

**ОТРАСЛЕВОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
ТЕОРЕТИКО-ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ КОНЦА XX – НАЧАЛА XXI ВЕКА**

Надежда Владимировна Силкина

Сибирский государственный университет путей сообщения, 630049, Россия, г. Новосибирск, ул. Д. Ковальчук, 191, доктор педагогических наук, профессор кафедры профессионального обучения, педагогики и психологии, тел. (383)328-02-15, e-mail: pedagogika@stu.ru

Ольга Ильинична Кашиник

Сибирский государственный университет путей сообщения, 630049, Россия, г. Новосибирск, ул. Д. Ковальчук, 191, кандидат социологических наук, доцент кафедры профессионального обучения, педагогики и психологии, тел. (383)328-03-88, e-mail: pedagogika@stu.ru

Важным фактором динамичного экономического роста и социального развития общества является модернизация системы профессионального образования. В качестве заказчиков профессионального образования в большинстве случаев выступают крупные производственные объединения. Осмысление их опыта подготовки собственных кадров на теоретическом и эмпирическом уровнях является обязательным условием дальнейшего развития отечественного профессионального образования. В статье рассмотрен опыт организации отраслевого профессионального образования в период 2000-2008 года на примере Минатома России (гг. Железногорск, Северск), ГОУ СИПК «Спецмонтаж (Сибирский институт повышения квалификации кадров «Спецмонтаж»), ОАО «РЖД» на примере Западно-Сибирской железной дороги (ЗСЖД), РАО «ЕЭС России», «Газпром», «Северсталь» и др. Определены причины интенсивного развития отраслевого профессионального образования, выделены особенности отраслевых образовательных программ, определены принципы построения обобщенной модели взаимодействия ИПК (институт повышения квалификации), ЦПК (центр повышения квалификации) и предприятий.

Ключевые слова: отраслевое профессиональное образование, особенности подготовки кадров в отраслевом профессиональном образовании.

**INDUSTRY PROFESSIONAL EDUCATION: THEORETICAL
AND EMPIRICAL ANALYSIS OF INSTITUTIONAL PROCESSES
OF LATE XX BEGINNING OF XXI CENTURIES**

Nadezhda V. Silkina

Siberian Transport University, 191, Dusi Kovalchuk St., Novosibirsk, 630049, Russia, D. Sc., Professor, Department of Professional Education, Educational Science and Psychology, phone: (383)328-03-88, e-mail: pedagogika@stu.ru

Olga I. Kashnik

Siberian Transport University, 191, Dusi Kovalchuk St., Novosibirsk, 630049, Russia, Ph. D., Associate Professor, Department of Professional Education, Educational Science and Psychology, phone: (383)328-03-88, e-mail: pedagogika@stu.ru

An important factor and basis for the dynamic economic growth and social development of the society is the modernization of vocational education system. large production associations are in

most cases the customers of vocational education. Understanding their experience in training their own personnel, at the theoretical and empirical levels is prerequisite for the further development of domestic professional education. In the article, in the period of 2000–2008, the experience of the organization of industry vocational education was considered on the example of the Ministry of Atomic Energy of Russia (Zheleznogorsk, Seversk), SEI SIPK Spetsmontazh (Siberian Institute for Advanced Training of Personnel Spetsmontazh), Russian Railways on the example of West-Siberian Railway (ZSZHD), RAO "UES of Russia", "Gazprom", "Severstal" and others. The work identifies the reasons for the intensive development of industry-specific vocational education, highlights the features of industry-specific educational programs, defines the principles of the generalization model of interaction IPK (Institute for Advanced Studies), CPC (Center for Advanced Studies) and enterprises.

Key words: industrial professional education, features of training in sectoral vocational education.

Социально-экономические процессы российского общества конца двадцатого начала двадцать первого века характеризуются трансформацией всех социальных институтов, включая институт профессионального образования. Как отмечают аналитики, [1, С. 353] «системные процессы в обществе сопровождаются с одной стороны, внешними, обусловленными реформами в стране и ситуацией в международном сообществе; с другой – внутрисистемными изменениями (в образовании, производстве, социальной сфере), с третьей – многообразием форм данных изменений на уровне каждого структурного элемента (организации), где проявляется субъективное и групповое сочетание определенных составляющих».

Процесс институционализации новых социальных образований характеризуется различными изменениями и недостаточным осмыслением этих изменений в отраслевом профессиональном образовании. На основе исторического, антропологического, системного подходов авторами статьи проведен анализ институциональных процессов отраслевого профессионального образования за период конец двадцатого начало двадцать первого века.

По мнению ученых и разработчиков документов (концепций модернизации российского образования, научной, научно-технической и инновационной политики в системе образования, федеральной целевой программы развития образования) [2–4] именно техническое образование должно сформировать интеллектуальный ресурс предприятий и обеспечить технологическое лидерство на рынке.

Вопросы реформирования отраслевого профессионального образования в крупнейших отраслях РФ (атомной энергетики и железнодорожного транспорта) представлены в ряде публикаций [1, 5–7]. Обратимся к опыту министерства атомной энергетики, федерального агентства РФ по атомной энергии (в настоящий момент Российской государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»)¹. «Исторически сложилось, что именно в данной отрасли были

¹ ГК «Росатом» создана в 2007 году; объединяет около 400 предприятий и организаций; в них работает около 250 тыс. человек.

сконцентрированы в значительной степени интеллектуальные и технологические ресурсы страны. Высока социальная роль данного ведомства. Так, производственные объекты (предприятия) Министерства атомной энергии создавались в полном автономном комплексе с обязательной социальной инфраструктурой (территориальные районы, микрорайоны). В советский период в отрасли атомной энергии была в концентрированном виде представлена вся система российского образования, во всех ее подсистемах, уровнях, элементах, моделях управления, обладающая автономностью, универсальностью и интегрированностью в экономическое, образовательное и социальное пространства. По всем качественным показателям это были лучшие образовательные, научные, научно-производственные комплексы, отличающиеся высоким уровнем педагогических кадров, интеллектуальных ресурсов, передовыми технологиями и научными школами» [1, 8].

Проведенный анализ нормативно-правовых документов² позволяет констатировать существенные преобразования в отраслевом профессиональном образовании в данный исторический период. Реализуются комплексные отраслевые программы по развитию системы подготовки кадров. Внедряется система менеджмента качества, в том числе по управлению персоналом и профессиональному обучению. Системный, процессуальный и компетентностный подходы становятся базовыми в формировании современных организационно-педагогических моделей взаимодействия работодателей и образовательных учреждений, рынка труда и системы непрерывного профессионального образования [9–11].

В этот период активно реализуются различные (президентские, федеральные, отраслевые, межведомственные, международные и региональные) программы в области ядерного образования и подготовки кадров в сфере наукоемких технологий. «Формируется многоуровневая система управления отраслевым образованием, которая включает департаменты в агентствах (министерстве), ведомственное учебно-методическое объединение, Межотраслевой специальный учебный центр Росатома России, советы руководителей учебных заведений и ИПК (институты повышения квалификации)» [18].

Таким образом, произошедшие изменения в социально-экономических и технологических сферах послужили основой для принятия нормативных документов, направленных на подготовку собственных кадров на базе институтов и центров подготовки и повышения квалификации.

Теоретический анализ научных работ по изучению тенденций развития и инновационных процессов непрерывного профессионального образования, модернизации системы дополнительного образования позволил сказать, что в рамках данного периода выстраивается и восстанавливается система профессионального обучения на предприятиях. «Основными задачами системы обра-

² Комплексная программа развития системы подготовки квалифицированных кадров всех уровней для Минатома России на период 2002-2007 годы; Министерством по атомной энергии РФ в 2003 году введен в действие ОСТ 95 10581 – 2003 «Система менеджмента качества организаций, в состав которых входят радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты. Управление персоналом. Профессиональное обучение персонала»; стандарты ГОСТ Р ИСО 9001 – 2001 и ГОСТ Р ИСО – 9004 – 2001.

зования предприятий, в состав которой входят особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты, становятся достижением и поддержание необходимого уровня квалификации персонала, способного обеспечить безопасную, надежную и эффективную работу производств и объектов. Отраслевое профессиональное образование понимается как деятельность, проводимая для улучшения способностей персонала отрасли, требующихся для выполнения работы в настоящее время, и для развития потенциала сотрудников, необходимого для выполнения работы в будущем» [9, 10].

Коротко остановимся на анализе практики развития отраслевого профессионального образования в данный период времени. В рамках сотрудничества Сибирского государственного университета путей сообщения и ГОУ Сибирский институт повышения квалификации кадров «Спецмонтаж» в течение 2000–2008 годов был реализован научно-практический проект на предприятиях Минатома (г. Железногорск, г. Северск) по вопросам отраслевого профессионального обучения и подготовке специалистов по обучению. Были апробированы программы и методические материалы по курсу «Педагогическая компетентность специалиста по обучению» и рекомендации по формированию типовых программ для подготовки инструкторов по корпоративному профессиональному обучению. Авторы статьи участвовали в подготовке и проведении отраслевых семинаров [12, С. 178].

В ходе фокус-групп, проведенных с руководящим составом системы отраслевого образования (представители министерства, руководители образовательных учреждений, организаторы профессионального обучения на предприятиях и специалисты по обучению), были выделены этапы и соответствующие характеристики состояния профессионального образования и производственного обучения в отрасли. Ниже приведем краткие данные эмпирических материалов.

Период до 1987 года характеризуется пониманием и формулированием целей профессионального образования и производственного обучения, специализацией программ по отраслям, жестко централизованной подготовкой кадров, контролем за соблюдением сроков переподготовки и повышения квалификации на базе ИПК.

Период 1987–1995 гг. Наблюдается системный кризис на предприятиях Минатома РФ. Расширился перечень профессий. Снижается уровень входной характеристики специалиста, идет отток квалифицированных кадров, отмечается резкое сокращение объемов расходов на подготовку кадров, что отрицательно сказывается на качестве повышения квалификации и переподготовке в системе ИПК.

Период 1995–2008 гг. В этот период идет акционирование предприятий; предприятия самостоятельно могут выходить на мировой рынок. Федеральная законодательная база по подготовке и повышению квалификации кадров неполностью соответствует реальным требованиям производства; разрабатывается ее региональная и отраслевая компоненты. Отмечается нехватка квалифицированного персонала (технологи) и избыток неквалифицированной рабочей силы. Осуществляется попытка создания кадрового резерва, как средства закрепления высокопрофессиональных кадров на предприятиях. Наблюдается отток научно-

педагогических кадров из системы ИПК, начинают создаваться центры подготовки кадров на предприятиях. В организациях ИПК и учебных центрах осуществляется поиск образовательных технологий, идет разработка централизованных учебно-методических материалов. В рамках международных программ апробируется опыт ведущих мировых центров ядерного образования и внедряется компетентностный подход, который впоследствии становится базовым в формировании теоретических и практических моделей сотрудничества ИПК с предприятиями [13–16].

В рамках исследования также был проанализирован опыт отраслевого профессионального образования в отрасли железнодорожного транспорта и корпорации ОАО «РЖД». В соответствии с указом Министерства путей сообщения «Об основных направлениях совершенствования профессиональной подготовки кадров на железнодорожном транспорте» и во исполнение решения Коллегии Министерства путей сообщения «О коренном обновлении кадровой политики на железнодорожном транспорте» создана система профессионального обучения. Образованы учебные центры, 120 предприятий получили лицензии на право ведения образовательной деятельности. Планирование подготовки и повышения квалификации рабочих осуществляется согласно указанию Министерства путей сообщения №Л–1226у от 26.10.1998 во всех территориальных управлениях.

Так, в соответствии с приказом начальника Западно-Сибирской железной дороги (ЗСЖД) № 45–Н «О единой системе подготовки кадров на ЗСЖД», на предприятиях введены должности инженеров по обучению кадров; организовано 7 учебных центров, которые имеют более 250 учебных классов и лабораторий, оснащенных современной техникой; в центрах обучение ведется по 55 специальностям. Материальная база учебных учреждений позволяет проводить качественную подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала по рабочим профессиям. Можно сказать, что собственная подготовка кадров на базе различных образовательных учреждений является приоритетной для ОАО «РЖД». Более подробно организационно-управленческие вопросы трансформации отраслевого образования в отрасли железнодорожного транспорта раскрыты в статьях [12, 17].

Инновационные процессы в профессиональном образовании в электроэнергетике и РАО «ЕЭС России» были направлены на создание: 1) «эффективной и гибкой системы развития человеческих ресурсов энергетических компаний» [19]; 2) современных и конкурентных ИПК и ЦК по подготовке высококлассных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями. Разрабатывается нормативная база по подготовке персонала на основе федеральных, отраслевых документов и международных стандартов³.

³ Федеральный закон РФ «Об электроэнергетике» от 26.03.2003. № 35; Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 27.12.2002. № 184-ФЗ; Правила организации работы с персоналом в учреждениях и на предприятиях энергетического производства СО 34.12.102–94 (РД 34.12.102–94); Международный стандарт по обучению «Управление качеством. Руководящие указания» (ИСО 10015).

В этот период подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала осуществляется на базе 33 учебно-курсовых комбинатов, 13 учебных центров, 7 учебно-тренажерных центров, 5 центров подготовки персонала (кадров), 12 учебных пунктов. Данные образовательные учреждения являются структурными подразделениями энергетических компаний и других учебных центров.

Помимо вышеуказанных корпораций анализ отраслевого профессионального образования рассмотрен на примере компаний «Газпром», «Северсталь», «Русский алюминий», «ОКБ Сухого», «Вымпелтелеком», «Горно-металлургическая компания», «Норильский никель» и других [18, 19].

В качестве инновационных направлений и проектов следует выделить следующие:

1. Создание корпоративных университетов с использованием дистанционных технологий обучения (корпорации «Вымпелтелеком», «Северсталь»);

2. Создание специальных учебных подразделений на основе интернет технологий (компании «Сибирьтелеком», «Южная телекоммуникационная корпорация», «МТС» в сотрудничестве с мировыми телекоммуникационными лидерами «Алкатель» и «Сименс»);

3. Реализация международных образовательных проектов по межкорпоративному обучению персонала (корпорации «Дойчтелеком» (Лейпциг) и российских холдингов «Дальсвязь», «Уралсвязьинформ», «Сибирьтелеком» и др.).

На основе проведенного исследования можно констатировать, что «основной причиной модернизации отраслевого профессионального образования и его стремительное развитие – это неудовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников образовательных учреждений, большие затраты на "доводку" молодых специалистов до необходимого уровня компетентности в условиях конкуренции наукоемких технологий» [1,7].

Таким образом, институциональные реформы государственной системы управления (преобразование министерств в федеральные агентства, создание корпораций и акционерных обществ) повлияло на систему профессионального образования. «Последствия были различные. Произошло разрушение единого образовательного пространства, устойчивых системных связей между государством, ведомствами, предприятиями и учебными заведениями» [1].

Начиная с двухтысячных годов, создаются отраслевые образовательные комплексы, корпоративные институты, центры подготовки кадров, институты повышения квалификации. Образовательные программы отраслевых учебных заведений разрабатываются под конкретные производственные задачи и обучение персонала имеет ярко выраженный прикладной характер.

Начинается процесс создания корпоративных профессиональных стандартов. Качество профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников стали определяться работодателем. Возникла необходимость налаживания прямых связей по взаимодействию учреждений отраслевого профессионального образования с Заказчиками (предприятиями отрасли) на подготовку специалистов.

Осмысление научно-практического опыта решения задач по реформированию профессионального образования в России позволило авторам методологически обосновать модели взаимодействия институтов повышения квалификации и предприятий по вопросам корпоративного обучения. Данная модель включает взаимосвязанные блоки и компоненты, а именно, системные (целевой, содержательно-технологический, управленческий, результативно-контролирующий, диалектический) и функциональные (ценностно-смысловой, аналитико-прогностический, организационно-педагогический, экспертно-мониторинговый, развивающий). Обоснование предложенной модели, особенности ее развития и функционирования, создание необходимых организационно-педагогических условий подготовки кадров в системе дополнительного образования отражены в работах [10, 20, 21]. Предложенная модель была внедрена в работу Сибирского института повышения квалификации кадров «Спецмонтаж» (г. Новосибирск).

Подводя итог, можем констатировать следующее: развитие отраслевого профессионального образования в рамках непрерывного образования в рассматриваемый период было ориентировано на решение проблем интеграции образования и производства, сохранение и развитие кадрового потенциала отрасли; разработку мобильных и гибких программ; разработку новых профессиональных компетенций; расширение технологических свобод в процессе обучения персонала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Силкина Н.В., Кашник О.И., Сидоров О.И., Суздальцева Т.И. К модернизации системы профессионального образования // Сибирский педагогический журнал. – 2009. – № 11. – С. 353–360.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-Р (п.2).
3. Федеральная целевая программа развития образования на 2006-2010 годы утверждена Правительством РФ от 23 декабря 2005 г. № 803
4. Концепция научной, научно-технической и инновационной политики в системе образования Российской Федерации на 2001-2005 годы (Приказ Минобрнауки России от 06.06.2000 № 1705).
5. Профессиональное образование: Тенденции и перспективы развития / Сб. науч. тр. / Сибирский гос. ун-т путей сообщ. (СГУПС); под ред. Н. В. Силкиной. – Новосибирск, 2005.
6. Силкина Н.В., Кашник О.И. Инновационные процессы в системе профессионального образования: учебно-научно-производственные комплексы // Экономика образования. – 2007. – № 1 (38). – С. 38–46.
7. Силкина Н.В., Силкин Р.С. Отраслевое профессиональное образование: управленческий аспект // Философия образования. – 2007. – № 2 (19). – С. 141–148.
8. Сидоров О.И., Кашник О.И., Силкин Р.С., Суздальцева Т.И. Теоретико-эмпирический анализ процессов развития системы корпоративного профессионального образования атомного энергопромышленного комплекса // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. – 2010. – № 1. – С. 72.
9. Селезнев Ю.Н. Исследование факторов обеспечения надежной работы персонала атомных станций: диссертация ... канд. экономических наук: 08.00.05 / Селезнев Юрий Николаевич. – Иваново, 2003.

10. Сидоров О.И. Взаимодействие института повышения квалификации (ИПК) и предприятий по дополнительному профессиональному образованию специалистов: дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Сидоров Олег Игоревич; научный руководитель Н.В.Силкина [Место защиты: Кемер. гос. ун-т]. – Кемерово, 2010. – 238 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-13/1198.

11. Модели взаимодействия рынка труда и системы непрерывного профессионального образования // Профессиональное образование: тенденции и перспективы развития: Сб. науч. статей. вып. 3. Под ред. Н.В. Силкиной. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, – 2008. – С. 3–5.

12. Силкина Н.В., Кашник О.И. Анализ современных процессов в системе отраслевого профессионального образования (на примере отраслей железнодорожного транспорта и атомной энергии) // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2006. – № 15. – С. 168–179.

13. Силкина Н.В., Сидоров О.И. О подготовке кадров в системе дополнительного профессионального образования на примере атомного энергопромышленного комплекса // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2009. – № 20. – С. 57–64.

14. Сидоров О.И., Силкина Н.В. Дополнительное профессиональное образование как основа многоаспектного партнерского взаимодействия // Дополнительное профессиональное образование. – 2008. – № 7. – С. 10.

15. Силкина Н.В., Сидоров О.И., Суздальцева Т.И. Повышение качества подготовки кадров в системе атомного энергопромышленного комплекса на основе взаимодействия ИПК и служб управления персоналом // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 13. – С. 388–398.

16. Силкина Н.В., Кашник О.И. Реализация компетентного подхода в системе дополнительного профессионального образования // Актуальные вопросы образования. – 2018. – № 2. – С. 220–223.

17. Силкина Н.В., Кашник О.И. Отраслевое профессиональное образование на примере системы подготовки кадров для железных дорог // Вестн. Учеб.-метод. объединения по проф.-пед. образованию. Вып.2 (23). – Екатеринбург, 2003. – С.5–10.

18. Силкина Н.В. Корпоративная профессиональная подготовка кадров: от теории к практике. Практико-ориентированная монография // Н. В. Силкина, В. А. Федоров, Л. П. Пачикова, Р. С. Силкин. – Екатеринбург: РГПУ, 2007. – 210 с.

19. Силкин Р.С. Развитие профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения: диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Силкин Роман Сергеевич. – Екатеринбург, 2007.

20. Силкина Н.В., Пименова Е.А. Модель подготовки резерва кадров в современных условиях дополнительного профессионального образования: теоретический аспект // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2013. – № 34-2. – С. 20–30.

21. Силкина Н.В., Кашник О.И., Пименова Е.А. Организационно-педагогические условия подготовки резерва кадров в дополнительном профессиональном образовании // Актуальные вопросы образования. – 2017. – № 1-2. – С. 13–18.

© Н. В. Силкина, О. И. Кашник, 2019