

Н.В. ЛЫСЕНКО,*проректор по инновационной образовательной деятельности университета*

Создание и развитие такой системы является одной из многочисленных задач, которые решаются в рамках инновационного проекта университета. Известно, что современные технологии качественно изменяются каждые 3 – 5 лет (в некоторых областях науки и техники эти изменения происходят и в течение 1 – 2 лет), что приводит к быстрому устареванию знаний и к необходимости их регулярного обновления. Это накладывает определенные требования к образовательному процессу и содержанию образовательных программ, к их своевремен-

населения в области непрерывного образования;

– создание современной материальной, методической, информационно-технической базы для предоставления услуг в области непрерывного образования;

– привлечение высококвалифицированных специалистов для оказания услуг в области непрерывного образования.

Решение перечисленных задач позволит также завоевать значительную долю рынка образовательных услуг в направлениях, приоритетных для университета, и

трудников университета; в Германии – 28 человек; в Финляндии – 20; в США – 4; во Франции – 4 и по 1 – 2 человека в других странах.

Ряд наших преподавателей и сотрудников познакомились с последними достижениями в своей области деятельности в Уральском техническом университете «УПИ», в Московском институте радиотехники, электроники и автоматики, в Дальневосточном государственном университете, в архиве «Горбачев-фонда», в Высшей школе экономики, а также на крупных предприятиях нашего города.

При этом 264 человека получили удостоверение о повышении квалификации государственного образца. Так, например, стажировка двух сотрудников ФКТИ в Упсальском университете позволила внедрить кредитно-модульную систему управления учебным процессом в магистерскую программу по профилю «Корпоративные информационно-управляющие системы». Стажировка 7 преподавателей в Государственном оптическом институте предполагает использование в этом году при подготовке магистров по профилю «Компьютерные технологии инжиниринга» операционной системы РВ Багет 2.0.

Ассистенты кафедры САУ А.В. Вейнмейстер и Д.С. Косолапов прошли профессиональное обучение в компании «Сименс», что помогло им разработать и запустить 36 лабораторных комплексов в новой учебно-научной лаборатории ФЭА «Автоматизация и электроприводы компании «Сименс». Результаты повышения квалификации профессора Е.Б. Соловьевой использованы при разработке лабораторного практикума по основным разделам и спецглавам курса ТОЭ.

Стажировка преподавателей кафедры телевидения и видеотехники в Высшей технической школе г. Висбаден способствовала подписанию договора о совместной подготовке магистров; после стажировки сотрудников кафедры РС в университете г. Гиссена разработан учебно-методический комплекс новой дисциплины «Теория сигналов и полей».

Кафедрой ЛИНС подготовлен меморандум о сотрудничестве в области обмена студентами и преподавателями между Мюнхенским техническим университетом и ЛЭТИ. Обмен информацией и тесное научное сотрудничество докторантов ФПБЭИ способствуют повышению качества выполняемых диссертационных работ и внедрению их результатов в образовательный процесс университета. Так, результатом стажировки в США докторанта кафедры БМЭиОС А.Н. Калинин стал уникальный программный продукт лабораторного практикума, который после необходимой адаптации к нашим образовательным программам будет использован при подготовке магистров. К слову сказать, без такой адаптации наши студенты оказались не совсем готовы к выполнению сложных лабораторных работ.

Стажировка доцентов А.В. Тимофеева и А.Е. Лоренца в МЭСИ по изучению технологий электронного обучения и компьютерного тестирования позволила ускоренными темпами развернуть систему компьютерного тестирования в нашем университете, разработать регламент ее использования и приступить к этапу апробации системы.

Безусловно, это лишь отдельные примеры удачного внедрения результатов повышения квалификации сотрудников университета. Во всех без исключения отчетах о стажировках, освоении образовательных программ главным пунктом является обязательное внедрение их результатов в учебный процесс подготовки магистров.

И в 2008 году эта задача для всех повышающих квалификацию также остается основной. Есть все основания надеяться, что безусловное освоение всех выделенных на повышение квалификации финансовых средств даст мощный импульс повышению качества образования в университете, разработке собственных образовательных программ дополнительного профессионального образования, созданию имиджа «ЛЭТИ» как крупного образовательного центра России.

Система непрерывного профессионального образования ЛЭТИ

му обновлению, необходимости создания новых образовательных программ, учебно-научных лабораторий и центров. Общепринятой тенденцией стало требование непрерывного образования на протяжении всей профессиональной деятельности, повышения квалификации в условиях динамично развивающейся экономики, острой конкурентной борьбы, глубоких структурных изменений в сфере занятости.

На сегодняшний день к системе непрерывного профессионального образования университета можно отнести ряд подразделений, реализующих программы дополнительного образования: ФППК, ФПКП, ЦНИТ, МЦО, ЦДП, Региональный центр медико-технического образования, некоторые кафедры и учебно-научные лаборатории. Однако все подразделения практически самостоятельны в выборе образовательных направлений; отсутствует координация и централизованное управление стратегией развития; подразделения находятся в неравных экономических отношениях с университетом, в различной степени используют ресурсы университета (свет, тепло, площади, оборудование, интеллектуальный потенциал и др.); ведут самостоятельную, часто неэффективную, маркетинговую и рекламную политику.

Следует констатировать недостаточную заинтересованность кафедр и других подразделений в развитии системы дополнительных платных образовательных услуг; отсутствие внутренней кооперации подразделений и, как следствие, наличие внутренней и внешней конкуренции и неэффективное использование ресурсов.

Основной целью создания системы непрерывного образования является обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала вуза, создание имиджа «ЛЭТИ» как крупного образовательного центра и, как следствие, существенное повышение качества образовательных программ различного уровня, реализуемых в университете.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

– создание комплекса дополнительных образовательных услуг, реализующего принцип непрерывного совершенствования знаний преподавателей, студентов и выпускников университета;

– изучение рынка образовательных услуг и труда, прогнозирование потребностей общества в области непрерывного образования;

– обеспечение удовлетворения запросов



существенно увеличить внебюджетные доходы вуза.

Для координации и оперативного управления предоставлением дополнительных образовательных услуг всеми образовательными структурами вуза в соответствии с планом выполнения инновационного проекта в университете в текущем году должен быть создан Институт непрерывного образования (ИНО). Первоочередными задачами ИНО являются масштабная реализация программ дополнительного профессионального образования специалистов на базе создаваемых учебно-научных лабораторий и центров и активизация участия университета в государственных программах повышения квалификации и переподготовки кадров.

Сегодня же основными формами дополнительного профессионального образования работников университета в рамках инновационного проекта являются стажировки, предусматривающие самостоятельную теоретическую подготовку и приобретение профессиональных и организационных навыков в российских и зарубежных вузах и компаниях, и краткосрочное повышение квалификации по образовательным программам, объем которых не превышает 72 часов. В прошлом году на эти цели было выделено более 14 млн. руб., в этом году на финансирование повышения квалификации выделена еще более значительная сумма – 16,5 млн. руб. В 2007 году 499 сотрудников ЛЭТИ в той или иной форме повысили свою квалификацию за счет средств государственной субсидии. Повышение квалификации проводилось как в стенах университета, так и в других организациях Санкт-Петербурга, России и за рубежом. В частности, повысили квалификацию: в Великобритании – 26 со-

ВОПРОСЫ абитуриентов и студентов ЛЭТИ и ОТВЕТЫ ректора вуза Д.В. Пузанкова

Я слышал, что в ваш университет принимают на бакалаврскую подготовку. А если я хочу получить полноценное образование, как и мои родители, то каким образом смогу это сделать?

Действительно, в вузе с прошлого, 2007 года осуществлен переход на уровневую подготовку. Первый уровень – бакалавриат, обучение длится четыре года, второй – двухгодичная подготовка магистров. В магистратуре две трети временного ресурса передано на усмотрение вуза. Это позволяет нам в максимальной степени реагировать на изменяющиеся запросы промышленности, работодателей. Поэтому мы становимся для них более привлекательными с точки зрения размещения заказов на подготовку кадров. Но не только у магистрантов предусмотрена профилизация, практическая подготовка. Поступив в бакалавриат, молодые люди получают подготовку, которая позволяет успешно справляться с работой по нескольким видам деятельности, требующей высшего образования. Далее перед ними выбор – либо идти работать, либо через конкурс поступать на второй уровень обучения, это еще два года. Между первым и вторым уровнем может быть перерыв – разные обстоятельства бывают в жизни, важно, что у ребят появится возможность самим осознать – что же они хотят.

Будет ли у меня возможность еще в вузе получить практические навыки инженерной или научной работы?

Безусловно, будет. И при подготовке в уровневом формате эти возможности значительно возросли: стандарты предусматривают увеличение объема самостоятельной работы, в том числе конкретно прописанной научно-производственной деятельности в процессе обучения. Других вариантов здесь просто быть не может. Когда мы говорим о практико-ориентированной подготовке, которая базируется на стратегическом партнерстве вуза и предприятий-заказчиков, то подавляющее число студентов – начиная с четвертого курса – уже работают.

Какие шаги предпринимает университет с целью совершенствования деятельности библиотеки?

Здесь можно выделить два направления, дополняющие друг друга. Это развитие самой библиотеки: сегодня у нас большой читальный зал капитально модернизируется, там обустраиваются компьютерные рабочие места, расширяются возможности свободного доступа к литературе. Однако нам нужно делать эту систему распределенной. Поэтому другое направление связано непосредственно с организацией учебного процесса. Резко возрастает роль информационных систем как источника знаний при подготовке студентов и аспирантов. А возможность доступа к этим ресурсам с рабочего места, домашнего компьютера или из общежития означает уменьшение нагрузки на бумажные издания, влияет на оперативность использования информации, наконец, на очереди в вузовской библиотеке.

Содействует ли вуз трудоустройству выпускников?

Мы занимаемся этим, причем по разным схемам. Одна – несколько формальная: есть служба содействия трудоустройству и адаптации выпускников, где собираются данные о потребностях предприятий и о выпускниках – здесь они могут найти работу еще до окончания вуза. Второй «срез» более основательный: в образовательные программы встроено взаимодействие со стратегическими партнерами. В этих условиях наши студенты реально включаются в практико-ориентированную подготовку уже с третьего курса, в том числе на рабочих местах на предприятиях. Там они получают более полное представление о перспективах своего трудоустройства, «втягиваются» в работу коллектива, и их выбор получается более осознанным.