

Белые пятна морского образования



Н.Н. ГРИГОРЬЕВ, канд. техн. наук, доцент ГМА им. адм. С.О. Макарова

Система подготовки кадров для морского флота во времена СССР была если не лучшей, то, по крайней мере, в числе лучших в мире. С началом распада СССР качество подготовки моряков стало неуклонно снижаться.

Среди прочих причин следует выделить две основные: снижение престижности морских профессий, а также профессии преподавателя морского учебного заведения. В результате этого возникли белые пятна в системе морского образования, которые не только продолжают увеличиваться, но и множатся. В медицине без постановки диагноза нельзя приступать к лечению болезни. А после диагностики, если найден большой орган, лечат, как правило, весь организм. Этот принцип подходит для лечения практически любой болезни, в том числе и общества.

Не претендуя на освещение всех проблем, связанных с подготовкой кадров в морской сфере, рассмотрим основные из белых пятен, которые особенно влияют на состояние судоходной экономики России.

Ситуация в системе морского образования

Сложившаяся ситуация в системе подготовки кадров для морского флота губительна как для учебных заведений, так и для судоходных компаний.

Консервативность образования имеет свои преимущества, но только в части преподавания общеобразовательных дисциплин. Вряд ли можно придумать что-то новое в изложении дифференциального и интегрального исчисления. Успех изложения материала полностью зависит от лекторского искусства преподавателя.

Другое дело преподавание специальных дисциплин в морском учебном заведении, здесь требуется динамика. Это продиктовано изменением не только техники, но, по сути, самой философии мореплавания. Современное состояние навигационной техники требует не столько знаний содержащегося внутри, сколько понимания принципов и умения применять их на практике. Обилие навигационной техники, применяемой на современном флоте, подвигает к тому, чтобы от общих принципов

действия переходить к конкретному управлению приборами. Похоже, что эта новая объективная реальность еще не осмыслена учебными заведениями.

Недостаток кадров вынуждает судовладельцев брать на работу специалистов, уровень подготовки которых не соответствует профилю и пожеланиям судовладельца. Кризис в системе морского образования породил состояние некой успокоенности и безразличия. Учебные заведения, в силу сложившихся обстоятельств, смирились с занятой нишей. Здоровое состояние конкуренции между учебными заведениями отсутствует. Тормозом является административная система финансирования. В сфере морского образования наступил опасный период застоя. Занятые позиции и рейтинг учебных заведений сохраняются по инерции. Но время устойчивого имиджа быстро течет, успешное существование нельзя завоевать раз и навсегда. Право на лидерство нужно завоевывать ежедневно. Отсутствие теоретических и практических навыков у выпускников вынуждает судоходные компании нести дополнительные расходы — доучивать выпускников, чтобы приблизить их навыки к своим потребностям.

Отношение курсантов к учебному процессу

Обилие высших учебных заведений в современной России (во времена СССР в стране было 600 вузов, в настоящее время — более 3000) является также одной из причин снижения качества образования. Сегодня число мест в вузах равняется числу желающих поступить в них. При этом выбор учебного заведения, да и стремление учиться, не всегда достаточно мотивированы. Учиться больше надо, чем хочется. Для поступивших в морские учебные заведения важна, прежде всего, отсрочка от армии. У некоторых отсутствие интереса к будущей специальности зарождается еще до поступления в учебное заведение.

Выбор вуза определяется зачастую

достаточно банально: из-за маленького конкурса, по совету знакомых или «заставили родители» (случается и такое), за компанию с друзьями, вуз близко от дома и проч. В результате возникает доминанта «надо» над «хочется». Отсутствие мотивации к обучению порождает сопротивление, которое проявляется откровенной ленью или бравадой перед другими курсантами. Начинаются разговоры о бессмысленности обучения в морском учебном заведении. Рост числа неуспевающих курсантов служит сдерживающим фактором к их отчислению. Под влиянием идеологии нехотев процесс распада мотивации обучения появляется и у вполне успевающих курсантов.

Не исключен вариант, когда учащемуся нравится сам процесс обучения, а вот работа по специальности не нравится или недоступна из-за врожденных либо приобретенных психофизиологических качеств. Их бы направлять в аспирантуру, но сегодня это в морских учебных заведениях не престижно.

В таких, прямо-таки тепличных, условиях лениться вроде бы стыдно, но можно. Лекарство от лени — замена административных методов финансирования морских учебных заведений экономическими методами. Обучение должно стать платным. Переход на платное образование приведет к качественным изменениям не только самого процесса, но и психологии профессиональной ориентации. Среди курсантов, обучающихся на платной основе, процент отчислений значительно ниже. Ведь деньги-то платят свои.

Следует признать, что сегодня моряк — это профессия временная. По различным данным, 25-60% выпускников вузов работают не по специальности. И это порождает свои трудности для работодателя. Для морской отрасли несвойственно брать на работу непрофессионалов, и это еще больше усугубляет ситуацию на судоходном кадровом рынке.

Проблемы учебного процесса

Их можно долго перечислять. Однако само по себе перечисление проблем ничего не дает. Вокруг каждой проблемы образуется великое множество ню-

ансов и ассоциаций. Прослеживание ассоциативных связей позволяет не только выявить проблемы, но и выстроить схему их решения с учетом большинства деталей. Только пристальное внимание к деталям в каждом конкретном учебном заведении может принести результат. Нельзя ограничиваться общими указаниями, частные проблемы должны решаться на местах.

Жизнь требует новых методик преподавания, и не только их. Пожалуй, к числу наиболее злободневных проблем учебного процесса следует причислить непонимание значения слов и терминов курсантами вследствие малого словарного запаса, что приводит не только к снижению качества обучения, но и к неправильным действиям. Зачастую эта проблема, как на берегу, так и на море, становится причиной аварий.

В последнее время печать и речь изобилуют иностранными терминами, смысл которых есть и остается не вполне понятным. В дальнейшем, же при работе на флоте, ситуация может осложниться при работе в интернациональных экипажах: «Если где сто языков, надо понять сто психологий» (Агни-Йога).

«Информационный смог» в виде нахлынувшей лавины терминов и их синонимов множит объем невоспринимаемых сведений. Многообразие терминов для объяснения одного и того же явления порождает заблуждения. Не помогает обучение с помощью компьютерных программ, на что сегодня очень сильно уповают. Очень образно по поводу такого обучения высказался покойный профессор ГМА имени адмирала С.О. Макарова А.М. Жухлин: «Чтобы ни делали, а «хмырь» с мелом у доски останется всегда». В образовательном процессе должно быть живое слово, и нести это живое слово должен человек, который знает состояние современного флота не понаслышке.

Предстоит серьезная работа по фильтрации «информационного смога», чтобы повысить качество образования.

Взаимодействие учебного заведения и судоходных компаний

Этот вопрос, который должен восприниматься как краеугольный камень судоходства, фактически не рассматривается. И это наносит ущерб системе морского образования и судоходству. Особенностью морского образования является то, что специалист является совместным «продуктом» как учебного заведения, так и судоходной



компания. Увы, сегодня учебные заведения и судоходные компании живут в параллельных мирах, зачастую лишь догадываясь о существовании друг друга. В результате учебное заведение ведет подготовку специалистов в соответствии со своими понятиями, однако придерживаясь при этом эфемерных стандартов образования, которые зачастую далеки от практики. Хорошая рекомендация дана в курсе МВА: «Все, что не следует делать, не следует делать даже хорошо».

Опыт судоходных компаний не аккумулируется. Это еще больше увеличивает разрыв между теорией и практикой. Невяные знания не переходят в явные, то есть не становятся общим достоянием. Особенно страдают дисциплины, связанные с эксплуатацией судов. А ведь в дальнейшем пробелы нужно восполнять. Хорошо, если это восполнение дастся не ценой аварий.

Сегодня нет никаких отношений между учебными заведениями и компаниями, занятыми выполнением специфических задач, такими как вспомогательный флот, дноуглубительные работы и проч.

Знание — не только сила, но и власть. Именно поэтому знания пытаются утаить. В случае морского образования, если корпоративные знания и аккумулируются в компании, то они не становятся достоянием учебного процесса.

На судоходном рынке не нужно угадывать потребности судовладельца. Их нужно формировать совместно с учебным заведением, исходя из задач компании. Из совместных потребнос-

тей должны рождаться новые стандарты.

Совместными усилиями судоходных компаний и учебных заведений нужно устранять недовольство друг другом. Требуется выработать совместную систему взглядов и норм отношений.

Стратегия учебного заведения должна зародиться из стратегии судоходных компаний.

Вопросы практической подготовки

Следует признать, что в настоящее время вопросы практической подготовки в значительной мере отданы на откуп самому курсанту. Нередки случаи, когда курсант сам находит компанию для прохождения практики.

Важность вопросов практической подготовки не допускает такого отношения. Целесообразно в морских учебных заведениях ввести должность заместителя по конвенционной подготовке и дипломированию, в обязанности которого должен входить подбор судоходных компаний для прохождения практики и взаимодействие с ними в вопросах формирования и обеспечения программ практики.

В судоходных компаниях должна быть должность по связям с учебными заведениями, причем достаточно высокого ранга. В небольших компаниях эти обязанности могут быть возложены на назначенное лицо по выполнению требований МКУБ. В солидных компаниях эти обязанности может выполнять директор по персоналу или введенная отдельная должность.



Проблема психологического отбора

Проблема отсутствия профотбора по психофизиологическим показателям моряка существует изначально, при поступлении в учебное заведение. Учитывая условия работы и отдыха на флоте, «дефект в психике» может иметь и приобретенный характер, который имеет научное название — психологическое выгорание. Доказано, что после четырехмесячного рейса в психике человека начинаются необратимые процессы. Вывод — продолжительность контрактов должна быть менее четырех месяцев.

Сегодня, вследствие административных методов управления учебными заведениями, приходится осуществлять набор в пределах контрольных цифр. Из-за непрестижности морских профессий вузы практически вынуждены принимать всех, кто подал документы. В дальнейшем отчисление производить сложно, хотя процент отчислений вырос. Все это отражается на качестве подготовки.

Материальная база учебного заведения

В настоящее время материальную базу морских учебных заведений можно характеризовать как разношерстную. Нередки случаи, когда изучают навигационную технику, которой на современных судах нет. В лучшем случае совпадают принципы действия, на которых она работает. После плавательных практик курсанты приносят отчеты, которые не стыкуются с учебными планами.

Было бы полезно в учебных заведениях избавиться от накопившегося устаревшего оборудования. Препрады на пути к оперативному управлению хозяйством учебного заведения подчас возводились годами.

Инновации в учебном процессе

К современному состоянию учебного процесса вряд ли применим термин «инновационные технологии». Это не более чем трескучий термин, который фигурирует даже в названиях учебных заведений. Инновационные технологии, вообще-то, это прорыв, в нашем случае, в качестве подготовки кадров. Правомерно ли вести речь о прорыве, когда снижение качества в системе морского образования признается как факт во всем мире?

Инновации в учебное заведение могут прийти только с новыми людьми, которые обогатили свои знания практическим опытом работы на флоте.

Воспитательная работа

Вопрос обширный. Хочется подчеркнуть один момент. Как это ни парадоксально, но стало обыденным явлением, когда преподаватель не знает имен курсантов, а курсант не знает имени преподавателя. Между тем, знание преподавателем курсантов привносит существенный эффект в качество подготовки. А курсантам было бы полезно знать о заслугах преподавателей.

Прочие вопросы воспитательной работы не менее важны и заслуживают самого пристального внимания.

Следует признать, что морские учебные заведения утрачивают статус зак-

рытых заведений. «Моралисты» усматривают в факте закрытости нарушение прав человека, но ведь их не будет рядом, когда человек окажется не просто в ограниченном пространстве, но и в экстремальных условиях. Именно с целью привыкания морское учебное заведение должно носить статус закрытого. Более того, требуется строго выполнять распорядок дня, ограничить просмотр телепередач. Английские принцы традиционно обучаются в закрытых учебных заведениях, и что-то не наблюдается шумихи вокруг такого «беззакония».

Без контроля дежурных офицеров распорядок дня нарушается, отсюда все негативные последствия несоблюдения режима. Вставший, но не проснувшийся курсант не способен к обучению. Для поддержания статуса закрытого учебного заведения целесообразно сохранить военно-морские кафедры.

Финансово-хозяйственная деятельность

«Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2006–2008 годы» среди прочих проблем отмечает необходимость рассмотрения столь важного вопроса, как «чрезмерное государственное регламентирование финансово-экономической деятельности и трудовых отношений в сфере образования при нехватке средств, недостаточной свободе их использования и при формальном расширении возможностей привлечения ресурсов в сферу образования». Заформализованность финансово-экономической деятельности в учебных заведениях быстро убеждает руководителя, что здравый смысл и законодательство часто идут в противоположных направлениях. Сделав благое дело для учебного заведения, есть шанс нарушить какую-либо статью гражданского кодекса. Это может случиться, даже если средства были израсходованы с целью обеспечения безопасности здоровья или жизни людей.

Выводы и предложения

В качестве основного тезиса нужно признать, что подготовка кадров для морского флота — задача общая, как учебного заведения, так и судоходной компании, которая будет в дальнейшем работодателем.

Для реального повышения качества подготовки в виде основного шага требуется изменить систему финансирования морского образования. После чего скрупулезно выстраивать весь

комплекс взаимоотношений основных участников процесса: курсант — учебное заведение — судоходная компания. При полной взаимной заинтересованности всех сторон успех гарантирован.

Выход из сложившейся ситуации видится в том, что судоходная компания должна получать выпускников, исходя из сделанного заказа конкретному учебному заведению. При этом компания должна оплатить подготовку специалистов конкретному учебному заведению. Вкладывая средства в подготовку моряков, компания получает законное право влияния на образовательные стандарты. Доля участия государства в финансировании морского образования должна быть минимизирована, ограничиться только федеральной компонентой. Благодаря финансированию федеральной компоненты государство должно оставить за собой право контроля качества подготовки.

Процедура перехода на экономические методы управления системой морского образования связана с целым рядом продуманных решений. Как писал журнал *Forbes*: «Секрет успеха Джека Уэлча кроется не в серии блестящих решений и дерзких предприятий, а в фанатическом внимании к деталям».

Именно отсутствие внимания к деталям загубило многие благие намерения в российской экономике и политике.

Приступая к обустройству морского образования России, нежелательно наступать на столь нам знакомые и, можно сказать, ставшие уже родными грабли. Слишком часто благие намерения в России не осуществляются пото-

му, что кто-то из участников преследует свои корыстные цели.

Введение контрактной системы обучения приведет к следующему:

Преподавателям придется обратить внимание не только на качество изложения учебного материала, но и на приведение его в соответствие с запросами судовладельца. Сегодня преподаватель скорее безразличен к успеваемости курсантов, ведь за качество обучения он фактически ответственности не несет. Совсем другое дело, когда преподаватель осознает, что размер его заработной платы зависит от количества курсантов и качества подготовки. Осознание зависимости будет способствовать возрождению обязательной самоподготовки, то есть более эффективному использованию времени. Курсанта нужно научить отличать плодотворное зерно информации от информационных плевел. В случае некачественного обучения рейтинг учебного заведения будет падать, в первую очередь, в глазах судовладельцев. Объективность — критерий качества.

Судоходные компании сегодня заняли позицию, когда не приходится оплачивать обучение курсанта. Истина «бесплатный сыр находится в мышеловке» всем известна. «Мышеловка» захлопнулась, вот только «мышь» признавать это не хочет. Подспудно накопилось взаимное недовольство судоходных компаний и учебных заведений, требуется эти барьеры устранить. Переход к экономическим методам финансирования обучения моряков позволит существенно повысить статус судоходных компаний, а заодно

и тех учебных заведений, которые будут готовить для них кадры.

Курсант, сам заплативший за свое обучение (или если за него заплатила судоходная компания), уже по-другому будет относиться к выбору профессии, а также к процессу обучения. В конечном счете, при неудачном опыте деньги, затраченные на обучение, не будут выброшены на ветер.

Учитывая состояние современного флота, многообразие конструкций судов (по своему назначению, в зависимости от перевозимого груза или иного рода деятельности) можно будет проработать вариант подготовки специалистов узкого профиля по модульным программам, одобренным судоходными компаниями и по их индивидуальным заказам.

Судоходным компаниям, с целью снижения текучести кадров, было бы полезно ввести некий документ, предусматривающий тенденцию роста специалиста в компании и после ухода на берег. Можно разработать процедуру подбора и расстановки кадров по конкурсу при переходе на береговую работу. В компании должна быть «зеленая карта» специалиста, в которой (в процессе его работы) проводится анализ трудовой деятельности с целью подбора места на берегу. Следует предусмотреть предварительное обучение с учетом перспективы использования специалиста. Нужно отказаться от потребительского отношения к моряку и морским учебным заведениям.

Судоходные компании должны обеспечить вовлеченность учебного заведения в процесс судоходного бизнеса. Пора сменить позицию стороннего наблюдателя на позицию активного участника учебного процесса. Успехи судоходного бизнеса должны быть совместными.

Страховым компаниям следовало бы обращать внимание на то, из каких специалистов укомплектован экипаж, какое учебное заведение они оканчивали. Нужна статистика по авариям и аварийным случаям с привязкой к учебному заведению, которое окончил специалист, совершивший аварию.

В заключение следует отметить, что намерения будут благими только в том случае, когда они направлены на благо людей. Ведь экономика сама по себе может расти, но не приносить удовлетворение массам.

Развивая судоходную отрасль России, нужно ориентироваться на повышение благосостояния тех, кто ей служит. В противном случае все затраченные усилия останутся неэффективными.

