

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

**М.В. Коледов, кандидат военных наук, доцент.
Санкт-Петербургский университет МВД России.**

Т.В. Данилова, кандидат педагогических наук;

О.И. Ульбаева.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Рассмотрены актуальные вопросы, связанные с подготовкой ведомственных специалистов в общей системе высшего профессионального образования России.

Ключевые слова: образование, специалист, критерий эффективности, показатель, высшее учебное заведение

THE COMPLEX INDEX OF TRAINING OF GRADUATES OF DEPARTMENTAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

M.V. Koledov. Sank-Petersburg university of Ministry of internal affairs of Russia.

T.V. Danilova; O.I. Ulbaeva. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERKOM of Russia

The article discusses current issues related to the preparation of the departmental experts in the General system of higher professional education of Russia.

Keywords: education specialist, criterion of effectiveness, indicator, a higher educational institution

Совершенствование подготовки ведомственных специалистов должно осуществляться в общей системе высшего профессионального образования Российской Федерации и в соответствии с основными направлениями реформирования ведомства [1].

Любое ведомство, как потребителя специалистов-выпускников вузов, можно представить в виде системы, состоящей из взаимосвязанных элементов, каждый из которых определяет эффективность функционирования всей системы в целом. Необоснованное уменьшение значения одного из элементов или преувеличение другого неизбежно приведет либо к увеличению затрат на решение стоящих перед ведомством задач, либо к снижению эффективности его функционирования.

Направления развития элементов любого ведомства Российской Федерации определяются необходимостью приоритетного решения задач модернизации технического оснащения, применения традиционных и создания (освоения) новых энергоносителей, развития информационного обеспечения и т.п.

В настоящее время подготовка ведомственных специалистов ведется во многих вузах Российской Федерации, в том числе, не входящих в состав конкретного ведомства [2].

Специфика задач, решаемых ведомством, позволяет назначать на отдельные должности выпускников сторонних (неведомственных) вузов, в то же время в интересах дела, некоторые должности (например: составляющие костяк организационного ядра, способного анализировать и прогнозировать стратегию развития подразделения как одного из звеньев ведомства или точнее руководящие должности) должны комплектоваться выпускниками профильных ведомственных вузов. Это определяется качествами характера, присущими ведомственному профильному специалисту. Готовить специалистов для силовых структур (предназначенных к выполнению задач связанных с риском для жизни) должны люди, имеющие соответствующий опыт, определенные жизненные позиции и ценности [3].

Например, опыт действий по предназначению специалистов МЧС России, военных подразделений, подразделений полиции, показывает, что выпускники гражданских вузов имеют не менее, а зачастую более глубокие знания по общеобразовательным и специальным

дисциплинам, но в то же время низкие командные навыки и не высокий авторитет перед товарищами по служебной деятельности, имеющими практический опыт, полученный в процессе обучения в ведомственном учебном заведении. Как правило, в процессе служебной деятельности в среде опытных командиров (начальников) у вновь назначенных специалистов – выпускников гражданских вузов, появляются необходимые умения и навыки, которые позволяют им стать квалифицированными специалистами как говорится на все 100 % , при этом в дальнейшем не особое значение имеет тот факт – какой вуз они заканчивали (ведомственный или нет) [4].

Мы предлагаем оценивать систему подготовки ведомственных специалистов по конечному результату, то есть по уровню соответствия выпускника вуза характеру предстоящей работы и в качестве критерия эффективности системы подготовки специалистов выбрать показатель «соответствие выпускника занимаемой должности» (Π). Этот показатель является комплексным и включает:

– соответствие занимаемой должности по моральным качествам (как нам представляется, на современном этапе это: порядочность, готовность ставить служебные интересы выше личных, способность оценивать окружающий мир не только в личных интересах и др.) (Π_1);

– соответствие занимаемой должности по личной организованности и дисциплинированности (воспитание, в том числе в коллективе, способность подчиняться и выполнять требования командиров и начальников, «способность переносить тяготы и лишения воинской службы», способность работать в коллективе, ответственность и др.) (Π_2);

– соответствие занимаемой должности по целевой устремленности (желание карьерного роста по службе и энергичность в вопросах совершенствования) (Π_3);

– соответствие занимаемой должности по уровню образования (Π_4);

– соответствие занимаемой должности по деловым качествам (Π_5);

– соответствие занимаемой должности по опыту работы (Π_6);

– соответствие занимаемой должности по командирским качествам (Π_7).

Перечисление этих качеств можно продолжить, но основополагающими являются дисциплинированность и порядочность.

Таким образом, предложенный нами показатель, характеризующий ведомственного специалиста, может стать определяющим в выборе приоритетов в организации системы подготовки специалистов. В зависимости от госзаказа систему подготовки специалистов возможно менять и соответственно изменятся качества выпускников. Но в любом случае определенные качества, знания и умения учащиеся смогут получить только в среде ведомственных специалистов. Кроме того, известно, что статус учебного заведения сам по себе является мощным средством воспитания чувства ответственности и преданности своему делу.

Качественную характеристику выпускников вузов можно выразить следующим уравнением:

$$\Pi = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m K_i \Pi_j,$$

где K_i – коэффициент приоритета i -го показателя $i=1 \dots n$, при этом $K_1 + K_2 + K_3 + \dots + K_n = 1$, Π_j – показатель, характеризующий j -ые качества выпускника вуза, $j=1 \dots m$, по 4-х бальной системе (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Тогда, в зависимости от потребности ведомства в специалистах-выпускниках вузов и на основании рекомендаций группы экспертов (в качестве экспертов могут выступать начальники должностных лиц, замещаемых выпускниками вузов), возможно определить облик специалиста выпускника вузов и, соответственно, наиболее эффективную систему его подготовки. Кроме того, необходимо учитывать, что спектр задач, решаемых специалистами различных ведомств широк. Соответственно, отбор и предназначение выпускников вузов для ведомства и должностей целесообразно проводить на начальном этапе подготовки, выявлять склонности и способности учащихся, широко практиковать стажировку в организациях

и учреждениях на различных должностях, что поможет и обучающимся правильно сделать выбор направления своей подготовки.

Литература

1. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. М.: Юрист, 2014. 306 с.

3. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: метод. пособие. М.: Исслед. центр проблем качества подгот. спец., 2006. 72 с.

4. Сокольникова Э.И. Некоторые проблемы развития современного вуза // Вестник Моск. гос. гуманит. ун-та им. М.А. Шолохова. Пед. и психол. 2010. № 1.