяет лучше учитывать региональные потребности, создавать условия для подготовки творческого многофункционального и высокопрофессионального специалиста. На рис. 1 представлены факторы, обеспечивающие диверсификацию профессионального образования.

Еще одним инновационным направлением развития регионального образования становится процесс *корпоративизации* местных вузов, что обусловлено, в первую очередь, чрезмерным насыщением рынка образовательных услуг. Корпоративный подход к совершенствованию образовательных структур характеризуется организацией относительно замкнутой сети научно-образовательных связей на основе не только возможности объединения различных структур, но и ее целесообразности. Территориально-отраслевые особенности Тюменской области определили становление и развитие ее научно-образовательного пространства: профили учреждений начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО), ориентированных раньше на подготовку кадров в области медицины, педагогики, сельского и рыбного хозяйства, и количество обучающихся в них студентов. Однако, начиная с 1960-х гг., перед образованием были поставлены совершенно новые задачи, связанные с развитием нефтегазового комплекса, и высшая школа Тюменского региона стала развиваться за счет создания новых структур для профессиональной подготовки региональных кадров. Университетский комплекс нефтегазового университета, включающий все уровни подготовки от начального до высшего образования, представлен на рис. 2.

Новый стимул для модернизации образования и обучения связан с *изменением требований заказчиков в регионе*. Анализ сложившейся ранее системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров в регионе вскрыл ряд противоречий между существующей традиционной системой подготовки и необходимостью в ее разноуровневости, мобильности, гибкости, непрерывности, преемственности и вариативности. До сих пор наблюдается явное противоречие между потребностью в специалисте как самоорганизующейся личности и преобладанием ориентации высших учебных заведений на функциональную подготовку. Не практиковалась ранее и целенаправленная подготовка специалистов на основе государственного заказа. Прогнозируемая ситуация на рынке образовательных услуг заставляет вузы уделять пристальное внимание формированию условий для привлечения выпускников школ. Проблема обостряется демографической ситуацией в Тюменской области<sup>1</sup> (рис. 3), что в перспективе закономерно вызовет жесткую конкуренцию среди вузов региона.

Особенно остро сегодня стоит проблема обеспечения *качества образования*. С целью выявления наиболее значимых проблем, связанных с качеством образования, ав-

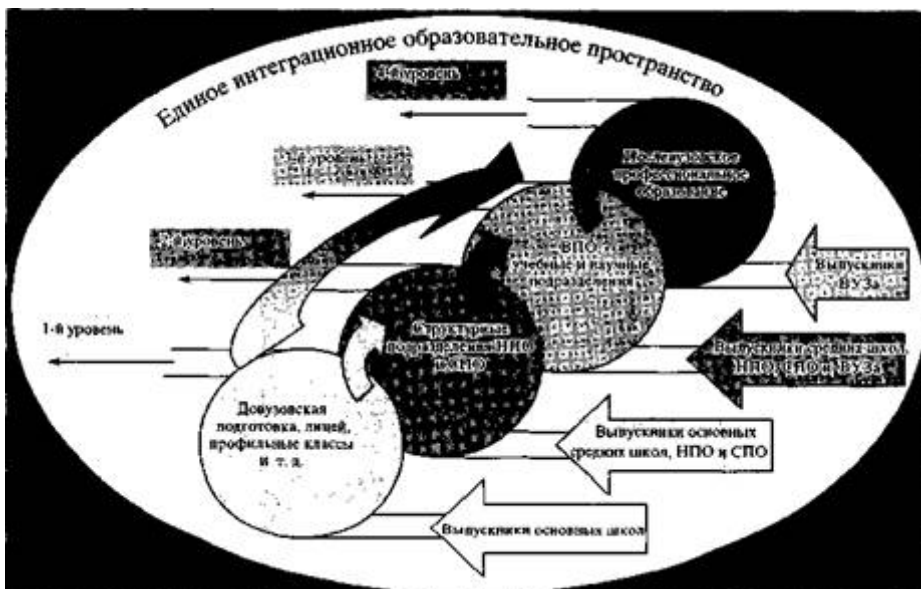


Рис. 2. Структура университетского комплекса ТюмГНГУ

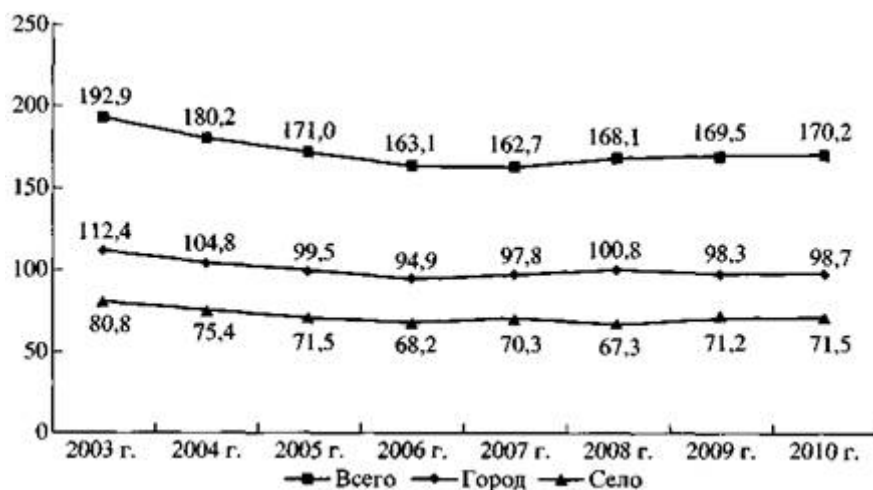


Рис. 3. Количество учащихся в образовательных учреждениях Тюменской области (с 1 по 11 классы, тыс. чел)

тором в 2006 г. было проведено анкетирование 1470 студентов ТюмГНГУ. В исследовании приняли участие 56,3% студентов технических специальностей (ТС), 24,6% студентов экономических специальностей (ЭС) и 19,1% - социально-гуманитарных специальностей (СГС), что соответствует генеральной совокупности. Наиболее значимые результаты представлены в табл. 1.

Как видно из таблицы, в полную меру сил и возможностей занимается лишь немного больше половины студентов (63%). Негативным фактором можно считать то, что

<sup>1</sup> Профессиональное образование в Тюменской области: программа модернизации до 2010 года. Тюмень: Вектор Бук, 2004.

Таблица 1

Оценка студентами образовательного процесса (в % к числу опрошенных по направлениям)

Элементы образовательного процесса	Всегда			Редко			Никогда		
	ТС	ЭС	СГС	ТС	ЭС	СГС	ТС	ЭС	СГС
Учусь в полную меру сил и возможностей	55,4	70,7	63,2	40,3	40,3	21,5	4,3	7,8	11,9
Занимаюсь дополнительно сверх образовательной программы	34,5	43,7	24,3	56,5	34,2	31,0	9,0	22,1	12,5
На отношение к учебе влияет:									
интерес к изучаемым предметам;	58,3	80,3	74,2	27,4	16,1	20,1	14,3	3,6	5,7
требовательное отношение преподавателей к успеваемости;	14,2	49,6	34,7	63,1	44,2	58,1	22,7	6,2	7,2
учет оценок при приеме на работу;	75,1	80,1	56,3	24,4	19,4	43,2	0,5	0,5	0,5
стремление лучше подготовиться к будущей деятельности	65,4	78,5	62,5	34,1	21,0	37,0	0,5	0,5	0,5
В преподавании применяются:									
традиционные формы обучения (лекции);	31,3	31,2	25,4	29,3	60,3	46,3	19,4	8,5	28,3
инновационные формы обучения (проблемные лекции, дискуссии, деловые игры и др.);	39,3	48,4	54,2	28,1	45,2	32,6	32,6	6,6	13,2
практические знания и навыки преподавателя;	58,3	50,5	33,2	27,1	30,3	52,7	14,6	19,2	14,5
современные информационные технологии и программное обеспечение	63,1	72,3	41,3	29,3	27,2	43,4	7,6	0,5	15,3
Участие студентов в организации учебного процесса:									
в оценке качества преподавания;	75,3	79,3	91,7	24,2	20,5	8,0	0,5	0,5	0,3
в корректировке учебных планов и программ	24,6	21,6	35,4	5,3	15,2	7,3	70,1	63,2	57,3
После окончания вуза имею:									
желание устроиться по специальности;	85,3	94,8	51,3	11,2	5,0	25,4	3,5	0,2	23,3
возможность устроиться по специальности	80,6	51,6	70,3	15,2	28,3	15,4	4,2	20,1	14,3

часть преподавателей продолжают использовать только традиционные способы обучения - лекции (29%). Возможно, поэтому 82% студентов хотели бы осуществлять контроль за качеством преподавания. Значимая часть студентов (27%) хотела бы принять участие в корректировке учебных планов и программ. Примечателен момент, характеризующий желание трудоустроиться по специальности после окончания вуза. Если студенты технических и экономических специальностей выразили желание работать по специальности (85% и 95% соответственно), то по социально-гуманитарным специальностям - только 51%. В то же время имеют реальную возможность устроиться по специальности около 81% студентов технических и 70% социально-гуманитарных специальностей, а экономистов меньше - около 52%.

Мнения студентов, характеризующих их взаимоотношения с потенциальным местом трудоустройства, делают немаловажной проблему обратной связи с работодателями: что ожидают они от выпускников на предприятиях? В связи с этим было опрошено 96 руководителей предприятий Тюменской области, в которых работает большинство выпускников Тюменского государственного нефтегазового университета. Вопросы касались умений молодых специалистов осуществлять производственные процессы с помощью технических средств; вести оперативную и техническую документацию; внедрять новые инженерные решения в практику; выбирать исходные данные для проектирования и выявления приоритетов решения задач с учетом производственных, экологических, технических и нравственных аспектов деятельности, прогнозировать их последствия и др. Итоги опроса показали довольно высокие оценки работодателями выпускников вуза. В то же время есть моменты, над которыми следовало бы задуматься вузовскому руководству и педагогическому коллективу. Например, в условиях информационной оснащенности многих предприятий выпускники оказываются не всегда готовы к использованию в своей деятельности современных информационных технологий. А недостаточное умение вести оперативную и техническую документацию говорит о необходимости усилить внимание к выработке у студентов практических навыков при освоении специальности. На основании этих и других социологических

Таблица 2

**Компетентностная модель специалиста**

Блоки профессиональных и социокультурных качеств	Характеристики качеств специалиста
<i>Профессиональная компетентность</i>	Профессиональные знания, умения и навыки (информационно-технологические, проектно-конструкторские, маркетинговые, правовые, организационно-управленческие, научно-исследовательские).
	Профессионально-корпоративная культура (чувство гордости за принадлежность к выбранной профессии, следование канонам профессиональной этики, творческий подход к профессиональной деятельности).
<i>Социально-культурная компетентность</i>	Мировоззрение (сформированность определенной картины мира, отношение к миру и собственной жизни в этом мире).
	Гражданственность и патриотизм (активность социальной и гражданской позиции, правовая культура).
	Нравственная культура (сформированность этического самосознания, морально-нравственные качества и установки, согласующиеся с нормами и традициями общества).
	Общая культура (ориентация на общекультурные ценности, сформированность комплекса позитивных смысложизненных ориентации, установок и отношений - истины, добра и красоты).
	Экологическая культура (развитое гуманистическое отношение к природе, понимание ценности природы, навыки рационального природопользования).
	Физическая культура (следование принципам здорового образа жизни, отношение к собственному организму как к ценности).
<i>Профессионально и социально значимые качества личности</i>	Коммуникативность (умение адекватно вести себя в коллективе, предотвращать и решать конфликтные ситуации, позитивно осмысливать критику).
	Самостоятельность (сила воли, самовоспитание, самоконтроль, саморегуляция, рефлексия, эмоциональная стабильность, внутренняя самоответственность).
	Развитость (восприятие, внимание, воображение, память, мышление).
	Креативность (способность к реализации творческого подхода в деятельности).
	Адекватность (устойчивое, осознанное положительное отношение к себе, окружающим, природе, социуму, стремление к постоянному личностному росту, повышению социального статуса).

исследований<sup>2</sup> в университете с участием представителей производства и, прежде всего, руководителей предприятий нефтегазового комплекса, разработана компетентностная модель специалиста (см. табл. 2).

Сказанное выше позволяет автору заключить, что процесс регионализации профессионального образования должен включать в себя: поэтапное структурное реформирование сети образовательных учреждений в регионе; развитие номенклатуры профессий и специальностей, по которым ведется подготовка; введение разноуровневой структуры образовательных услуг; моделирование образовательных областей, отражающих отраслевую, социокультурную и природную специфику региона; поиск педагогических технологий, способствующих саморазвитию личности в конкретных условиях региона; разработку программ и методик обучения, адекватных технико-организационным условиям и трудовым функциям работников, занятых в регионе.

Данный процесс обуславливает необходимость создания *университетских комплексов*, где основными стратегическими целями должны быть: повышение роли в социально-экономическом, технологическом, образовательном и культурном развитии региона и создание условий для подготовки *конкурентоспособного, мобильного высококультурного специалиста*, знающего региональную специфику, что предусматривает в первую очередь *повышение качества обучения*. Последнее и является ключевой идеей развития и модернизации современного российского образования.

<sup>2</sup> Шанс успеха. Университет как научно-образовательная корпорация / Под ред. Н. Н. Карнаухова. Тюмень, 2006.