

СФЕРА ПРОФОБРАЗОВАНИЯ ИМЕЕТ ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ



ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИТЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ
ПО КОНСТИТУЦИОННОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ И ГОСУДАРСТВЕННОМУ СТРОИТЕЛЬСТВУ,
СОПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ПО КАЧЕСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ
ПРИ ПРЕЗИДИУМЕ ГЕНСОВЕТА «ЕДИНОЙ РОССИИ»

Ирина Анатольевна Яровая

Сфера профессионального образования имеет общегосударственное значение, поскольку вопросы профобразования неразрывно связаны с решением экономических и социальных проблем. Образование должно опираться на фундаментальные основы, сохраняющие национальные и культурные ориентиры нашего общества, формирующие мировоззрение, гражданскую позицию. Вместе с тем современная система образования должна готовить не просто высокообразованных специалистов, но и профессионалов, обладающих прикладными умениями. Поэтому по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации, проведенного 31 августа 2010 года и посвященного профтехобразованию, были выработаны концептуальные предложения для органов государственной власти.

Мы понимаем, что существует федеральный уровень ответственности и региональный. Так, стратегия социально-экономического развития субъекта Федерации должна находиться в тесной взаимосвязи с рынком профессионального образования. Губернаторы, формируя стратегию развития региона, должны учитывать запрос на профессии, информировать население о том, какие отраслевые проекты будут запущены и какие специалисты в них будут востребованы. Это позволит связать экономический запрос региона с общественным ожиданием, в том числе с обучением по конкретным специальностям, с возможностью молодых людей реализовать себя в профессии. Между тем, к сожалению, сам факт наличия диплома не означает высокого уровня профессиональной подготовки и способности выпускника быть профессионалом в практической деятельности.

Кроме того, в этой сфере существуют и институциональные проблемы. Сегодня вне правового поля находятся такие понятия, как профессия и квалификация. На первый взгляд может создаться впечатление, что работодатели, образовательные учреждения и учащиеся работают совместно на решение одной задачи. Но в силу отсутствия единой системы правовых координат оказывается, что эти направления лежат в разных плоскостях и очень редко пересекаются. Отсюда и проблемы на рынке труда.

Сегодня требуются серьезные изменения не только в вопросах организации профтехобразования, но и в информационном пространстве. Регионам как воздух нужна информация по вакансиям, квалификационным требованиям, условиям труда, допускам, уровням заработной платы и т.д. У молодого человека должно быть полное понимание того, правильный ли он сделал выбор, пойдя учиться в то или иное профессиональное учебное заведение. Сделать это без применения новых информационных технологий практически невозможно.

Говоря о профессиональном образовании, мы традиционно имеем в виду молодых людей. Однако необходимо понимать, что профессиональное образование должно быть доступно для всех возрастов. Речь идет о так называемой непрерывной системе обучения с точки зрения востребованности человека на рынке труда, который в последнее время стал очень динамичен в силу появления все новых и новых профессий.

Еще раз подчеркну: формат задач, которые стоят перед профессиональным образованием, является национальным, государственным. В этой работе нужна координация всех ветвей власти. На наш взгляд, было бы верным определить ответственным за координацию этой работы одно конкретное ведомство. Единая точка управления процессом нужна не для того, чтобы установить пирамиду соподчиненности, а для того, чтобы в едином векторе выстроить стратегию развития системы профтехобразования. Без планомерных действий, координации бизнеса, общественных и образовательных институтов эту работу наладить практически невозможно.

Инновационной экономике требуется ответственный и высококвалифицированный специалист, способный эффективно использовать высокотехнологичное оборудование. А для этого нужны знания и компетенции, непрерывно пополняемые. Поэтому технологический уровень образовательных учреждений должен соотноситься с технологической оснащенностью производства. Более того, нам нужно готовить специалистов с прицелом на шаг вперед, учитывая современные требования, связанные с модернизацией страны.

ПО ИТОГАМ ЗАСЕДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОВЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, СОСТОЯВШЕГОСЯ 31 АВГУСТА 2010 ГОДА И ПОСВЯЩЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ, ПРОШЛО ЗАСЕДАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО КЛУБА «ЕДИНОЙ РОССИИ», НА КОТОРОМ ОБСУЖДАЛИСЬ НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ В НАШЕЙ СТРАНЕ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ
РОССИЙСКОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Федор Тимофеевич Прокопов

Одной из самых обсуждаемых проблем российского образования на протяжении многих лет является несоответствие качества профессиональной подготовки требованиям действительности. К сожалению, существует много причин, из-за которых российское образование оставляет желать лучшего.

Сегодня сформировалась тенденция, когда в экономике при наличии громадного числа людей с высшим образованием существует острый дефицит специалистов различных профессий

и специальностей. Даже сами понятия «профессия» и «квалификация» находятся вне правового поля, поскольку отсутствуют в законе. Еще несколько лет назад в РСФСР была подготовлена концепция закона о профессиях и профессиональных квалификациях. К сожалению, она так и осталась нереализованной. В концепции прописано, что такое профессия, занятие, квалификация, квалификационный сертификат, права граждан, сертифицирующие органы и т.д. Если данный проект получит развитие, работа предстоит трудная и кропотливая.

Понятие «профессия» многогранно и включает в себя такие составляющие, как, например, организационно-производственная, социально-экономическая, учетно-статистическая, демографическая, медико-психологическая и др. Иначе говоря, профессия выступает в одних случаях в сравнительно скромной роли единицы измерения, необходимой для статистических расчетов и сопоставлений, а в других – как форма труда, предпосылка и следствие его разделения, фактор экономического роста, элемент биографии человека. Отсюда различные подходы, шкалы ценностей и критерии классификации профессий.

При рассмотрении вопросов классификации профессий необходимо учесть такой технологически важный этап, как анализ профессий, завершающийся разработкой их комплексных характеристик, в том числе и условий труда, оказывающих существенное влияние на его производительность и безопасность. Эти и другие существенные аспекты проблемы, которые могли быть дополнительными классификационными критериями, пока, к сожалению, мало обсуждаются.

Сегодня во главу угла необходимо ставить не реформирование системы профессионального образования, а оценку потребности гражданина и экономики. Именно в этом порядке. Потребности экономики сегодня у нас изучены плохо. Все заканчивается одним предложением: «Бизнес, скажи, кто тебе нужен?» Бизнес – это несколько миллионов юридических лиц. Причем работают в крупнейших российских компаниях не более 7 млн. сотрудников. Вся остальная часть граждан – это мелкий и средний бизнес с числом занятых меньше 200 человек. «Скажите, кто вам нужен?» – это бессмысленный вопрос. Нужно, наверное, идти с обратной стороны. Первое – это прогнозы.

Нужна не региональная, а национальная система прогнозирования рынка труда в профессионально-квалификационных разрезах, имеющих разные цели и разные предметы, в том числе и региональный срез, и по видам деятельности, и краткосрочные прогнозы, и т.д. Эта проблема «гуляет» между правительственными учреждениями уже лет 20. Решения своего она не нашла. Будем надеяться, что после Госсовета, состоявшегося 31 августа 2010 года и посвященного профтехобразованию, определится то ведомство, которое будет являться драйвером решения этой проблемы.

Необходимо активизировать работу по исследованию и классификации профессий, укреплению организационной, научно-методической и нормативной базы, что в значительной мере предопределяет экономическую и сопутствующую ей социальную эффективность. Определенная доля социального благополучия во многом зависит от комплексной работы по исследованию и классификации областей профессиональной деятельности с входящими в них профессиями, подбору и ротации персонала. Большое внимание требуется уделить подготовке аналитиков профессиональной деятельности для работы в различных отраслях, следует привлекать их к обучению на целевых курсах, семинарах, организовывать прохождение стажировок, обеспечивать добротным методическим пособием, регламентирующим процесс предстоящей работы.

Важный момент, на который хотелось бы обратить особое внимание, – источники и методы получения информации о профессиональной деятельности. Требуется обеспечить однозначность, четкость и ясность всех формулировок. Эти и другие «мелочи» определяют культуру и организацию работы, становятся одним из слагаемых ее эффективности. В любой стране ведомство, отвечающее за вопросы труда и здравоохранения, имеет национальный информационный портал, где есть вся необходимая информация. Причем неважно, какое ведомство предоставляет информацию. Главное, чтобы она была своевременной, качественной и доступной потребителю – работнику и работодателю. Вся информация ориентирована на решение именно этой задачи, для ее сбора и обработки привлечены разные организации.

Перед властью стоит задача привлечь внимание общественности к проблеме профессионально-трудового выбора путем активного самостоятельного познания мира профессий и на этой основе –



к самооценке своих возможностей, планированию и развитию карьеры. В масштабах страны такой подход позволяет сократить затраты времени и ресурсов на профподготовку и трудоустройство граждан, оперативно привлечь «человеческий капитал» к труду и творчеству, заодно предоставить каждому индивиду право самому принимать решение о своем будущем, впрочем как и право допустить ошибку.

В последние годы возрастает интерес научных и практических работников, занимающихся кадровыми проблемами, к четко структурированной информации о профессиях, к ее использованию при организации учебной, трудовой и предпринимательской деятельности. Значительный интерес представляет в данной области опыт других стран, таких, например, как США, Германия, Австрия и др.

Еще один важный момент – это профориентация, которая требует внимания на государственном уровне, а не в рамках инициативы какого-либо вуза или иного учебного заведения. Стоит отметить, что у нас кое-что делается в этой сфере. Программа «Молодежная практика» действует с 1993 года. Она работала и раньше, по крайней мере на общефедеральном уровне, и являлась обязательной для всех региональных государственных органов занятости. После перераспределения полномочий эта программа ушла на свободный выбор субъекта Федерации. Смысл ее прост: работодатель должен быть экономически заинтересован принять на работу молодых людей. Он имеет право оставить у себя тех, кто ему нужен. Для молодых людей в этой ситуации значительным плюсом является не только приобретение первых трудовых умений, но и моральный аспект: ведь жизнь начинается не с безработицы, а с работы.

На 1991 год в Российской Федерации существовало 24 межрегиональных центра профессиональной ориентации молодежи. В каждом региональном, районном центре занятости работали специалисты – психологи, профориентаторы, была техника, были профессиограммы. Существовала только одна проблема – описание профессий. Эта проблема опять стоит очень остро. Хотел бы обратить внимание законодателей, что в России есть хороший исторический опыт, который нужно использовать. И возрождение национальной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения, наверное, должно стать одним из приоритетных проектов.

Далека от совершенства существующая схема стандартизации профессий. Государство – крупнейший работодатель в нашей стране. Именно от него должна исходить инициатива заинтересованного участия в разработке профессиональных стандартов, таких, например, как стандарт учителя, мастера производственного обучения, плотника. В РСПП утвержден только один профессиональный стандарт для отрасли, где государство явно доминирует, – это стандарт «медицинская сестра», который был подготовлен общественной организацией медицинских сестер, базирующейся в Санкт-Петербурге.

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

ООО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР «УНИВЕРСИТЕТ», Г. МОСКВА

Вадим Михайлович Иванченко

Проблема профессионального обучения в России назрела настолько, что требует сегодня радикальных мер. Уровень подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием в стране отстает как минимум лет на пять от технологий, применяемых в экономике.

Одним из главных шагов, которые предприняты для решения этой задачи, стало то, что Национальному кадровому центру «Университет» (НКЦУ) удалось реализовать программу по подготовке профильно ориентированных специалистов. Идея проекта заключена в модернизации ресурсной базы региональных университетов через реализацию механизма целевой подготовки студентов технических и естественных специальностей для удовлетворения кадрового дефицита отечественных компаний промышленного сектора в молодых специалистах.

В числе немногих вузов НКЦУ принял участие в реализации постановления Правительства РФ от 9 апреля 2010 года №218 (развитие проектов на базе академических ресурсов с привлечением субсидий государства и значительных инвестиций со стороны предприятий). Одним



из условий участия наших университетов в реализации этой программы и предоставлении проектов на конкурсную комиссию явилось непереносимое участие в этих проектах молодых аспирантов, студентов старших курсов, а не только профессорско-преподавательского состава, как это изначально заявлялось.

Отрадно отметить, что политика Правительства РФ в последнее время гораздо больше обращена к вопросам молодежи. Растущий производственный потенциал и динамичное развитие российской промышленности диктуют необходимость проведения сбалансированной политики управления персоналом, направленной на максимальное содействие творческой активности талантливой молодежи.

Необходимо помочь молодым высококвалифицированным специалистам найти достойное применение своего интеллектуального потенциала в российской промышленности, в связи с чем необходимо отстаивать интересы и пожелания прогрессивной молодежи региональных вузов.

Что касается среднего профессионального образования, то в этом направлении сделан еще один важный шаг, который должен стать началом пути к большим переменам. На многих крупных предприятиях, флагманах судостроения, появились свои учебные центры. Так вот через эти учебные центры мы стали выходить на профильные средние профессиональные образовательные учреждения. Так, например, Калининградский техникум – это наш пилотный проект, на базе которого будут готовиться рабочие кадры.

Если есть ресурсы, площадь, аттестованные по профилю мастера, то не следует этот ресурс забывать и переносить всю нагрузку на учебные центры компаний. Во-первых, появится возможность быстрее и эффективнее обучать наши кадры, а также широко использовать те ресурсы, которые есть в СПО.

Сегодня профильные техникумы и колледжи должны действовать в одной плоскости с университетами для обеспечения непрерывного образования. К сожалению, учащиеся после завершения обучения в учреждениях СПО сразу попадают в армию. Из-за этого потерянным оказывается целый кластер молодежи, которая по возвращении из рядов вооруженных сил идет работать либо в милицию, либо в бизнес. По статистике, более 80% отслуживших молодых людей в отрасль уже не возвращаются.

Недооценивать стратегические возможности молодого поколения нельзя. Кадровая политика в работе с молодыми специалистами предусматривает расстановку специалистов по рабочим местам, их адаптацию к условиям производственной деятельности, успешное освоение профессии, должности, привлечение к научно-практической деятельности, повышение квалификации и должностное продвижение. Социально-профессиональный рост зависит от усилий самих молодых работников под руководством главных и ведущих специалистов, соответствующую работу должны вести службы управления персоналом.

ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ,

ДИРЕКТОР ЦЕНТРА ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ольга Николаевна Олейникова

Новые подходы к развитию человеческих ресурсов, как показывает опыт многих развитых стран, должны быть основаны на институтах, в задачу которых входит развитие единой культуры обучения для всех заинтересованных сторон – государства, социальных партнеров, предприятий, гражданского общества и самих граждан.

Во многих странах уже созданы национальные рамки квалификаций для развития человеческих ресурсов, регулирующие реформы систем образования и обучения и их институтов, которые приводятся в соответствие с задачами обучения в течение всей жизни. В ходе реформирования возникают различные двух- или трехсторонние институты, носящие разные названия (орган



по обучению, совет по обучению и др.) и представляющие собой, как правило, автономные структуры, действующие согласно основным направлениям социально-экономической политики и политики в сфере занятости, принятым на государственном уровне. Так, например, в Австрии Федеральный консультативный совет по вопросам профессионального образования и такие структуры на федеральном уровне, как государственные советы по вопросам профобразования, отвечают за консультирование органов государственной власти по соответствующим вопросам. Консультативные советы уполномочены обновлять содержание стандартов профобразования и представлять доклады и предложения на федеральный уровень по всем вопросам, относящимся к сфере профессионального образования и обучения.

Важнейшими элементами такой институциональной структуры являются:

- структуры социального диалога между работниками и работодателями по вопросам выработки политики и мобилизации ресурсов для развития и обучения человеческих ресурсов и определения областей ответственности всех сторон;
- разветвленная система государственных и частных обучающих структур, включая системы обеспечения и контроля качества программ обучения;
- децентрализованная структура принятия решений относительно определения потребностей в обучении, содержания учебных программ и мобилизации и использования ресурсов;
- институциональная структура, интегрирующая концепцию и практику обучения в течение всей жизни, и национальная система квалификаций, включающая в себя структуры по сертификации и официальному признанию освоенных компетенций;
- институты по сбору, анализу и распространению информации о рынке труда для содействия в трудоустройстве.

В отличие от четко структурированной и сформированной системы профессионального образования развитых стран, в России само это понятие весьма расплывчато. К профессиональному образованию у нас относят и МГУ, и МГИМО, другими словами, все вузы. За рубежом, как правило, проводится разделение на профессиональное и академическое образование. В России же профессиональным образованием называли все – это было еще в законе 1992 года. Сейчас в новом законе, проект которого бурно обсуждается, есть термин «высшее образование», но не определено, чем отличается высшее профессиональное образование от высшего академического.

Хотелось бы заострить внимание на том, насколько тщательно соблюдается баланс квалификаций рабочей силы на рынке труда в странах Европы, то есть соотношение квалификаций высшего образования и довузовских профессиональных квалификаций. И это делает Европу экономически развитой, потому что среднестатистический представитель среднего класса в Европе не оканчивал Оксфорд и Кембридж, не учился в Сорбонне, он окончил колледж, но имеет дом, машину, может позволить себе отдых за границей. Он способен поднять престиж своей профессии. К сожалению, у нас ситуация иная.

Поэтому нам необходимо все время обращать внимание на то, что делается в других странах, если мы позиционируем себя страной с рыночной экономикой. Разработанная европейцами в условиях Копенгагенского процесса европейская рамка квалификаций отражает консенсус, достигнутый странами Евросоюза в понимании содержания уровней квалификаций. Эта рамка позволяет в качественных терминах сравнивать квалификации различных стран, что крайне важно в современных условиях глобальной экономики, предполагающей мобильность рабочей силы.

Инициатива разработки национальной рамки квалификации (НРК) в России тоже была. Проект подготовлен, но требует кардинальной доработки, если мы хотим обеспечить сопоставимость наших квалификаций на международном уровне и если мы хотим, чтобы эта рамка явилась действенным механизмом повышения качества профессионального образования, прозрачности квалификаций и их функциональности с точки зрения создания новых траекторий перехода от образования к трудовой деятельности и устранения препятствия к обучению за счет внедрения новых систем оценки.



Другими словами, НРК, с одной стороны, позволяет обоснованно классифицировать имеющиеся (или новые) квалификации, а с другой – влечет за собой серьезную модернизацию существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций, включая квалификации, освоенные вне рамок формального профессионального образования. Благодаря этому НРК обеспечивает повышение качества квалификаций и расширение доступа к получению квалификаций, а также преемственность и официальное признание квалификаций как выпускников системы профессионального образования, так и действующих работников.

Для выполнения НРК своего предназначения она должна поддерживаться определенными механизмами в рамках национальной системы квалификаций, а именно:

- механизмами и институтами оценки и валидации (сертификации, аккредитации) компетенций и квалификаций;
- информационной инфраструктурой, консультационными службами и службами профориентации.

Оптимальная конфигурация национальной системы квалификаций предполагает наличие системы качества, обеспечивающей официальное признание обучения, удовлетворяющей работодателей, обучающихся и другие заинтересованные стороны. Как следует из вышеизложенного, формирование национальной системы квалификаций – процесс сложный, долговременный и затратный, требующий политических решений. Необходимо подчеркнуть, что создание национальной системы квалификаций требует:

- серьезных изменений в законодательстве об образовании и труде (введения понятий формального, неформального, спонтанного образования и обучения, понятия квалификации, узаконивания процедур признания и сертификации квалификаций и т.д.);
- формирования соответствующих институциональных механизмов для регулирования присвоения квалификаций, выдачи свидетельств и дипломов, процедур оценки и признания/сертификации квалификаций, отраслевых советов – для разработки профессиональных стандартов и отраслевых квалификационных рамок, института развития квалификаций – для координации всей деятельности по разработке и обновлению квалификаций, сертификационных органов и т.д.;
- радикальных перемен в классификации областей и видов профессиональной деятельности и образовательных программ, которая на данный момент не отражает истинного положения на рынке труда;
- создания эффективных механизмов прогнозирования ситуации на рынке труда (для обеспечения баланса предложения и спроса на умения).

Это очень сложно сделать, это очень большой труд, который должен быть прежде всего обеспечен соответствующей нормативно-правовой рамкой. А в проекте закона даже сам термин «национальная рамка квалификаций» отсутствует, как отсутствует и центральное понятие современного образования – «обучение в течение всей жизни», которое решает вопросы и профориентации, и консультирования, и переобучения взрослых, и переквалификации, и обучения незащищенных групп граждан, и т.д. Если сейчас эти позиции не заложить в закон, никакого прорыва в образовании нам сделать не удастся.

В настоящее время в России идет реструктуризация системы высшего образования с выделением группы ведущих вузов в качестве федеральных центров развития. В дальнейшем подобный процесс начнется в сфере довузовского профессионального образования: будет выделено 100–200 учреждений профобразования в качестве центров развития федерального значения.

Хотелось бы отдельно отметить столичное профессиональное образование, которое имеет ряд наработок, полезных для страны в целом. Москва является единственным регионом России, где уже с января 2006 года проведена полная содержательная и организационная интеграция учреждений НПО и СПО и создана сеть профессиональных колледжей.

В регионах РФ также есть такая практика, но она не носит системного характера. Тем не менее опыт Москвы и регионов убедительно продемонстрировал успешность такой модели, в рамках которой колледж становится многоуровневым, многофункциональным учебным за-



ведением, реализующим различные программы профессионального образования, в том числе программы обучения в течение всей жизни. Именно на базе таких колледжей целесообразно готовить прикладных бакалавров.

ДИРЕКТОР НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ ПРОФЕССОР

Михаил Валентинович Никитин

Хотелось бы остановиться на нескольких моментах. Во-первых, на вопросах службы выпускников системы профессионального образования в армии. Часто этот вопрос вызывает негативную оценку. Специалисты нашего института проанализировали эту проблему и пришли к следующим выводам.

Мы предлагаем рассматривать сопряжение гражданской специальности, например повара, с военно-учетными специальностями. В этом случае призыв в армию возможно было бы рассматривать как форму стажировки по полученной гражданской специальности.

Сейчас в реальности происходит совсем иначе, а именно: за три года в обучение по гражданской специальности вложены определенные финансовые средства, выпускник получает квалификацию «повар», а в армию его призывают танкистом, и снова тратятся немалые деньги для его обучения в этом качестве.

В этой связи мы предложили рассматривать выпускников среднего профессионального образования, получивших государственное образование по специальности, с учетом военной специальности, а службу в армии – как форму профессиональной стажировки. В результате уже с 2010 года в колледжах Москвы должны создаваться сержантские кафедры, которые будут помогать военкомату в работе с призывниками. После годичной службы в армии молодые люди вернутся в колледж для обучения по программам дополнительного образования и после этого займутся трудоустройством. Тем самым будет реализовываться цепочка, о которой говорил Президент РФ: обучение – призыв в армию – возвращение к трудовой деятельности и заработная плата.

Следующий момент. В проекте интегрированного закона «Об образовании» колледжи отнесены к учреждениям высшего профессионального образования, реализующим программы прикладного бакалавриата. Мы считаем, что это политически неправильная позиция и она должна быть пересмотрена. Колледж должен быть установлен как единый тип среднего профессионального образования. Все остальные учреждения – техникум, профессиональный лицей, училище – должны быть рассмотрены как ступени этого колледжа. Это единый тип учреждения среднего профессионального образования, реализующий различные программы профессионального образования, приводящие к получению профессиональных квалификаций различного уровня, включая программы инклюзивного, специального, начального профобразования и дополнительного образования.

Далее. В соответствии с Федеральным законом от 2 августа 2009 года №217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» у нас малые предприятия создаются только при вузах. В первой редакции документа упоминались колледжи, но потом они были убраны из текста этого закона. Мы предлагаем восстановить в тексте закона право колледжа на открытие малых инновационных предприятий по профилю получаемого образования и, скажем так, перенацелить существующие у нас экспериментальные площадки при колледжах на малые инновационные предприятия, которые будут реализовывать продукцию, программы и оборудование.

И последнее. Мы, к сожалению, пока не высказались о разработке механизмов подушевого финансирования. Но до тех пор, пока у нас будет разная стоимость обучения слесаря, повара, причем стоимость не по профессии, а по виду учебного заведения, качества мы никакого



не достигнем. До тех пор, пока мы не станем рассчитывать, сколько стоит методическое обеспечение, технологии и т.д., у нас не будет реального представления ни для кого – ни для работодателей, ни для государства, – сколько стоит подготовить слесаря механосборочных работ по второму разряду, по третьему и т.д. Эти данные не опубликованы, они вообще отсутствуют.

В дискуссиях о стандартах и в тех документах, которые зафиксированы в Государственном совете РФ, работодателям предлагается финансировать имущество государственных образовательных учреждений. С нашей точки зрения, это неверная позиция. Работодатели должны финансировать не государственное имущество, а инвестировать в развитие профессионального образования, участвовать в разработке программ, оценке и предоставлении рабочих мест для обучения на предприятии.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОМИТЕТА ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО СОДЕЙСТВИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ И БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЮ

Александр Федорович Кривцов

Торгово-промышленная палата РФ постоянно уделяет внимание проблеме подготовки кадров, в том числе рабочих.

Не буду перечислять мероприятия, приведу только один факт. Когда в 2006 году началась реализация приоритетного национального проекта «Образование», там было все: и федеральные университеты, и институты, и школьные автобусы, и даже детские сады. Не было только одной мелочи – начального и среднего профессионального образования. Совместно с Союзом директоров средних профессиональных учебных заведений члены комитета Торгово-промышленной палаты РФ по содействию профессиональному и бизнес-образованию провели ряд мероприятий. В результате с 2007 года в национальном проекте «Образование» появилось наконец среднее и начальное профобразование.

Работа продолжается. 17 июня 2010 года состоялось заседание правления Торгово-промышленной палаты по вопросу участия ТПП и объединений предпринимателей в формировании кадрового потенциала для модернизации экономики.

Остановлюсь только на одном пункте из этого постановления: «Инициировать разработку национальной системы квалификаций, включая национальную систему инженерных квалификаций, квалификационных справочников, отражающих реалии современной экономики, с учетом перспективных направлений ее развития, отраслевых рамок квалификаций, системы оценки и сертификации профессиональной квалификации и кадров в целях создания условий для корректировки учебных программ на основе разработанных профессиональных стандартов».

В России существует система квалификаций, но она не соответствует требованиям экономики. В ближайшее время в экономику пойдут люди с дипломом бакалавра. Кто они такие, куда их девать, что с ними делать? Об этом ничего не известно. Поэтому нужно ускорить разработку современной национальной рамки и системы квалификаций.

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР НАЦИОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ
ПРОФЕССОР, ЛАУРЕАТ ПРЕМИИ ПРЕЗИДЕНТА РФ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Александр Наумович Лейбович

К настоящему времени вся система формирования профессиональных стандартов, включая методику, регламенты и т.д., уже разработана и общеизвестна. Теперь понятие профессионального стандарта должно появиться в законодательном поле. Как считают некоторые юристы, проще всего это сделать через внесение изменений в Федеральный закон «Об объединениях работодателей».



Взаимодействие образования и бизнеса подразумевает определенные процедуры, права, обязанности и т.д., которые где-то прописаны. У нас изобретена замечательная формула нормативно-правовых актов: «с участием». Вот что такое «участие», я думаю, ни один юрист объяснить не сможет. Это встречается практически везде. Я думаю, что эта формула должна быть политически запрещена. Если мы умеем и способны прописать процедуру, ответственность, регламент и т.д., тогда это будет работать.

Что касается законодательной базы для взаимодействия образования и бизнеса, то соответствующий закон существует, но он не работает. Нужно внести изменения в документ, который называется «Порядок участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования». Такой документ есть, его нужно просто обновить.

Далее. Разработан проект национальной рамки квалификаций. Он разработан более года назад. Его вполне можно уже внедрять, использовать, это соответствует нашим обязательствам в рамках Болонского процесса. Тем не менее это происходит очень медленно. Мне кажется, нужно просто принять меры для того, чтобы ускорить те процессы и внедрение тех разработок, которые уже существуют.

Проблема качества профессионального образования – это ключевая проблема. Имеется фундамент для решения этой проблемы: приняты соответствующие документы Минобрнауки России, создан общественно-государственный совет, где больше всего представителей как раз бизнеса, чтобы дать независимую оценку присвоения квалификаций выпускникам учреждений профобразования.

Тем не менее месяцы уходят на то, чтобы как-то это дело двигалось. Поэтому, если «Единая Россия», как очень авторитетная сила в стране, сможет установить какой-то общественный контроль хотя бы за темпом, за ходом реализации уже принятых решений и каких-то сделанных шагов, это было бы очень полезно.

И последнее. Мне кажется, что, когда мы говорим об объединениях работодателей, было бы правильно принять политическое решение для того, чтобы компании с государственным участием, государственные корпорации стали активными участниками в тех соответствующих объединениях работодателей, к которым они по отраслевому признаку тяготеют. Они могли бы катализировать все эти процессы. Они точно такие же работодатели, как все остальные. Я думаю, что это очень положительно сказалось бы на взаимодействии образования и объединения работодателей для решения тех проблем, о которых мы говорим.