

## ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА В МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
КОМИССИИ РСПП  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ  
ОБРАЗОВАНИЮ, ПРЕЗИДЕНТ  
ГРУППЫ КОМПАНИЙ IBS  
Анатолий Михайлович  
Карачинский



Качество трудовых ресурсов – одно из главных условий конкурентоспособности бизнеса. Работодатели все отчетливее осознают, что взаимодействие с системой образования является не только важной социальной задачей, но и вполне прагматичным экономическим стимулом. Отсюда повышенный интерес работодателей к образовательной политике и стремление играть в ней все возрастающую роль. Данная тенденция отвечает также общемировой практике.

Современная система высшего образования способна привлекать значительные средства за счет набора студентов на так называемые внебюджетные места. Сфера НПО/СПО не столь привлекательна для инвестиций со стороны граждан, однако вполне может получить поддержку бизнеса, если качество подготовки выпускников будет соответствовать требованиям, предъявляемым работодателями.

Причин поиска эффективных форматов взаимодействия системы профессионального образования с частным бизнесом несколько: с одной стороны, это инфраструктурная и технологическая отсталость государственного сектора НПО/СПО, с другой – потребность в квалифицированных кадрах для экономического развития страны.

Кроме того, одним из стимулов к взаимодействию государства и бизнеса стала возможность воспользоваться опытом менеджеров частных структур для совер-

шенствования управления государственными образовательными учреждениями, а также желание задействовать механизм рыночной конкуренции для повышения отдачи от использования бюджетных средств, направляемых в систему профессионального образования. В свою очередь, бизнес заинтересован в повышении качества подготовки рабочих и специалистов в соответствии с требованиями рынка труда.

Под влиянием рассмотренных выше причин, в 2007 году было подписано генеральное соглашение о взаимодействии между Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) и Министерством образования и науки Российской Федерации, в основе которого зафиксированы широкомасштабные совместные действия бизнеса и государства, способные существенно повлиять на ситуацию в области профессионального образования и повышения качества трудовых ресурсов. Инструментами такого влияния, в соответствии с соглашением, выступают формирование национальных систем квалификаций, профессиональных и корпоративных стандартов (а на их основе – государственных образовательных стандартов профессионального образования), создание системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

Увязка между собой государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта является актуальнейшей задачей, поскольку без учета квалификационных требований работодателей государственный образовательный стандарт не выполняет свои функции с точки зрения повышения качества подготовки выпускников.

К сожалению, на сегодняшний день разработка профессиональных стандартов не приняла массового характера. Участие же работодателей в разработке и одобрении образовательных стандартов нередко оказывается формальным и непродуктивным, поскольку они не всегда могут четко и системно озвучить свои требования, не владея необходимой методикой их выявления.

Формально выполняют свою функцию и существующие механизмы прогнозирования кадровых потребностей. Прежде всего они слабо учитывают интересы работодателей и строятся на слишком общих, макроуровневых прогнозных методиках.

Фактически, не получая ясного сигнала рынка, система образования сегодня создает заказ самой себе, самостоятельно формулирует требования к подготовке кадров и оценивает качество подготовки. Построение прогноза и, как следствие, формирование государственного задания не сбалансированы на федеральном и региональном уровнях. У системы профессионального образования недостаточно инструментов для быстрого реагирования на изменяющиеся потребности рынка труда.

Необходимо создание такой методики прогнозирования потребности в выпускниках системы профессионального образования, которая в первую очередь решала бы оптимизационную, а не расчетную или прогнозную задачу. Достичь абсолютного соответствия между спросом и предложением трудовых ресурсов невозможно, важно определить структуру и объемы выпуска специалистов, обеспечивающие минимальный дисбаланс между потребностью экономики и существующим предложением трудовых ресурсов.

В современных условиях повысить качество кадрового потенциала невозможно без серьезной модернизации профессионального образования, обеспечивающей подготовку специалистов, готовых приступить к работе сразу после выпуска, с минимальным сроком «доводки» под рабочее место. В ситуации смены технологического уклада, динамичного развития новых форм и методов работы, технологий производства, обновления основных фондов система образования должна быть жестко ориентирована на работодателя, чтобы успевать за реальной социально-экономической ситуацией. Речь идет о целом комплексе мер, среди которых:

- развитие инфраструктуры обучения – создание современных лабораторий, учебных производств и пр.;
- регулярное совершенствование программ подготовки на основе требований работодателя, профессиональных стандартов;
- повышение квалификации и переподготовка преподавательского состава системы профобразования на базе существующих промышленных предприятий и предприятий сферы услуг;
- сертификация преподавателей и мастеров производственного обучения работодателями.

Таким образом, ключевым вопросом профессионального образования было и остается обеспечение соответствия уровня подготовки выпускников требованиям работодателя.

В разных странах задача оценки и подтверждения наличия у работника навыков эффективной работы решается по-разному. В России в качестве инструмента оценки и подтверждения квалификации в основном используется итоговая аттестация выпускников учреждений профессионального образования, по результатам которой им присваивается профессиональная квалификация

и/или квалификационный разряд по рабочей профессии, выдается документ об образовании государственного образца. Формат итоговой аттестации предусматривает оценку соответствия индивидуальных образовательных результатов выпускников требованиям государственных образовательных стандартов. В соответствии с этой логикой и существующими нормативно-правовыми документами итоговая аттестация выпускников профессионального образования осуществляется образовательными учреждениями.

В изменившихся экономических условиях нельзя не признать, что концентрация процесса оценки профессиональной квалификации внутри системы образования сталкивается с объективными ограничениями. То обстоятельство, что оценка квалификации выпускников, то есть наличия у них навыков эффективной работы, фактически «совмещена» с процессом обучения, нередко смещает акценты в самом процессе оценки в сторону результатов обучения, что не может не сказываться на ее достоверности.

С другой стороны, работодатели как потребители результатов деятельности системы профессионального образования пока еще слабо включены в определение требований к квалификации работников, к разработке эффективных оценочных инструментов и процедур и, наконец, к самому процессу итоговой аттестации. Вследствие этих и ряда других причин качество итоговой аттестации и присваиваемых в результате квалификаций не вызывает доверия у работодателей, что негативным образом сказывается на конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Оценка и сертификация квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования является стандартной процедурой оценки профессиональных навыков по ряду профессий: сварщики, бухгалтеры, разного уровня специалисты по информационным технологиям и т.д.

В этой связи специалистами ставится вопрос о необходимости дополнить итоговую аттестацию выпускников учреждений профессионального образования процедурой независимой сертификации, активную роль в которой играли бы «практики», прежде всего представители работодателей.

Новые экономические условия, интенсивные изменения в области взаимодействия сферы труда и системы образования привели к формированию новой профессионально-квалификационной структуры рынка труда, создали предпосылки для формирования постоянно изменяющихся и обновляющихся требований к квалификациям работников в связи с появлением новых товаров и услуг. Поэтому ввиду появления новых задач и видов организации производства, новой техники и технологий, моделей управления персоналом квалификация, приобретенная работником ранее, должна быть приведена в соответствие с изменяющимися квалификационными требованиями или доведена до уровня, требуемого для работы по новой профессии.

Опыт показывает, что сертификация как мера профессиональной оценки ценится тогда, когда она из-

меряет те навыки, которые необходимы в процессе работы, когда она достоверна и никому не дает необоснованных преимуществ при прохождении оценки, то есть реально подтверждает одинаковый уровень квалификации у одинаково подготовленных кандидатов, независимо от того, где они проходили обучение.

Система сертификации, отвечающая этим требованиям, строится на основе ряда принципов. Важнейшие среди них:

- делегирование оценки независимым экспертам;
- обязательное привлечение представителей работодателей в качестве экспертов по разработке требований и оценке квалификаций;
- систематическое обучение и подтверждение профессиональной компетенции экспертов, производящих оценку.

Очевидно, чтобы создать обновленный механизм оценки и признания профессиональной квалификации работников, требуется реализация широкомасштабного эксперимента, активное взаимодействие образовательного и бизнес-сообщества в его становлении.

Модернизация механизма оценки профессиональной квалификации, в том числе выпускников учреждений профессионального образования, может дать значительный импульс совершенствованию программ обучения, поскольку открывает перспективы для обновления учебных материалов, переподготовки и повышения квалификации преподавателей.

Подготовка выпускников системы профессионального образования к практической работе, обучение их конкретным производственным и организационным технологиям, создание востребованных на рынке процедур оценки квалификации должны быть выгодны и бизнесу, и учебным заведениям, и выпускникам.

Очевидно, что сертификация граждан, желающих подтвердить свою квалификацию, включая выпускников системы профессионального образования, сообществом работодателей потребует создания новых структур, которые будут «нейтральными» и независимыми по отношению к системе образования, будут оказывать позитивное влияние на обновление программ обучения в соответствии с постоянно изменяющимися требованиями работодателей.

Несмотря на то что в современном российском законодательстве предусмотрена внешняя оценка качества профессионального образования и профессиональной подготовки, то есть «...объективный контроль качества подготовки выпускников... обеспечивается государственной аттестационной службой, независимой от органов управления образованием, в соответствии с государственными образовательными стандартами», в реальности во всех субъектах Российской Федерации служба аттестации образовательных учреждений находится либо в составе регионального органа управления образованием, либо выделена в подведомственную ему структуру. Вневедомственность аттестационного органа и, соответственно, оценки качества профессионального образования и подготовки – скорее декларация, чем реальность. Тестовый инструмент для оценки качес-

тва подготовки учащихся/студентов учреждений профессионального образования в большинстве субъектов Российской Федерации разрабатывается самими образовательными учреждениями на основе соответствующих государственных образовательных стандартов.

Тот факт, что согласно действующему Положению об итоговой аттестации выпускников учреждений НПО тематика письменных экзаменационных работ определяется преподавателями, а не представителями предприятий и организаций, где проходит производственная практика учащихся, свидетельствует о слабой связи предметной области оценки качества подготовки с актуальными проблемами реального сектора экономики. Аналогичный вывод можно сделать и о тематике квалификационных работ выпускников учреждений профессионального образования, которая определяется самими образовательными учреждениями.

Независимая (внешняя) оценка – это оценка, полученная в результате независимых от образовательного учреждения/организации процедур, стандартизированных и универсальных для всей системы (независимые эксперты, инструментарий оценки и т.д.). В настоящее время не существует широко распространенной практики, когда требования работодателей и других заказчиков профессионального образования к качеству подготовки при разработке программ итоговой государственной аттестации выпускников системы НПО и СПО выступали бы предметом анализа разработчиков и учитывались в материалах аттестации.

Критерии оценки качества подготовки при таких условиях неоднозначны и не всегда объективны, что не позволяет сравнивать результаты аттестационных испытаний выпускников не только в разных образовательных учреждениях региона, но и в различных группах (у разных преподавателей) одного образовательного учреждения.

Таким образом, согласно сложившейся российской практике оценку качества подготовки выпускников как главную составляющую результативности работы учреждений профессионального образования осуществляют сами производители образовательных услуг. Независимость оценочных процедур не является основополагающим принципом организации контроля качества профессионального образования.

В настоящее время в отечественной системе профессионального образования отсутствует прозрачность и открытость процедур оценки качества образования; ее результаты не становятся достоянием общественности. В России недостаточно распространена практика официальных и общественных рейтингов образовательных учреждений, как во многих европейских странах. В то же время законодательством России образование отнесено к некоммерческому сектору экономики, обязательным условием деятельности которого выступают обеспечение открытости системы, прозрачности финансовых потоков, свободного доступа к отчетным документам и привлечение общественности к управлению.

Ни в постановке целей обучения, ни в оценке степени их достижения обучаемыми не принимают участия



работодатели как потребители «продукта», произведенного в системе образования, а также местное сообщество.

Партнерство бизнеса и государства позволяет избежать, с одной стороны, недостатков прямого регулирования государства, а с другой – «провалов рынка». Основным аргумент в поддержку частно-государственного партнерства состоит в том, что и общественный (государственный), и частный секторы обладают своими собственными уникальными характеристиками и преимуществами, при объединении которых создается возможность более эффективно действовать и достигать лучших результатов именно в тех сферах, где особенно заметны «провалы рынка» или неэффективность государственного управления. Как правило, это социальная сфера, проблемы экологии, создание инфраструктуры.

В последнее время представители государства, бизнеса и гражданского общества подошли к пониманию широких возможностей сотрудничества и объединения ресурсов, знаний и опыта. Проблема повышения качества подготовки кадров является комплексной и требует разностороннего подхода. К примеру, не только проведения информационной кампании, но и создания ресурсной базы, инфраструктуры, обучения персонала и т.п. Частно-государственное партнерство удовлетворяет потребности общественного сектора, используя или заимствуя ресурсы частного сектора.

Развитие и повышение эффективности взаимодействия образовательных учреждений профессионального образования, органов власти и работодателей

требуют формирования нормативной правовой базы, регулирующей различные вопросы этого взаимодействия на федеральном, региональном, локальном и институциональном уровне. Прежде всего, нормативные правовые документы должны обеспечить справедливое и эффективное распределение и разграничение прав и обязанностей между всеми заинтересованными сторонами, всеми участниками социального диалога. Также необходимо регламентировать порядок и механизм работы каждой из сторон при осуществлении взаимодействия по конкретным направлениям. Создание целостной многоуровневой системы нормативных правовых и других типов документов, регулирующей взаимодействие образовательных учреждений, органов власти и работодателей, является важным направлением работы как по модернизации профессионального образования, так и по обеспечению устойчивого социально-экономического развития страны в целом. Определенные сдвиги в данном направлении можно наблюдать уже сегодня. Например, Правительство РФ утвердило «Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

Формы и процедуры реализации этого сравнительно нового для российского бизнеса вида социальной активности только начинают складываться. Однако по-прежнему серьезным препятствием в формировании системы отношений социально ответственного бизнеса и государства является отсутствие промышленной политики.