

## Региональные аспекты подготовки кадров в мелиорации: эффект обратной связи

Г.В. Ольгаренко<sup>1</sup>, В.В. Каштанов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Всероссийский научно-исследовательский институт систем орошения и сельхозводоснабжения «Радуга», пос. Радужный, Россия

Поступила в редакцию 28.06.2018

### Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемы применимости образовательных технологий в системе повышения квалификации и переподготовки инженерных кадров в области мелиорации. На основе практического опыта и анализа статистических данных, отражено отношение лиц, заинтересованных в непрерывном образовании специалистов сельского хозяйства, к порядку организации и уровню подготовки кадров.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, образовательные технологии, дистанционное обучение, учебные программы, специфика сельского хозяйства, кадры, специалисты-мелиораторы, предложения и отзывы, статистические данные, интерактивное общение.

**Key words:** additional professional education, training methods, distance learning, training programs, farming specifics, staff, land reclamation experts, proposals and comments, statistics, intense communication.

*...вот вам факты! А почему – гипотез не измышляем!  
Г. Галилей*

Результаты анкетирования специалистов по эксплуатации гидромелиоративных систем и ирригационного оборудования, полученные Федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Всероссийский научно-исследовательский институт систем орошения и сельхозводоснабжения «Радуга» (далее по тексту – институт), стали поводом для размышлений о кадровых проблемах сельского хозяйства в области мелиорации.

Общение ученых-мелиораторов со специалистами-практиками на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров стали в последнее время большой редкостью. И проходят эти встречи без непосредственного живого контакта с учеными-преподавателями, в связи с внедрением дистанционных образовательных технологий, относящихся к заочной форме обучения.

Отношение работающего специалиста к получению дополнительного профессионального образования (ДПО) вполне понятно. С одной стороны, он задумывается о сохранении своего рабочего места, продвижении по карьерной лестнице, увеличении заработной платы, а с другой стороны, понимает, что все это упирается в решение руководителя предприятия, желающего чтобы организация работала стабильно, не отвлекая сотрудников на очное обучение. В этом смысле решение руководителя учреждения использовать обучение специалистов в заочной форме (читай – дистанционной) вполне объяснимо. Тем более, если это учреждение государственное бюджетное и руководитель (распорядитель кредита) имеет ограниченные финансовые возможности.

Дистанционное обучение специалистов со средним специальным или выс-

### ЛИТЕРАТУРА

1. Богоудинова, Р.З. Теоретико-методологические обоснования проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов // Известия Российской академии образования. – 2017. – № 3 (43). – С. 95-100.
2. Богоудинова, Р.З. Профессионально-педагогическая подготовка аспирантов в исследовательском университете / Ф.Т. Шагеева, Р.З. Богоудинова // Казанская наука. – 2016. – № 10. – С. 181-183.
3. Богоудинова, Р.З. Технология изучения удовлетворенности студентов качеством образовательного процесса в вузе / Р.З. Богоудинова, Д.Н. Мингазова // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2016. – № 1 (7). – С. 30.
4. Казакова, У.А. Развитие профессиональных умений и навыков у преподавателей технологических вузов в ходе переподготовки и повышения квалификации / У.А. Казакова, Ю.М. Кудрявцев // Казанская наука. – 2013. – № 3. – С. 11-16.
5. Глобальные вызовы в инженерном образовании. Инженерное образование для новой индустриализации (итоги международного симпозиума и международной научной школы) / В.В. Кондратьев, Ю.М. Кудрявцев, У.А. Казакова, М.Н. Кузнецова // Мир образования – образование в мире. – 2013. – № 4 (52). – С. 46-52.
6. Инженерное образование в стране и мире вызовы и решения (итоги международного симпозиума и международной научной школы) / В.В. Кондратьев, Ю.М. Кудрявцев, У.А. Казакова, М.Н. Кузнецова // Казанская наука. – 2013. – № 10. – С. 13-21.



Г.В. Ольгаренко



В.В. Каштанов

шим образованием подразумевает наличие у потенциальных слушателей материально-технической базы для его реализации. По крайней мере, у потенциального слушателя должны быть в наличии: персональный компьютер (ПК) с периферией, веб-камера и устойчивая связь в Интернете, способная обеспечить общение преподавателей со слушателем с достаточной скоростью и в необходимом объеме. Объективные факты говорят о следующем: техническое обеспечение сельскохозяйственных специалистов на местах, особенно расположенных на больших расстояниях от центров обучения, оставляет желать лучшего и во многих случаях не является устойчивым, что значительно снижает качество обучения.

Дистанционное обучение, бесспорно, имеет право быть использованным в учебном процессе, но оно должно применяться в каждом случае выборочно и обоснованно. Не все учебные программы, используемые на курсах повышения квалификации и переподготовки можно реализовывать с помощью «дистанта» – требуется дифференцированный подход к выбору таких программ. И это понятно, – достаточно вдуматься в название программы, даже не вникая в тонкости ее содержания [1, с. 4-5; 2, с.9-12].

Обучение специалистов сельскохозяйственного производства невозможно без живого общения ученого-преподавателя со слушателями-практиками, также как и без наличия конкретных объектов изучения, поскольку знаний ни у той, ни у другой стороны интерактивного общения в этом случае не прибавится. Очевидно, выбор форм и технологий обучения требует государственного регулирования, как это сделано по отношению к обучению специалистов в области медицины, атомной энергетики, вопросах государственной безопасности. Решающее слово здесь должно принадлежать Министерству образования и науки Российской Федерации.

Министерство сельского хозяйства РФ ежегодно выделяет достаточно крупные суммы денег на дополнительное профессиональное обучение своих специ-

алистов и планирует количественный состав обучающихся, что отражается в Государственном задании учреждения, занимающимся обучением. Дело остается за малым – нужна оперативная реакция руководителей учреждений отрасли на предложения образовательных организаций, ведь именно он определяет контингент обучающихся, выбор направлений обучения и отвечает за устойчивую работу организации в период отсутствия специалистов, направленных на обучение. Существенная подвижка в этом вопросе наблюдается. Например, количество заявок на обучение специалистов ФГБУ Управлений по мелиорации в 2018 году за счет средств Минсельхоза России значительно превысило запланированное в Государственном задании.

Специфика сельского хозяйства такова, что это отражается на выборе времени обучения (сезоне). Самое удобное время для обучения специалистов сельского хозяйства – межсезонье: ранняя весна, когда денежных средств для поездки на обучение в очной форме нет, или поздняя осень, когда они (деньги) есть, но руководитель учреждения раздумывает – как их лучше потратить!? Не обшаясь с «коллегами по цеху» специалист сельскохозяйственного предприятия деградирует. Поэтому есть конкретное предложение – регулярно в начале или конце учебного (календарного) года организовывать краткосрочные курсы повышения квалификации на базе учреждений, занимающихся обучением по заказу Министерства сельского хозяйства РФ в формате 2-3-х дневных семинаров по обмену опытом.

Анализ содержания заявок на обучение от ФГБУ Управлений по мелиорации, поданных в 2016-2017 годах показывает, что наблюдается нехватка квалифицированных кадров (дипломированных специалистов), и как следствие – незнание кадровыми специалистами устройства и технологий работы современной мелиоративной техники, используемой при возделывании различных сельскохозяйственных культур.

К наиболее «продвинутому» формам обучения в системе дополнительного об-

разования относится выездная. Ее эффективность напрямую связана с заинтересованностью республиканской, областной, районной, городской администраций и самих учреждений по мелиорации в непрерывном повышении образовательного уровня работников. При этом задача обучающей организации сводится к предложениям производителям таких программ обучения, которые вызывают у них интерес.

Слабым местом во взаимоотношениях администраций ФГБУ Управлений по мелиорации с обучающимися организациями является отсутствие базы данных, где отражался бы учет и порядок прохождения специалистами курсов повышения квалификации или переподготовки. Наличие такой базы совершенно необходимо, она позволяет планировать кадровую работу предприятий, а учреждениям, осуществляющим обучение, иметь реальный календарный годовой график обучения и планировать свою работу, в том числе в части предстоящих затрат. Дело за малым – нужна обратная связь, то есть своевременный отклик руководителей предприятий на запрос обучающей организации предоставить соответствующую информацию о прохождении ее специалистами курсов повышения квалификации или переподготовки.

Федеральная Целевая Программа «Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014-2020 годы» (далее по тексту – Программа) предполагает сохранение существующих и создание 92,89 тысяч новых высокотехнологичных рабочих мест для сельскохозяйственных товаропроизводителей за счет увеличения продуктивности существующих и вовлечения в оборот новых сельскохозяйственных угодий. Сохранение существующих и создание новых рабочих мест подразумевает наличие квалифицированных кадров, тогда уместно говорить об аттестации работающих специалистов, как базовой основы кадров сельского хозяйства, и об их своевременном обучении. К сожалению, вопросы проверки профессионального уровня кадров и непрерывного обуче-

ния специалистов сельхозпредприятий не нашли места ни в Программе, ни в других документах, отражающих механизм взаимодействия Министерства образования и науки РФ с Минсельхозом РФ [3].

Показательным примером, отражающим фактический уровень подготовки специалистов в мелиоративной отрасли, может служить результат участия Федеральных государственных бюджетных учреждений по мелиорации земель и сельхозводоснабжению, научно-исследовательских и проектных организаций во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии», организованном по предложению Департамента мелиорации Министерства сельского хозяйства Российской Федерации в 2016 году. В отрасли насчитывается 92 таких организации, при этом на приглашение участвовать в конкурсе откликнулось 17 организаций или 18,5%. Если говорить о количестве заявленных для участия специалистов, то их число в натуральном выражении составило 67 человек в 6 номинациях. При этом фактически прибыло и участвовало в конкурсе (проверке теоретической и практической подготовленности) – 30 человек или 44,8% от количества заявленных. Такие показатели эффекта обратной связи, имеющие, очевидно, свои объяснения.

Для информации. Во Всероссийском конкурсе «Лучшая трудовая династия в мелиорации», организованном по предложению Департамента мелиорации Министерства сельского хозяйства Российской Федерации в 2016 году, приняла участие 21 семейная династия. И это на фоне, примерно, пятнадцатитысячной численности специалистов мелиоративной отрасли.

Мотивация потенциальных слушателей курсов повышения квалификации и переподготовки к прохождению обучения проста. Каждый дипломированный специалист прикидывает на себя: «А что мне даст повышение квалификации или переподготовка?»

В соответствии со статистическими данными:

- для слушателей, имеющих заработную плату (з/п) «ниже средней» получение дополнительного образования не влияет на их доход от основной работы, но сохраняет за ними рабочее место;
- для слушателей со «средней» з/п при получении дополнительного образования уровень дохода увеличивается на 1,5%;
- для слушателей с з/п «выше средней» уровень дохода увеличивается на 17,2%;
- для слушателей с «высокой» з/п уровень дохода увеличивается на 34%;
- дополнительное образование является стабилизатором профессиональной карьеры и повышает защищенность работников на рынке труда [4, с. 32-34].

Единственное чего не хватает в такой ситуации, так это поддержки государства по закреплению кадров путем создания «благополучных» рабочих мест с подобающей зарплатой.

В настоящее время практика распространилась практика приема на работу в мелиоративную отрасль людей, не имеющих достаточной подготовленности по техническим дисциплинам. Однако, этим людям вменяется в обязанность ответственность за состояние таких опасных объектов, как например, мелиоративные системы и гидротехнические сооружения.

Знания специалистов и руководителей мелиоративной области, а особенно в части обеспечения безопасности гидромелиоративных объектов, сейчас находятся на очень низком уровне. Статистические данные свидетельствуют о том, что численность руководителей и специалистов ФГБУ Управлений по мелиорации, направляемых на курсы повышения квалификации в очной форме с последующей аттестацией в органах надзора, катастрофически упала до 1% от общего числа работающих в отрасли. Курсы повышения квалификации специалисты мелиоративной отрасли почему-то проходят «у себя» – в регионах, в непрофильных организациях, аккумулирующих на себе денежные средства Министерства сель-

ского хозяйства России, выделяемые им на обучение своих специалистов.

Примечательными при этом являются следующие факты, приведенные по результатам мониторинга (социологического опроса) состояния дополнительного образования России в 2016 году Российской академией народного хозяйства и Государственной службой при Президенте Российской Федерации [5, с. 38-84]:

1. Чаше других обучаются руководители разного уровня.

2. Доля обученных среди работников сельского хозяйства наименьшая по сравнению с другими отраслями – 4,1-4,5%;

3. Бюджетные отрасли являются примером положительного влияния государства в системе дополнительного образования.

4. На большинстве предприятий работники могут получить дополнительное профессиональное образование, однако, они об этом знают недостаточно.

5. Организации слабо отвечают на предложения обучающихся учреждений. Чтобы добиться результата, образовательное учреждение должно «довести» организации до определенного положительного решения. Все упирается в решение руководства.

6. Основным источником оплаты услуг дополнительного профессионального образования являются средства организаций.

7. Причиной получения работниками организаций дополнительного профессионального образования является осознание руководителем того, что он нарушает закон.

8. Дистанционное обучение получило низкую оценку в качестве предпочтительного варианта обучения (4,1-6,2% опрошенных).

9. Выбор обучения без отрыва от производства является предпочтительным с точки зрения работодателя.

10. Мотивация обучения в системе дополнительного профессионального образования поддерживается мечтами работников о росте заработной платы, повышении в должности, гарантии сохранения рабочего места.

Проблем с обучением руководителей и специалистов на курсах повышения квалификации или переподготовки предостаточно и предложения по их решению можно было бы свести к следующим:

1. Выбор форм и технологий обучения по программам дополнительного профессионального образования необходимо осуществлять дифференцированно.

2. При планировании государственных затрат на обучение руководителей и специалистов сельскохозяйственной отрасли необходимо использовать информационную базу обучающихся учреждений,

создаваемую совместно с производственными организациями.

3. Нормативные затраты на оказание государственных образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования должны производиться в расчете на одного обучающегося.

4. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования сельскохозяйственной отрасли должно быть поддержано тесным контактом Минсельхоза РФ с Министерством образования и науки РФ и находить отражение в содержании формируемых Федеральных Целевых Программ.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Каштанов, В.В. Вопросы применимости образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования в области обеспечения безопасной эксплуатации гидротехнических сооружений / В.В. Каштанов, С.С. Савушкин, С.А. Гжибовский // Повышение эффективности, надежности и безопасности гидротехнических сооружений: сб. науч. статей. Ташкент: Ташкентский ин-т инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства, 2018. – Т. 1. – С. 151-157.
2. Актуальные вопросы развития непрерывного образования: проблемы, пути решения: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. – М.: Национальный исследовательский технологический университет МИСиС, 2013.
3. Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014-2020 годы: Федеральная Целевая Программа: Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 года № 717 (В редакции, введенной в действие с 1 января 2018 года).
4. Попова, И.П. Дополнительное профессиональное образование: тенденции в реализации интеллектуально-профессионального потенциала: аналитический обзор по основным направлениям высшего образования / И.П. Попова. – М., 2011. – 64 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. ФИРО, Вып. 11).
5. Беляков, С.А. Дополнительное профессиональное образование: результаты мониторинга 2016 года / С.А. Беляков, А.В. Каравай, Е.А. Полушкина. – М.: Изд. дом Дело РАНХиГС, 2017. – 88 с.