

## **ЧАСТЬ II. ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

Г.Д. Бухарова  
(РГППУ, Екатеринбург)

### **О СОСТОЯНИИ И РАЗВИТИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА**

Особая важность и необходимость написания данной статьи продиктована современным состоянием и перспективами развития научно-педагогического потенциала российского образования.

Происходящая в России перестройка коснулась системы не только общего, но и высшего образования. Одной из причин реформы явилась не столько демографическая ситуация в стране, выразившаяся в уменьшении числа студентов, сколько позиция Минобрнауки – сократить число высших учебных заведений. Например, в нашем городе «приказал долго жить» Уральский государственный университет, который влился в структуру Уральского политехнического университета. Нам видится, что такое слияние является преждевременным и по большей части опасным. Оно породило технический университет с новыми направлениями подготовки студентов, чего раньше технический университет не делал. Произойдёт ли развитие вуза, появятся ли возможности для его дальнейшего роста и интеллектуального взаимообогащения профессорско-преподавательского состава? Этот вопрос остаётся открытым и, как говорится, требуется время для ответа на него.

Как известно, в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 был проведен мониторинг государственных вузов России, в итоге 30 педагогических вузов страны попали в число неэффективных [1, с. 19]. Вследствие этого к Российскому государственному профессионально-педагогическому университету присоединили на правах филиала Нижне-Тагильскую социально-педагогическую академию. Произошло резкое увеличение

числа преподавателей университета, что привело к уменьшению показателя «остепенности» профессорско-преподавательского состава вуза. Как этот процесс отразится на качестве подготовки будущих специалистов, пока трудно сказать.

К одной из актуальных проблем относится проблема сохранения научно-педагогических кадров и подготовка новых докторов и кандидатов наук, отвечающих современным требованиям. Сделаем попытку разобраться со сложившейся ситуацией. В настоящее время происходит перерегистрация диссертационных советов. Соответствующие требования предъявляются к образовательному учреждению, на базе которого создаётся диссертационный совет. Чтобы войти в совет, претендент должен иметь не менее трех публикаций за последние три года в изданиях перечня ВАК; степень доктора наук по специальности совета, определённое число (не менее трех) защищённых кандидатов или докторов наук под его научным руководством по одной из специальностей диссертационного совета.

В сегодняшних условиях востребованными становятся доктора наук, возраст которых не превышает пенсионный. Возникает вопрос, имеются ли в вузах такие специалисты? Проблема состоит в том, что ранее защита докторской диссертации была в определенной степени связана с обязательными научными достижениями докторанта, выходявшего на защиту диссертации, что требовало серьезной работы соискателя.

Как показывает практика, перерегистрация диссертационных советов в стране идёт медленными темпами. Напрямую, как нам видится, это связано с происходящими перестройками в стране, в частности в системе образования.

На сайте ВАК опубликован проект Положения о порядке присуждения ученых степеней в рамках Пилотного проекта по апробации новой модели государственной аттестации научных и научно-педагогических работников [2]. Реализация данного проекта в каждом конкретном вузе требует обсуждения и принятия соответствующего решения. Будет ли данный проект принят и реализован – покажет время.

Далее следует обратиться к проблеме, лежащей на поверхности и требующей незамедлительного решения. Продолжается необратимый процесс старения научно-педагогических кадров, а появление новых докторов наук в ближайшем будущем даже теоретически трудно предвидеть. Почему? Сделаем попытку разобраться со сложившейся ситуацией. С одной стороны, кажется решить очень просто: предлагается перевести всех кандидатов наук в профессора, как это существует в ряде других стран. В такой ситуации возникает вопрос, справятся ли они с работой в новой должности? Достигли ли такие кандидаты уровня, определяющего их способности для научной и творческой работы? Вопрос сложный и неоднозначный.

В стране происходит реформа РАН, касающаяся академиков, членов-корреспондентов, докторов наук. По нашему мнению, требуется соответствующая реформа, но подходить надо к её осуществлению дифференцированно, учитывая заслуги каждого учёного, внесшего ощутимый вклад в науку. Грести всех и вся под «одну гребёнку» дело неблагодарное, а в ряде случаев опасное.

Все знают, что с первого сентября 2013 г. в действие вступил новый Федеральный закон об образовании. Обсуждение данного закона работниками образования, заинтересованными в его необходимости и важности для России, затянулось практически на два года. К его обсуждению были привлечены научно-педагогические кадры высшей и средней школы, работники промышленности, сферы бизнеса, родительская общественность. В ходе обсуждения неоднократно высказывалась мысль о сохранении системы начального профессионального образования (НПО) и это замечательно, но, к высказанным замечаниям созданная комиссия так и не прислушалась, и «воз проблем остался на прежнем месте» [3]. Можно сделать грустный, но верный вывод: идет планомерное уничтожение российского образования.

Для сегодняшнего состояния России реализация этого закона может привести к нежелательным и даже негативным последствиям. Хотелось бы верить, что наша Государственная дума и Правительство задумаются над этим вопросом и, наконец, придут к разумному решению.

Укажем, что новый виток в развитии страны происходит, и он неотвратим. Но давайте на минуту задумаемся, как быть с теми детьми, которые являются социальными сиротами, детьми из малообеспеченных семей, инвалидами (около 20 вузов, обучающихся инвалидов, оказались неэффективными [1]). Куда они смогут пойти учиться? Какой уровень образования они смогут получить? Будут ли они в будущем обеспечены работой? Вопросов больше, чем ответов на них.

Тем не менее, уничтожение системы НПО в новом законе произошло. Наш вуз, Российский государственный профессионально-педагогический университет, осуществляет подготовку педагогических кадров для системы СПО и НПО. Как он будет обучать педагогические кадры и осуществлять их профессиональную подготовку? Какой путь предназначен выпускникам вуза? Напрашивается выход для выпускников вуза: уйти в «свободное плавание»? Нам же видится, что основными направлениями в укреплении кадрового потенциала вуза являются:

- 1) создание благоприятных условий для роста специалистов и повышения ими профессионального мастерства;
- 2) финансирование прогрессивных начинаний;
- 3) укрепление связей образовательного учреждения (организации) с предприятиями, выступающими будущими работодателями выпускников вуза;

4) укрепление материально-технической базы вуза за счет вложений предприятий и бизнеса в развитие вуза, осуществляющего подготовку студентов для данного предприятия (организации);

5) привлечение работодателей с промышленных предприятий, сферы бизнеса и их непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе;

6) непосредственное участие работодателей в контроле знаний, сформированных компетенций у выпускников образовательных учреждений, планирующих будущую работу на данном предприятии (организации).

В статье нами рассмотрены только некоторые возможности предприятий и организаций, заинтересованных в повышении качества подготовки выпускников высшей школы.

#### *Библиографический список*

1. Смолин О.Н. «Русь, куда ж несешься ты?» // Некоторые социально-философские и политико-образовательные проблемы. Часть 1. Философские науки. 2013. № 11.

2. Высшая аттестационная комиссия (ВАК) [сайт]. URL: <http://vak.ed.gov.ru>.

3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.

З.Ж. Гумерова, В.С. Исмагилова  
(УГАТУ, Уфа)

### **ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ И СОГЛАСОВАНИЮ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Для того чтобы знать современные требования работодателей к персоналу, предлагается разрабатывать каталоги компетенций в разрезе конкретных должностей, которые имеются на предприятиях. Такие каталоги должны основываться на оценке компетенций специалистов. Цели и направленность этой процедуры будут зависеть от целей найма персонала в организации.

Оценка необходима, чтобы выявить ключевые компетенции, которыми должен обладать работник на конкретной вакантной должности и сравнить их с теми компетенциями, которые формируются в вузах по специальностям [1].

Для реализации этой цели необходимо осуществить следующие шаги:

1) сформировать экспертную группу;

2) создать каталоги компетенций, основанные на требованиях работодателей;