

системе ведётся подготовка специалистов в МГТУ им. Баумана, СевмашВТУЗе, Санкт-Петербургском институте машиностроения (ПИМаш) и др. По окончании вуза выпускники имеют 2...3 года стажа работы, подтверждаемого трудовой книжкой. Распределения или проблем с трудоустройством у выпускников практически не бывает, т. к. уже на 5-ом курсе большинство знает где будет работать по окончании вуза, и, как правило, по тематике данного предприятия выполняют свой дипломный проект.

Жизнь не стоит на месте. Сегодня техника и технологии развиваются весьма стремительно и высшее образование не должно выступать в роли догоняющего. Образование и наука должны развиваться опережающими темпами. В этом, на наш взгляд, и заключается задача модернизации образования, переход на многоуровневую систему, а не двухуровневую. По какому уровню готовить специалистов для промышленных предприятий (бакалавр, специалист, магистр) в каждом конкретном вузе должно определять не только руководство Минобрнауки, но и руководство субъекта Федерации и региональный Союз промышленников и предпринимателей в зависимости от развития региона и потребностей промышленных предприятий. Следует отметить, что и за рубежом практически нет одинаковых систем образования.

Г. В. Можяева

Модели взаимодействия вузов при реализации дополнительных образовательных программ

*ГОУ ВПО Томский государственный университет,
Томск, Россия*

Развитие современного общества характеризуется процессами глобализации, отражающими специфику перехода к обществу знания, формирование которого предполагает определенную корректировку направлений стратегического развития государств и совершенствование образовательной парадигмы, одним из направлений которой является формирование единого образовательного пространства, развитие академической мобильности, реализация сетевых образовательных программ. Это связано с тем, что наибольший системный эффект от использования потенциала вузов может быть достигнут при объединении их усилий и ресурсов в рамках единой сети, обеспечивающей эффективное межвузовское взаимодействие.

Интересный опыт развития сетевого взаимодействия российских вузов накоплен в рамках проекта по формированию на базе инновационных вузов сетевой распределенной структуры повышения квалификации преподавателей и научных сотрудников вузов по внедрению результатов инновационных образовательных программ и применению новых образовательных технологий, выполненного в рамках Федеральной целевой программы развития образования в 2008–2010 годах Томским государственным университетом.

В ходе проекта разработаны модель распределенной структуры повышения квалификации и ее основные структурные элементы, включая организационное, техническое, технологическое и кадровое обеспечение сетевого взаимодействия: <http://ppk.tsu.ru/>. Основой организационного обеспечения модели является сеть ресурсных центров повышения квалификации, созданных на базе шести инновационных университетов на основе принципов саморегуляции. Основой функционирования сети становятся различные проекты, формируемые на время решения стоящей перед системой задачи. Решение каждой задачи может сопровождаться изменениями в механизмах взаимоотношений между элементами сети и привести к формированию временной иерархической структуры.

Для практической реализации модели были предложены две формы взаимодействия вузов при создании и реализации совместных программ повышения квалификации – "централизованная" и "децентрализованная".

В соответствии с первой формой, к реализации совместной образовательной программы привлекаются (в индивидуальном порядке) преподаватели других вузов (на условиях совместительства или по договору оказания услуг).

"Децентрализованная" форма взаимодействия вузов при реализации совместных программ предполагает, что обучающийся самостоятельно определяет, какие модули совместной программы будут изучаться и в каком вузе. Обучающийся, изучивший определенное количество модулей (общей продолжительностью не менее 72 часов) и прошедший аттестацию по каждому из них, может обратиться в любой вуз, участвующий в программе, пройти итоговую аттестацию и получить документ о повышении квалификации.

Второй вариант возможен только в том случае, если программа разработана несколькими вузами и является совместной (утверждена каждым вузом и осуществляется на основе договора о совместной деятельности). В этом случае любой из участников такой сети может стать главенствующим на период реализации конкретной образовательной программы. Как только набор новой группы осуществляется в другом вузе, роль главенствующего (ответственного вуза) переходит к вузу, осуществившему набор. И так далее.

В ходе проведения обучения по совместным программам повышения квалификации оформилась третья форма взаимодействия вузов при создании и реализации совместных программ повышения квалификации, интегрирующая в себе характеристики как централизованной модели взаимодействия (лидерство одного вуза, который организует обучение, привлекая преподавателей вузов-разработчиков модулей, и выдает итоговый документ о повышении квалификации), так и децентрализованной (свобода слушателей в выборе образовательной траектории за счет элективных модулей).

Процесс обучения базировался на существующей технической, технологической и информационно-коммуникационной основе, сформированной в вузах, внедряющих инновационные образовательные программы.

Распределенность обучения в рамках сетевой модели повышения квалификации позволяет расширить образовательное пространство, информационное и

