

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РОССИИ: ДОСТУПНОСТЬ, КАЧЕСТВО, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРЕЗИДЕНТ СОЮЗА
ДИРЕКТОРОВ СРЕДНИХ
СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ
ЗАВЕДЕНИЙ РОССИИ

Виктор Михайлович Дёмин



Союз директоров средних специальных учебных заведений России существует уже 15 лет. Сегодня его региональные отделения действуют в 73 субъектах Российской Федерации. Советы директоров учреждений начального и среднего профессионального образования, 17 отраслевых ассоциаций стали составной частью государственно-общественной формы управления образованием. Союз стал самой многочисленной общественной организацией в системе образования, расширил участие в формировании и реализации государственной политики в сфере профессионального образования.

Союз подготовил свыше 800 поправок к новому Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», многие из которых были учтены в окончательной редакции.

Президиум союза, его экспертный совет принимали участие в обсуждении и экспертизе всех нормативно-правовых документов Государственной Думы, Совета Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, касающихся стратегического развития профессионального образования.

В настоящее время ведется дискуссия о будущем формате союза, который в условиях регионализации, возможно, будет трансформирован в Союз организаций профессионального образования.

Благодаря постоянному вниманию к проблеме подготовки кадров Президента России В.В. Путина, этот

вопрос становится не просто приоритетным, а выдвигается в качестве главного условия модернизации российской экономики.

Президент России В.В. Путин неоднократно подчеркивал, что инвестиции в человека, повышение качества кадрового потенциала являются основой роста производительности труда и становления конкурентоспособной экономики России в долгосрочной перспективе.

Вместе с тем, по признанию экономистов, любая отрицательная динамика этого сегмента производительных сил сразу негативно сказывается на качестве кадрового потенциала, эффективности и устойчивости экономического роста, социальной стабильности нашего общества.

Сама логика социально-экономического развития России поставила перед системой профессионального образования стратегическую задачу построения современной модели подготовки кадров, адекватной условиям быстро меняющейся ситуации на рынке труда, постоянной модернизации техники и технологий производства, появления новых специальностей, профессий и сфер трудовой деятельности.

В условиях глобальных вызовов XXI века, интеграции России в мировое экономическое пространство, вхождения во Всемирную торговую организацию и дальнейшего развития рыночных механизмов стоит задача не только подготовить человека к выходу на рынок труда, но и создать для него возможности постоянно обновлять умения и знания, обучаться в течение всей жизни.

Именно такой вектор развития производительных сил сегодня заложен в качестве основы нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Государственной программы «Развитие образования на 2013–2020 годы» и разрабатываемой стратегии развития профессионального образования России.

Достижение поставленных целей может быть обеспечено формированием в регионах современных сетей многоуровневых и многопрофильных организаций профессионального образования нового типа, ориентированных на региональные рынки труда; созда-

нием инновационной инфраструктуры и современной ресурсной базы системы профессионального образования, а также новых механизмов и инструментов государственно-частного партнерства; реализацией вариативных и гибких программ обучения для различных возрастных групп населения по заказу конкретных работодателей, с использованием современных технологий, включая электронные и дистанционные, сетевых и открытых форм образования и многим другим.

Актуальность решения этих задач обусловлена еще и тем, что в связи с передачей полномочий по управлению учреждениями профессионального образования субъектам Российской Федерации система профессионального образования впервые приближена к рынку труда.

При этом крайне важно координировать деятельность субъектов на федеральном уровне, чтобы не допустить распада единого образовательного пространства. В этих условиях роль не только федерального центра, но и государственно-общественной формы управления образованием приобретает особое значение.

Региональные советы директоров образовательных учреждений, отраслевые ассоциации могут выступать связующим звеном между рынком труда и сферой образования, инструментом адаптации сети к постоянно меняющимся требованиям заказчика кадров, генератором процессов построения новой модели профессионального образования в регионах.

Масштабная модернизация и реструктуризация региональной сети учреждений профессионального образования на основе тесной взаимосвязи сектора образования и рынка труда потребует понимания того, что образование должно меняться вслед за изменениями в экономике. Период планово-распределительной системы бюджетного финансирования завершается, и образовательная система переходит на многоканальное финансирование на основе программ и проектов.

Другими словами, новая модель системы профессионального образования должна будет отвечать задачам социально-экономического развития территорий и отраслей; обеспечивать доступность этого уровня образования для всех социальных и возрастных групп граждан; создавать условия для повышения качества и вариативности образовательных программ на условиях софинансирования со стороны государства, работодателей и самих образовательных учреждений.

Вместе с тем дополнительную государственную поддержку должны получить инновационные образовательные программы и проекты регионов, образовательных организаций, позволяющие успешно решать задачу подготовки кадров в интересах региональных рынков труда.

За последнее десятилетие было предпринято немало попыток найти различные подходы к решению проблем подготовки рабочих кадров на федеральном и региональном уровнях, а результаты до сих пор нет.

В условиях начавшейся беспрецедентной модернизации профессионального образования необходимо обеспечить понимание целей, задач и ожидаемых результатов происходящих изменений всеми работниками этой системы.

Несмотря на существующие проблемы, система профессионального образования постепенно меняет свой облик. Практически во всех регионах России под председательством губернаторов формируются советы по модернизации профессионального образования; разрабатываются и реализуются целевые региональные программы развития профессиональной школы; отрабатываются наиболее эффективные механизмы государственно-частного партнерства; осуществляется переход к подготовке кадров на условиях государственного задания, реализуются проекты по созданию межрегиональных отраслевых ресурсных центров. Все это позволяет при активном участии работодателей, на основе концентрации и оптимизации ресурсов, сетевого взаимодействия образовательных учреждений решать проблему дефицита и качества подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики.

При этом предъявляются новые требования к руководителям учебных заведений, их управленческим компетенциям, менеджменту. Например, Департаментом образования Москвы разработан стандарт деятельности руководителя учреждения профобразования; реализована инновационная программа «Развитие системы образования в Московском мегаполисе» по обучению 300 руководителей образовательных учреждений; внедрены новые тренинговые формы и современные учебные материалы – кейсы для обучения госслужащих и директоров с учетом актуальных потребностей стратегического развития системы образования в Москве. Такая же работа проводится и в других регионах.

В Стратегии социально-экономического развития России до 2020 года система профессионального образования названа одной из важных сфер, призванных обеспечить увеличение доли высокотехнологичной, наукоемкой продукции в общем объеме промышленного производства, создать дополнительно более 25 млн рабочих мест.

В связи с этим целесообразно вернуться к законодательному оформлению и признанию на этом уровне образования научной деятельности, обосновывающей новые требования к подготовке кадров в условиях технической и технологической модернизации производства. Это откроет широкие возможности для коллективов, где до 20–25% руководителей и преподавателей имеют ученые степени кандидата и доктора наук, участвовать наравне с высшей школой в государственных программах научно-исследовательских работ; повысит профессионализм и мотивацию молодых кадров к научной деятельности; обеспечит должное качество подготовки кадров по профессиям и специальностям высокотехнологичных производств, особенно оборонно-промышленного комплекса.

Перспективным представляется возобновление реализации в системе среднего профессионального образования приоритетного национального проекта «Образование». Реализация данного проекта и паритетное финансирование государством, работодателями, самими учебными заведениями инновационных проектов и программ в перспективе могут способствовать дальнейшей интеграции образования и бизнеса как важнейшей основы формирования новой системы подготовки кадров.



В условиях сложившегося дефицита квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена система профобразования становится все более инвестиционно привлекательной для работодателей.

Советам директоров ссузов необходимо воспользоваться этой ситуацией, активнее работать с отраслевыми и региональными объединениями работодателей, крупными корпорациями и компаниями по вопросам разработки профессиональных и образовательных стандартов, согласования объемов и профилей обучения, независимой оценки качества образования, участия бизнеса в софинансировании подготовки кадров.

Сегодня есть много примеров достаточно эффективного сотрудничества колледжей и техникумов с работодателями. Среди них учреждения профессионального образования металлургического и энергетического комплексов, железнодорожного транспорта и строительства и многих-многих других отраслей.

К примеру, в Московской области выработан современный механизм формирования государственного задания: прогнозирование и планирование подготовки кадров, оценка результативности профобразования строятся на основе глубокого социально-экономического анализа муниципальных и межмуниципальных рынков труда. Этот механизм объединил интересы муниципалитетов, бизнеса, учреждений профессионального образования и вывел последних из сферы внутривузовских корпоративных интересов, вплотную приблизив к запросам межмуниципальных рынков труда. Такой прагматичный, экономически рациональный механизм формирования госзадания, основанный на рейтинговой оценке, стимулирует бизнес к участию в определении содержания обучения, организации практической подготовки, независимой оценке качества, закреплению выпускников на предприятиях. Все это позволило оптимизировать направления, объемы и профили подготовки кадров, создать новые модели профобразования – территориально-отраслевые ресурсные центры, работающие на условиях сетевого модульного взаимодействия. При этом расширена компонента социальной защиты молодежи, в том числе через стипендии от губернатора и работодателей.

Процессы интеграции профессионального образования и бизнеса активно поддерживаются на региональном уровне в ходе создания в рамках Федеральной целевой программы развития образования ресурсных центров подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики, центров профессиональных квалификаций, отраслевых центров профессиональной подготовки в таких регионах, как Новосибирская и Смоленская области, республики Чувашия и Татарстан, Москве, Санкт-Петербурге и многих других регионах.

Вместе с тем принятый в 2007 году федеральный закон, призванный обеспечить участие работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, реализуется не в полной мере.

К сожалению, следует отметить, что, по результатам опроса Высшей школы экономики (ВШЭ), на протяжении всего посткризисного периода 2009–2012 годов на-

блюдается снижение взаимодействия предприятий с учреждениями профессионального образования. Более 65% российских предприятий не сотрудничают с учреждениями профобразования. За последний год проблема дефицита персонала все реже решалась работодателями за счет найма выпускников этих учреждений. Так, по итогам 2012 года количество предприятий, осуществляющих наем выпускников, сократилось с 58 до 46%. Особенно неблагоприятная тенденция наблюдается в сотрудничестве с учреждениями НПО: за последние пять лет взаимодействие сократилось в полтора раза (с 30 до 20%).

Сегодня необходимо законодательно закрепить дополнительные экономические стимулы и преференции, заинтересовывающие бизнес в развитии современных форм сотрудничества и инвестировании в профессиональное образование.

Анализ показывает, что бизнес готов вести новое строительство, проводить техническую реконструкцию учреждений профобразования, участвовать в кредитовании, эндаумент-фондах и т.д.

Полноценное социальное партнерство невозможно без мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда, участия в профессиональном ориентировании и консультировании, содействия в трудоустройстве и закреплении выпускников на предприятиях.

Существует целый ряд системных причин, характерных для профессионального образования в целом, обуславливающих дефицит и проблемы подготовки кадров рабочих и специалистов среднего звена.

Первая группа причин связана со слабой мотивацией преподавателей и мастеров производственного обучения, низким уровнем учебно-материальной базы, полным отсутствием нового строительства в системе НПО и СПО. В ряде регионов ситуация такова, что материальная база образовательных учреждений на десятки лет отстает от той, которая имеется на самом производстве и обновляется каждые один-два года.

Вторая группа причин – слабая профессиональная мотивация молодежи к работе на предприятиях с низкой культурой производства и уровнем заработной платы, отсутствием социальных гарантий и потребительским походом работодателей к молодому специалисту.

Получение профессии рабочего пока не гарантирует человеку материальное благополучие, общественное признание и реализацию личностных устремлений.

Третья группа причин сводится к отсутствию системы ранней профориентации и консультирования, концепции профильной школы. Система среднего образования ориентирована в своей работе на получение учащимися исключительно высшего образования и не учитывает потребностей экономики и рынка труда.

Прежде всего в условиях дефицита бюджета необходимы условия для дальнейшего развития государственно-частного партнерства государства (регионов), бизнеса и самого образования.

Необходимо продолжить практику софинансирования инновационных программ развития регионов, образовательных учреждений, расширить механизмы экономического стимулирования образования и биз-



неса, выделения в аренду имущества, земли под совместное производство и создание учебных полигонов, их возможности в создании совместных и малых предприятий, развивать механизмы эндаумента, кредитования.

Должны быть пересмотрены нормативы финансирования подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по техническим специальностям, которые в настоящее время ничем не отличаются от финансирования подготовки по гуманитарным специальностям.

Помимо профессиональных и образовательных стандартов, составляющих основу профобразования, необходимы социальные стандарты и СНИП, отсутствующие в настоящее время в системе НПО и СПО. Это сказывается на едином образовательном пространстве, ущемляет права учащихся и студентов. За последние два десятилетия практически не велось строительство новых учебных корпусов, общежитий, спортивных комплексов и т.д.

С учетом качественного состава преподавателей и мастеров производственного обучения необходимо принять меры по повышению их социального статуса и престижности профессии. Для привлечения специалистов предприятий на педагогическую работу необходимо разработать механизм сохранения оплаты труда на уровне средней по региону. Следует пересмотреть сроки повышения оплаты труда по сравнению с другими уровнями образования, восстановить систему подготовки преподавательских кадров и мастеров производственного обучения для системы профобразования в учреждениях ДПО, ВПО и СПО.

Существуют проблемы согласованности образовательных и профессиональных стандартов, введения национальной системы квалификаций, которые решаются крайне медленно, что сегодня также негативно сказывается на качестве подготовки кадров.

Так, разработанная национальная рамка квалификаций не может служить механизмом модернизации системы образования. Документ «Структура квалификаций», принятый Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, есть не что иное, как табличное представление структуры системы образования. Рамочные описания уровней квалификации не дают стимула к развитию и носят констатирующий характер, отражающий статус-кво, а не современные требования к квалификациям, которые возрастают в связи с изменениями в сфере труда. Данную структуру необходимо доработать и утвердить постановлением правительства, чтобы ее требования были одинаково значимы для субъектов как сферы труда, так и сферы образования. Целесообразно предложить дополнения к новому Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» в части внесения соответствующих положений о рамке квалификаций, а также предложить разработать закон о квалификациях.

Если сфера труда диктует новые требования, нужны механизмы для оперативного отражения этих требований в новых программах и дипломах, то есть нужны механизмы оперативного обновления перечня профессий и специальностей подготовки.

За последние годы с рынка труда ушло более 30% специальностей. Их просто не существует, а обучение

по ним продолжается. В то же время на рынке появился спрос на специалистов, которых никто не готовит, поскольку такие специалисты не внесены в классификатор.

Кроме того, назрел вопрос введения и классификатора образовательных программ, формирования облика профессий и т.п.

Важным для повышения эффективности системы профессионального образования является вопрос независимой оценки качества. В последнее время сложились определенные предпосылки для становления этой системы, но темпы ее введения невелики.

Союз и региональные советы директоров сузов должны участвовать в развитии общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ, в работе центров сертификации квалификаций под руководством работодателей.

В условиях сложной демографической ситуации становится ясно, что в конкуренции на рынке образовательных услуг победит тот, кто первым в интересах работодателей этот рынок завоюет. Обучение различных целевых групп населения в течение всей жизни, переподготовка и повышение квалификации, профподготовка по коротким программам должны доминировать в работе сузов.

Разнообразные вариативные программы профессионального образования и обучения должны занять достойное место в спектре реализуемых образовательным учреждением программ.

В исторически сложившейся системе профобразования до 60% учебного времени отводится на практическое обучение. К сожалению, в последние 10 лет в ряде случаев практика вынуждена переходить в виртуальный режим, поскольку обучение на рабочем месте не встроено в образовательные программы. Процесс производственного обучения становится затратным для экономики предприятий. Вместе с тем, по данным ВШЭ, 54% работодателей признают, что 34% вновь принятых квалифицированных рабочих нуждаются в дополнительном обучении для полноценного выполнения своих трудовых функций на рабочем месте. Возможно, следует идти по пути создания рабочих мест в виде учебных полигонов на предприятиях или малых производственных предприятий в учебных заведениях.

Многочисленная армия студенчества системы профобразования – это завтрашний день нашей страны и ее экономики. Ежегодно более 1 млн выпускников начального и среднего профессионального образования пополняет российский рынок труда.

За последнее время государство предприняло ряд мер, направленных на поддержку студенчества: учреждение специальных стипендий Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации для талантливых студентов и обучающихся по приоритетным направлениям экономики; повышение почти в два с половиной раза минимального размера стипендий для нуждающихся студентов младших курсов. Эту тенденцию надо всячески закреплять.

В решении вопросов повышения качества подготовки кадров на первое место выдвигается задача профессионального воспитания будущих рабочих и специ-



алистов, конкурентоспособных и мобильных на рынке труда работников. При этом взятый на вооружение прагматичный подход должен опираться на прочную нравственную базу.

Мотивация в профессиональном образовании должна сместиться в плоскость формирования гражданской ответственности молодежи за судьбу страны, обеспечить готовность к быстрой адаптации в новых условиях производства.

Поэтому не административный ресурс, а культура образовательной среды, выработка осознанной мотивации к постоянному обучению должны стать лейтмотивом работы со студенчеством.

Воспитание – сложная задача, особенно в условиях свободы выбора и широкого влияния информации на чувства молодежи. Но обогащение информацией не должно приводить к обнищанию души. Здесь Союз директоров ссузов рассчитывает на законодательное регулирование использования Интернета, открытие образовательных каналов на телевидении.

Годы студенчества должны стать прекрасным временем гражданского роста и социальной активности каждого. Огромный резерв воспитания – это поддержка и развитие молодежных общественных организаций. Союз должен взять под свой патронаж структурирование студенческого самоуправления на федеральном и региональном уровне.

Отдельного рассмотрения заслуживает вопрос создания условий для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Сегодня в России проживают около 13 млн инвалидов, из которых более 6 млн нуждаются в трудоустройстве. Здесь широкие возможности могут предоставить учреждения профобразования в рамках электронного и дистанционного обучения, неформального и открытого образования на основе доступной и безбарьерной образовательной среды, зафиксированные в новом Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации».

Для системы профессионального образования назрела необходимость принятия общенациональной программы «Педагогические и управленческие кадры профессионального образования». Сегодня средний возраст преподавателей – 55 лет, руководителей – 57 лет, а мастеров производственного обучения – 60 лет. Вопросы стажировки, система повышения квалификации, особенно сейчас, в связи с переходом полномочий по управлению учреждениями СПО в регионы, недостаточно развиты.

Необходима государственная поддержка укрепления кадрового потенциала системы: руководителей, преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения. Именно они формируют устойчивую мотивацию и необходимые профессиональные компе-

тенции. Темпы обновления производства происходят каждые один-два года, а преподаватель обновляет свои знания раз в пять лет. Он лишен возможности обеспечивать опережающую подготовку кадров, выполнять новые функции, стоящие перед системой образования, заниматься переподготовкой и повышением квалификации. Более 65% работающих получили образование 20–25 лет назад, и многие из них нуждаются в переподготовке.

Особую тревогу вызывает возрастной состав мастеров производственного обучения. Эта категория работников всегда формировалась из числа квалифицированных специалистов предприятий или пополнялась из системы инженерно-педагогического образования в вузах. Но в условиях когда заработная плата в профобразовании в три-четыре раза ниже, чем в реальном секторе экономики, рассчитывать на приход и обновление кадрового потенциала, а значит, и на качественные изменения в профшколе в ближайшее время будет сложно.

Важным элементом реформирования должна стать новая модель педагогического менеджмента, мотивации всего персонала образовательных учреждений на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений среднего профессионального образования исходя из конечных результатов удовлетворения кадровых потребностей региональных рынков труда.

В современном глобальном мире процессы международной интеграции и интернационализации становятся важным условием повышения качества профессионального образования. Однако российские учреждения профессионального образования многие годы слабо позиционировали себя в международных образовательных организациях, недостаточно изучали положительный опыт зарубежных коллег, лишь эпизодически участвовали в международных программах и проектах, ограничиваясь локальными международными инициативами и прямыми контактами между учебными заведениями.

Сейчас ситуация медленно, но меняется. С 2012 года Союз директоров ссузов вошел в международный проект конкурса Worldskills, который должен сблизить отечественные стандарты обучения с международными требованиями, повысить авторитет российской профессиональной школы.

Большое значение имеет также участие союза в работе Общественного совета базовой организации государств – участников СНГ по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в системе профессионально-технического и среднего специального образования, который возглавляет Республиканский институт профессионального образования Республики Беларусь под руководством его директора А.Х. Шкляра.