

ных обрушений горящих конструкций зданий, взрывов, высокой температуры и др. В связи с этим, организационно-методическое обеспечение должно учитывать эти факторы в своем содержании, направленном на профессиональную подготовку специалиста-газодымщика.

В приведенной статье представлены лишь некоторые вопросы по созданию организационно-методического обеспечения дисциплины «Подготовка газодымщика» в возникающих чрезвычайных ситуациях.

*Романов С.П.*

### **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВОДОХОЗЯЙСТВЕННЫХ СЛУЖБ В УСЛОВИЯХ КОММУНАЛЬНОЙ РЕФОРМЫ**

Отечественные и зарубежные исследователи отмечают, что в ряде европейских стран, включая Россию, в последние десятилетия неуклонно возрастает потребность в развитии коммунального хозяйства, всех отраслей инфраструктуры, что связано, кроме прочих факторов, с интеграционными процессами на континенте.

В нашей стране удовлетворению этой потребности серьезно препятствует недостаточность и неэффективность государственного финансирования, что резко актуализирует необходимость и способность ответить на растущие запросы населения и производства, обеспечить эффективное управление объектами инфраструктуры и, как следствие, повысить качество обслуживания и производительность в этой сфере (В.И. Данилов-Данильян, Н.Н. Михеев, T.J. Anderson, J.A. Edward).

Удовлетворение этой потребности имеет решающее значение для экономического роста, сбалансированного развития регионов, улучшения среды обитания, охраны окружающей среды. Жесткие требования бюджетной дисциплины, необходимость сокращения задолженности предприятий, организаций, особенно государственных, усиливают интерес к частному инвестированию, что приводит к появлению новых, оригинальных схем финансирования, приватизации и тесной взаимосвязанности проектирования, строительства и эксплуатации объектов (В.П. Грузинов, Л.Н. Чернышев).

Однако существующие сегодня формы экономической организации развития коммунального хозяйства и инфраструктуры в це-

лом не совместимы с биогеохимическими природными циклами и не гарантируют устойчивого развития общества.

На основе Указа Президента «О концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» от 01.04.96 № 440 была разработана концепция устойчивого развития страны. Устойчивое развитие общества должно обеспечить нынешнему поколению и его потомкам не снижающийся во времени уровень благосостояния жизни, что связано, прежде всего, с сохранением природоресурсной базы (вода, воздух, растительный, животный мир, недра) страны.

Сегодня приходится констатировать, что состояние этой проблемы вызывает тревогу (Э.А. Азорянц, Н.Н. Михеев, В.В. Найденко). Так, например, политика в области водных ресурсов и практика управления ими не способствуют устойчивости ни с социальной, ни с экономической, ни с экологической точек зрения.

Научные исследования и массовая практика свидетельствуют, что проблемы в водоохранной сфере вызваны основными четырьмя причинами.

*Во-первых*, большинство стран, в том числе и Россия, все еще отказываются рассматривать воду в качестве экономической категории — как товар, что резко обесценивает ее и приводит к неэкономному водопользованию.

*Во-вторых*, система органов исполнительной власти, которая занимается вопросами забора, очистки, распределения и отведения воды, чрезмерно централизована, доля частного сектора в ней очень незначительна; пользователи практически не принимают никакого участия в планировании и управлении водными ресурсами, им также редко предоставляются какие-либо консультационные услуги. Как результат этого, муниципальные службы необоснованно громоздки (в России в водохозяйственных службах работают 10—20 человек на тысячу потребителей, тогда как в странах Западной Европы — 2—3 человека), при этом отсутствие зачастую должной профессиональной компетентности и недостаточность экономического стимулирования еще более препятствуют качественному обслуживанию системы водоснабжения.

*В-третьих*, вопросами управления водными ресурсами занимается не одно, а разные ведомства, мало заботящиеся о согласованности решения социальных, экономических, экологических задач, что, естественно, усугубляет кризисное состояние водохозяйственных служб.

*В-четвертых*, проблемам экологии и здоровьесбережения населения не уделяется должного внимания, между тем вода — это,

без преувеличения, фактор жизни или смерти для миллионов людей.

Результаты исследований ученых (Г.И. Николадзе, М.А. Сомов, V.M. Aggarwal, G.C. Cugie) доказывают, что большое число жителей разных стран подвержено риску, так как использует воду с содержанием вредных веществ (по оценке ВОЗ, частота заболеваний, вызываемых употреблением некачественной воды, является чрезвычайно высокой).

Неудовлетворительное состояние систем централизованного водоснабжения населения питьевой водой обусловлено рядом обстоятельств: интенсивным загрязнением водоисточников, недостаточным объемом поставляемой воды; неэффективностью традиционных технологических схем водоподготовки: эксплуатирующиеся водоочистные сооружения поверхностных водоисточников построены, как правило, по устаревшим технологиям, не предусматривающим кондиционирование природных вод с существенным техногенным и антропогенным загрязнениями; неудовлетворительным санитарно-техническим состоянием сетей: износ водопроводных сетей в отдельных городах достигает 50—60 % (В.В. Найденко, А.Ф. Порядин, Л.Н. Чернышев).

Правительство РФ решение проблем питьевого водоснабжения населения в контексте реформирования коммунальных служб страны считает приоритетным. Разработана Федеральная программа обеспечения населения питьевой водой, которая предусматривает: обеспечение бесперебойного снабжения населения РФ питьевой водой нормативного качества и в достаточном количестве; увеличение на 20 % доли используемых подземных вод на питьевые цели; сокращение на 20—30 % удельного водопотребления в жилищно-коммунальном комплексе за счет снижения нерационального расхода питьевой воды.

К сожалению, финансируется эта программа в недостаточной мере: федеральные средства очень ограничены, а водохозяйственные службы и местные органы власти едва могут покрыть эксплуатационные расходы и расходы по обслуживанию сооружений. Ввиду того, что неплатежи за водоснабжение приобрели недопустимые масштабы, особенно со стороны предприятий, водохозяйственные службы не получают достаточного объема средств для новых инвестиций, модернизации и улучшения обслуживания существующих систем водоснабжения.

Критическое состояние водохозяйственных служб в стране убедительно доказывает, что скорость и успех их реформирования во

многом зависят от наличия в водохозяйственных службах менеджеров и специалистов, которые могут взять на себя ответственность за подготовку и реализацию необходимых изменений. Однако приходится констатировать серьезный дефицит профессионалов в этой сфере, которые могли бы осуществлять ее реформирование. Хотя в эксплуатации систем водоснабжения и водоотведения страны задействовано около 430 000 человек, среди них крайне мало специалистов, обладающих прежде всего современным управленческим опытом, необходимым для проведения реформ. Потребность в руководителях нового типа, способных к реформированию в сложной социально-экономической ситуации, огромна.

Следовательно, одной из важнейших проблем реформирования коммунальных служб страны (в том числе водохозяйственных) становится подготовка современных руководителей, способных не только стабилизировать деятельность своего предприятия, но и развивать его в любой реальной ситуации.

Готова ли система образования, прежде всего система повышения квалификации, к подготовке и переподготовке руководителей нового поколения, способных успешно управлять производством в сложных социально-экономических условиях?

Работы отечественных и зарубежных ученых свидетельствуют об их большом интересе к проблеме обучения взрослых.

Прежде всего, многие ученые (В.С. Зборовский, А.Я. Найн, А.М. Новиков и др.) отмечают, что вместо одноразового базового образования, служившего человеку фундаментом всей его профессиональной деятельности, требуется образование в течение всей жизни. Это в полной мере относится и к профессиональному развитию руководителей водохозяйственных служб. Отсюда вытекает понимание непрерывного развития профессиональной компетентности руководителя как метода сопровождения деловой карьеры независимо от уровня, вида или качества его базового образования. Для руководителей это способ реализации своего творческого потенциала, для общества — механизм его воспроизводства и развития.

Как справедливо пишет М.М. Князев, профессиональное сопровождение карьеры нужно как доктору наук, так и руководителю, инженеру и рабочему. С такой позицией связано понимание особой роли повышения квалификации во всех ее аспектах и резкое усиление внимания к дополнительному профессиональному образованию, которое сегодня чаще всего рассматривается как некий факультатив, а то и просто «хобби».

По мнению академика РАО С.Я. Батышева, современному руководителю, инженеру, рабочему необходимо непрерывно повышать свои знания в области экологии, экономики, права, компьютерной грамотности, изучения иностранного языка. Таково широкое и пока еще мало освоенное поле, лежащее по «горизонтали» проблемы.

Заметим при этом, что недооценка «горизонтали» ведет к хроническому падению профессионального уровня как самих руководителей, так и инженерно-педагогических кадров, обучающих их.

К сожалению, приходится констатировать, что система подготовки и переподготовки руководителей, во-первых, слабо разворачивается на новые запросы практиков, во-вторых, недостаточно в своей деятельности использует современные достижения педагогической науки: в основном сохраняется старый подход к обучению (сообщение знаний, умений); преобладающими формами остаются лекции, мало внедряется диалоговый режим обучения, построенный на многоплановом мониторинге, человек не рассматривается как главное, центральное звено обучающего процесса.

Актуальность исследования проблемы подготовки руководителей водохозяйственных служб в условиях коммунальной реформы вызвана объективной необходимостью научно обоснованного подхода к разрешению противоречий, проявивших себя в деятельности руководителей водохозяйственных служб в новой социально-экономической действительности. Наиболее важными в ракурсе нашей проблемы являются противоречия между:

- традиционным управлением водохозяйственными службами и современной социально-экономической ситуацией;
- стихийно сложившимся опытом нового управления и научным его обоснованием;
- необходимостью современного управления и недостаточным уровнем реальной профессиональной компетентности руководителей;
- насущностью непрерывного профессионального развития руководителей и неготовностью образовательных учреждений к решению этой задачи.

В российской педагогике профессионального образования проблемы непрерывного развития профкомпетентности кадров получили раскрытие в социальном, экономическом, организационном и педагогическом аспектах. Это нашло свое отражение в трудах А.П. Беляевой, В.И. Корежкова, Г.С. Костыко, Ю.Н. Петрова, Б. Петрулевич и др.

Результаты исследований многих авторов: Б.С. Гершунского, Р.Л. Кричевского, Г.А. Рудика, Г.Н. Серикова, В.В. Шапкина и др. актуализировали дальнейшее развитие проблемы профессионального обучения взрослых в условиях гуманизации образования. Несмотря на это, проведенные исследования и изучение педагогического опыта показали, что в настоящее время почти нет инновационных моделей обучения взрослых, в частности, руководителей, не определена система содержания, оптимальные формы обучения. Особенно актуальной остается проблема методического обеспечения обучения взрослых (А.П. Беляева, А.М. Новиков, В.В. Шапкин и др.).

Новое видение целостной модели развития профессиональной компетентности руководителей, по нашему мнению, состоит в непрерывности и системности их профессионального роста. Без этого важнейшего условия эффективное управление любыми социальными системами, в частности, водохозяйственными службами, невозможно.

Специфика развития профессиональной компетентности взрослых потребовала изменения направлений научного поиска в сторону методологии и теории педагогического управления, а также методологии и теории развития и саморазвития личности руководителя в процессе обучения. Это оказалось возможным после выявления положительной корреляции ряда профессионально значимых черт в супертестах профессиональной ориентации: компьютерных опросниках «Управленческая деятельность» и «Педагогика».

Значимую ценность для поиска в этих направлениях представляют работы, в которых рассматриваются методологические и теоретические аспекты развития профкомпетентности руководителей (В.П. Беспалько, В.И. Загвязинский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, М.И. Махмутов, Н.М. Таланчук и др.), а также психологическая структура и особенности развития профессиональной деятельности взрослых (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, А.И. Мищенко и др.).

Вопросы выявления потребности руководителей в повышении профессиональной компетентности освещены в работах К.Я. Вазинной, Ю.Н. Петрова, А.Х. Шкляра и др. Серьезный интерес для исследования проблемы развития профессиональной компетентности руководителей представляют работы П.Р. Атутова, А.С. Белкина, В.А. Богданова, М.А. Галагузовой, Е.В. Ткаченко и др. по анализу педагогической деятельности и педагогического мастерства.

Весьма полезными являются труды отечественных и зарубежных авторов, рассматривающих проблему профессионального са-

моопределения под углом зрения потребностей личности, ее саморегуляции, формирования профессиональной «Я — концепции», модели профессиональной карьеры и жизненного пути (А.Г. Асмолов, Э.Р. Бернс, О.А. Конопкин, А. Маслоу, К.К. Платонов, Г.Н. Сериков, R.M. Gange, L.J. Briggs и др.).

Перспективы развития профессиональной компетентности взрослых освещаются в трудах А.А. Вербицкого, Б.С. Гершунского, Т.В. Гончаренко, Г.С. Костыко, М.И. Махмутова, Н.Е. Отвагиной и др.

Вместе с тем в настоящее время как в теории, так и в практике не получили должного научного обоснования проблемы организации системы повышения квалификации руководящих кадров и ее диверсификации в их практическую профессиональную деятельность.

Из сказанного явствует, что, с одной стороны, назрела практическая потребность в профессиональной подготовке руководителей, обладающих способностью решать новые социально-экономические проблемы, создавать условия для профессионального творчества трудового коллектива, стимулировать производственные инициативы и управлять процессом преобразования отдельных инициатив и новаций в механизм развития государственных, частных предприятий, а с другой — существует определенный недостаток знаний, систематизирующих этот процесс и придающих ему качества самоуправляемости и саморазвития.

*Семенов М.В.*

## **СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ УРАЛЬСКОГО ИНСТИТУТА ГПС МЧС РОССИИ**

Одним из приоритетов образовательной политики государства является создание условий повышения качества профессионального образования. Для достижения нового качества профессионального образования Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года определен ряд мер, включая реформирование системы управления профессиональным образованием, укрепление материально-технической базы, переезд некоторых образовательных программ, а также отработку различных моделей интеграции начального и среднего, среднего и высшего про-