

# Проблемы внедрения инноваций в военно-техническом образовании

Военный инженерно-технический университет  
*Р.Е. Булат*

Реализация инноваций в военно-техническом образовании испытывает ряд специфических затруднений. Они связаны с двумя ключевыми характеристиками процесса образования: его управляемостью и развитием потребностей обучающихся к самосовершенству. В статье анализируются причины, препятствующие росту качества профессиональной подготовки обучающихся, и предлагаются пути их преодоления.

Известно, что в современной образовательной среде функция управления всё больше переориентируется на вопросы качества. И.В. Аржанова отмечает, что декларация в рамках Болонского процесса общеевропейских принципов оценки качества высшего образования и создание сети соответствующих агентств «вывели вопросы управления качеством в абсолютные приоритеты» [1]. При этом, как и в других сферах, качество зачастую рассматривается как индикатор эффективности управления, а значит, взаимосвязь между этими

понятиями все более упрочняется. По мнению Г.П. Чепуренко, «управление качеством является главным фактором, обеспечивающим преимущество любой системы, в том числе и системы образования» [2].

Анализ многочисленных публикаций показывает, что вопросы разработки систем управления качеством образования зачастую затушевывают вопросы личностного развития обучающихся. На наш взгляд, управление качеством профессиональной подготовки должно рассматриваться не как самоцель, а как средство формирования наиболее полной готовности выпускника к профессиональной деятельности, что является психолого-педагогическим понятием. Необходимость такой взаимосвязи подчеркивает И.А. Зимняя: «Направления обучения поляризуются вокруг двух его характеристик: управляемости и формирования у учащихся способности «добывать» знания самостоятельно. При этом, конечно, ни одно из направлений в настоящее время не представлено в чистом виде, одно включает элементы другого» [3].

Поэтому, поддерживая задачу постоянного совершенствования системы управления качеством образования, мы считаем, что ее решение

должно быть сфокусировано на достижении цели, обусловленной запросами потребителей услуг образования, – на формировании наиболее полной готовности выпускников к дальнейшей профессиональной деятельности. Однако реализация инноваций в военно-техническом образовании по обеим отмеченным И.А. Зимней характеристикам испытывает специфические затруднения.

В рамках управления качеством образования это выражается в том, что:

1. Отношение к процессу ранжирования вузов посредством государственной аккредитации в Министерстве образования (Минобрнауки) не всегда совпадает с мнением учредителя военных вузов (ввузов) – Министерства обороны Российской Федерации (МО РФ). Это, естественно, не облегчает прохождение вузами аккредитационных процедур, разработанных Минобрнауки. Так, например, между министерствами не унифицированы значения понятий «академия», «университет» и «институт». В результате самые высокие (университетские) аккредитационные требования Минобрнауки должны соответствовать статусу военной академии и закономерно снизить актуальность их выполнения для военного университета. Однако в настоящее время при прохождении аккредитации в Минобрнауки к военной академии предъявляются более льготные требования, чем к военному университету. Более того, появление в МО РФ понятия «военный учебно-научный центр» (ВУНЦ) еще более усложняет градацию вузов по критериям Минобрнауки, определяющим тип учреждения.

2. Проблема унификации квалификационных требований МО РФ и ГОС ВПО за период обучения в вузе обостряется приближением ГОС ВПО третьего поколения. Так, например, действующие федеральные требования к специалисту-строителю оставляют в образовательной программе лишь 30% учебного времени в виде регионального и вузовского компонента. Однако квалификаци-

онные требования к офицеру как к современному руководителю и как к военному бесспорны и, скорее всего, могут соответствовать образовательной программе по специальности 080505.65 «Управление персоналом» с квалификацией «менеджер», точно так же имеющей федеральный компонент в 70% от пятилетнего периода и оставляющей 30% на военную специфику. Органичное решение такой унификации возможно только при подготовке командира взвода в общевоинских вузах, но никак не специалиста в инженерном вузе. При этом переход на четырехлетнее образование с более жесткими требованиями базовой части ГОС ВПО третьего поколения даже у общевоинских вузов закономерно обусловит дефицит бюджета учебного времени.

3. Аккредитация Минобрнауки еще не гарантирует перспективу и развитие вуза. Во-первых, это связано с тем, что именно учредитель определяет и потребность в вузе, и его статус в рамках организационно-штатной реконструкции Вооруженных сил в целом. Во-вторых, используемые в МО РФ критерии оценки качества вуза акцентированы на характеристике воинской дисциплины, внутреннего порядка, физической готовности и др. Поэтому негативные показатели по этим критериям или стратегическая необходимость вывода вуза из центра на периферию в рамках реорганизации военного образования способны затушевать самые высокие оценки Минобрнауки и восторженные отзывы потребителей о выпускниках или о научных школах вуза.

4. Рост требований в области спектра реализуемых образовательных программ является камнем преткновения для военного университета, в котором направления подготовки жестко регламентированы учредителем. В результате университет, обладающий достаточным потенциалом для своего развития, но не получивший разрешения от МО РФ на подготовку выпускников по направлениям из новых блоков специальнос-

тей, вполне может лишиться своего статуса в Минобразования.

5. Управление вузом регламентировано рядом характерных для МО РФ руководящих документов, противоречащих сближению понятий «инновационный университет» и «воинская часть», поскольку требования расписаны по дням, службы войск, безопасности военной службы и обеспечения режима секретности контрастируют с понятиями Интернета, мобильности, а также самореализации и творчества курсантов.

6. Решение задач, свойственных командиру воинской части, снижает коэффициент личного участия начальника вуза в управлении качеством образования, заставляя его перепоручать этот вопрос экспертам, отделам и др., которые лишены властных полномочий.

7. В вузах пока нет специалистов, имеющих реальный опыт разработки систем управления качеством профессиональной подготовки, адекватных сфере военного образования.

Реализация инноваций в рамках второй характеристики затруднена в основном тем, что разработку основ формирования готовности выпускников вузов к профессиональной деятельности в рамках системы управления качеством образования существенно сдерживается уровнем развития психолого-педагогического «инструментария». Так, задачей системы управления качеством образова-

ния является создание необходимых условий превращения образования в процесс развития личности. Поэтому при разработке системы управления качеством образования необходимы меры, компенсирующие технологический уклон на строгое выполнение требований аккредитационных процедур. Они должны унифицировать компоненты системы управления качеством с позиции формирования требуемого уровня профессионально важных способностей обучающихся на основе максимального развития их профессионального самосознания и потенциальных творческих возможностей.

Однако, несмотря на происходящие преобразования в высшей школе, в настоящее время остается нерешенной проблема, заключающаяся в том, что молодые специалисты не обладают достаточно развитыми потребностями в своем самосовершенствовании и развитии, а поэтому мало способны к конструктивной деятельности и новому творческому мышлению [4]. Поэтому утверждения в ряде современных публикаций о положительных изменениях в личностной позиции обучающихся мы воспринимаем как анализ зарубежных источников. Так, например, В.Н. Вениаминов отмечает [5], что «миллионы людей тянутся к знаниям, не без оснований надеясь, что они дадут им возможности для утверждения, применения своих сил, станут пропуском на рынок труда, позволят им раскрыться интеллект-

**Распределение мотивов обучающихся по значимости в порядке убывания**

**Таблица 1**

Получить диплом государственного образца о высшем проф. образовании	1
Получить квалификацию, гарантирующую высокую оплату труда	2
Получить гарантированное трудоустройство после окончания вуза	3
Овладеть востребованными знаниями, умениями и навыками	4
Получить престижную в обществе специальность	5
Получить альтернативу в карьере (госслужба или частный сектор)	6
Приобрести конкурентоспособное на рынке труда образование	7
Развить профессиональные способности для самореализации	8
Создать основу для профессионального самосовершенствования	9
Осознать профессиональную культуру дальнейшей деятельности	10
Реализовать свой творческий потенциал	11

туально и духовно, обеспечат благополучную жизнь». Так же считают специалисты Московского исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов: «Молодежь, стремясь получить высшее образование, значительно сильнее, чем раньше, учитывает при этом, сможет ли она получить образование, позволяющее быть конкурентоспособным». [6]

Для подтверждения нашего вывода было проведено анкетирование курсантов пяти специальностей каждого года обучения (всего 750 респондентов) на основе метода семантического дифференциала. В результате было выявлено, что первое место по-прежнему прочно удерживает сам документ о ВПО. В то же время потребности в осознанном приобретении конкурентоспособных знаний, умений и навыков, в реализации своего творческого потенциала, в самоформировании профессиональной культуры не вошли в пятерку наиболее актуализированных (табл. 1).

Следует отметить, что мотивы, начинающиеся со слова «получить», находятся на пяти из шести первых позиций, а ответы, содержащие смысловой оттенок в необходимости приложения самостоятельных усилий, занимают

четвертое и последние пять мест. При анализе результатов также было отмечено, что такое распределение не зависит от научной школы или престижа той или иной специальности. Однако, хоть и незначительно, оно изменяется со временем обучения в вузе.

Таким образом, одной из основных задач совершенствования управления военно-техническим образованием мы считаем необходимость изменения педагогического руководства организацией познавательной деятельности обучаемых [7]. От концепции жесткого, авторитарного управления, где курсант выступает объектом обучающих воздействий, необходим переход к системе организации недирективного управления познавательной деятельностью обучаемых, к педагогике сотрудничества, к созданию условий для самообразования и самосовершенствования качества подготовки [8]. Поэтому, если цель управления качеством образования рассматривать с точки зрения формирования готовности выпускников к профессиональной деятельности посредством реализации индивидуальной траектории развития каждой личности через и с помощью образования, то это означает соответствующее изменение его целей, содержа-

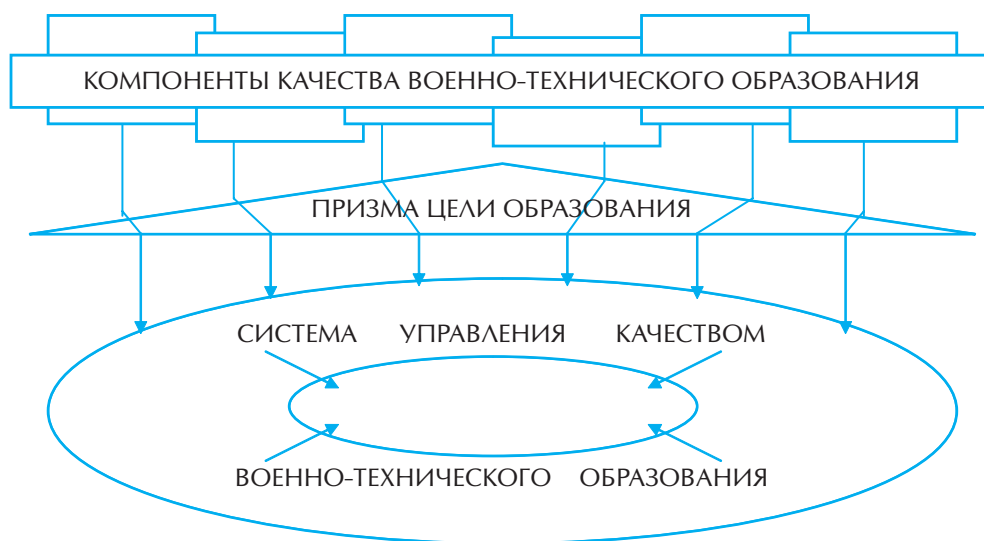


Рис. 1. Унификация компонентов качества образования через призму цели образования

ния, форм и методов его организации (рис. 1).

Решение специфических проблем управления качеством военно-технического образования силами вуза мы видим в нескольких аспектах. Во-первых, необходимо усиление организационной культуры университета (все чаще определяемой в современных публикациях как корпоративная) посредством адаптивных организационно-структурных преобразований. Так, реализация системного подхода связана с реинжинирингом старых внутрисистемных связей в совокупности с построением новых связей с (и между) новыми подсистемами. Поэтому, исходя из принадлежности вуза к МО РФ, необходимо использовать его потенциал в создании внутривузовских адаптивных подструктур, способных изменяться (адаптироваться) в соответствии с требованиями внешней среды. При адаптивной организационной структуре управление по отдельным сферам деятельности организации строится по вертикали, а по горизонтали осуществляется управление отдельными проектами. Для адаптивной структуры характерны создание непосредственных связей между специалистами и работа по решению задачи вне зависимости от их позиции в организации, а главное – гибкое использование кадрового потенциала организации.

Подход, основанный на создании адаптивных организационных структур, позволит не только совершенствовать управление любым проектом, но и усилить информационно-психологическое обеспечение деятельности коллектива вуза, что будет содействовать укреплению корпоративной культуры университета, а значит, осознанному сплочению работников вуза для достижения его перспективных целей. В результате это будет способствовать искреннему убеждению каждого работника в том, что, достигая целей организации, он выигрывает и сам лично.

Второй аспект заключается в раскрытии потенциала военной

системы управления. Известно, что служебные обязанности руководителей профессиональной подготовкой на всех уровнях управления включают в себя обязанности командиров воинских подразделений. Так, например, начальник факультета – это не только декан, отвечающий за учебную и научную работу своего факультета. Он отвечает за боевую подготовку и мобилизационную готовность подразделения, воспитание, воинскую дисциплину и морально-психологическое состояние личного состава, безопасность военной службы, поддержание внутреннего порядка, сохранность и состояние вооружения, военной техники и других материальных средств, техническое, материальное, медицинское, социально-правовое и бытовое обеспечение подчиненных. Трудно представить декана, который после прочитанной лекции по своему предмету, проведения совета факультета и научной конференции не только отвечает за то, где и в каких условиях спят его подчиненные, но и сумеет собрать весь личный состав факультета в два часа ночи и выступить с ним в место рекогносцировки для отражения нападения противника.

Поэтому стоит отметить, что условия, временные рамки, средства и способы целенаправленных воздействий на курсанта несравнимо шире, чем на студента. Как показывает опыт, служебные, общественные, общие и специальные обязанности военнослужащих могут намного эффективнее использоваться при формировании у обучающихся востребованных «заказчиком» профессиональных способностей. Кроме того, наличие штатного управленческого звена в вузе на уровне курсов обучения и учебных групп позволяет совершенно по-иному сравнивать обязательную самостоятельную подготовку у курсантов и у студентов, также включенную в образовательную программу. Поэтому при подготовке ГОС ВПО третьего поколения, на наш взгляд, в образовательных требованиях должны быть закреплены возможности уклада повседневной деятельности курсантов.

Третьим аспектом, на наш взгляд, является то, что именно усиление потребностей обучаемых в самореализации и развитии творческого мышления способно вывести процесс профессиональной подготовки на новый качественный уровень. Поэтому мы поддерживаем точку зрения в том, что модернизацию содержания военно-технического образования нельзя рассматривать в отрыве от социально-гуманитарной подготовки [9]. Для практической реализации социально-гуманитарной подготовки в Военном инженерно-техническом университете была создана отдельная секция научно-технического совета, задача которой состояла в том, чтобы непрерывная социально-гуманитарная подготовка носила системный характер в течение всего периода обучения и стала необходимым структурным элементом инженерного образования.

Важнейшим условием качества профессиональной подготовки, обусловленным деятельностью профессорско-преподавательского состава, было признано обновление организационно-методического и социально-психологического аспектов образовательного процесса. Это потребовало пересмотра содержания постоянно действующих академических курсов переподготовки и повышения квалификации в университете по следующим направлениям [10]:

- повышение педагогического мастерства;
- профессиональная переподготовка;
- применение информационных технологий в учебном процессе и научных исследованиях;
- изучение передового опыта в перспективных областях науки, техники и технологии.

Преподавательский состав университета на академических курсах проходит переподготовку в группах:

- повышения квалификации преподавательского состава специально-технических дисциплин

вузов МО и военных кафедр гражданских вузов;

- повышения квалификации руководящего и преподавательского состава кафедр по вопросам управления образовательной деятельностью вузов;
- профессиональной переподготовки специалистов для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы»;
- профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере педагогики высшей школы.

В учебном плане этих групп в первую очередь были пересмотрены учебные программы по дисциплинам:

- «Технологии профессионально-ориентированного обучения»;
- «Современные технологии обучения и управления»;
- «Педагогическая практика»;
- «Специальная техническая дисциплина и частная методика ее преподавания».

Для проведения учебных занятий по этим дисциплинам была создана рабочая группа преподавателей, представляющих различные кафедры и направления. Занятия с преподавателями стали ориентироваться на постоянный поиск и создание нетрадиционных технологических социальных и психолого-педагогических решений, использование идей и принципиально новых «высоких», обеспечивающих многократное повышение эффективности педагогического и учебного труда, технологий. Такой подход способен нейтрализовать технологический уклон предлагаемых моделей управления качеством образования и позволит решить основную задачу профессионального образования – заложить основы профессиональной культуры личности, создавая при этом необходимые предпосылки для последующей профессиональной самореализации личности. Так, высшее про-

фессиональное образование может стать синонимом развития личности, не только усвоившей социально и профессионально значимые ценности своей будущей профессиональной деятельности, но и сознательно владеющей методами и способами ее дальнейшего развития.

В заключение стоит отметить, что решение оперативных и стратегических задач в целом должно быть направлено на то, что отмечал еще Ф. Энгельс [11]: «...в артиллерии и инженерных войсках встречаются как раз те высокообразованные офицеры, которыми Россия хвалится перед Европой и широкое применение талантов которых действительно поощряется...».

126

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Управление в высшей школе: опыт, тенденции, перспективы / Руководитель авторского коллектива В.М. Филиппов. – М.: Логос, 2006. – С. 488.
2. Чепуренко Г.П. Новые ориентиры современного образования. Информационные аспекты: Монография. – С-Пб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2002. – С.163.
3. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник для вузов. Изд. второе доп., испр. и перераб. – М.: Логос, 1999. – С. 62.
4. Нечаев Н.Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности: Материалы к V заседанию методологического семинара 08.02.2005. –М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 2005. – С. 95.
5. Вениаминов В.Н. Качество в негосударственном вузе. – С-Пб.: Изд-во политехн. ун-та, 2005. – С. 243.
6. Эфендиев А.Г., Дудина О.М. Социальный механизм формирования спроса на образовательные услуги высшей технической школы. – Квалиметрия человека и образования. Методология и практика. Кн. 1, часть II. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1993.
7. Федоров И.Б., Юдин Е.Г., Коршунов СВ., Третьяков А.Ф., Добряков А.А. Качество подготовки специалистов в МГТУ им. Баумана и стандарты международного проекта eur-ase / Качество высшего образования и подготовки специалистов к профессиональной деятельности // Труды Международного симпозиума. Москва, 9-11 ноября 2005 года. – Томск: изд. ТПУ, 2005.
8. Добряков А.А. Психолого-педагогические основы подготовки элитных специалистов как творческих личностей (содержательные элементы субъект-объектной образовательной технологии М.: «ЛОГОС», 2001. – С. 341.
9. Похолков Ю., Чучалин А., Боев О., Могильницкий С. Обеспечение и оценка качества высшего образования // Высшее образование в России. – 2004., № 2. – С. 12-27.
10. Булат Р.Е. Системный подход в управлении - фундамент качества образования // На страже Родины. № 59 (27593) от 20.10.2006. – С. 4.
11. Армии Европы. К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. 2-е изд. Т.11. – С. 478.