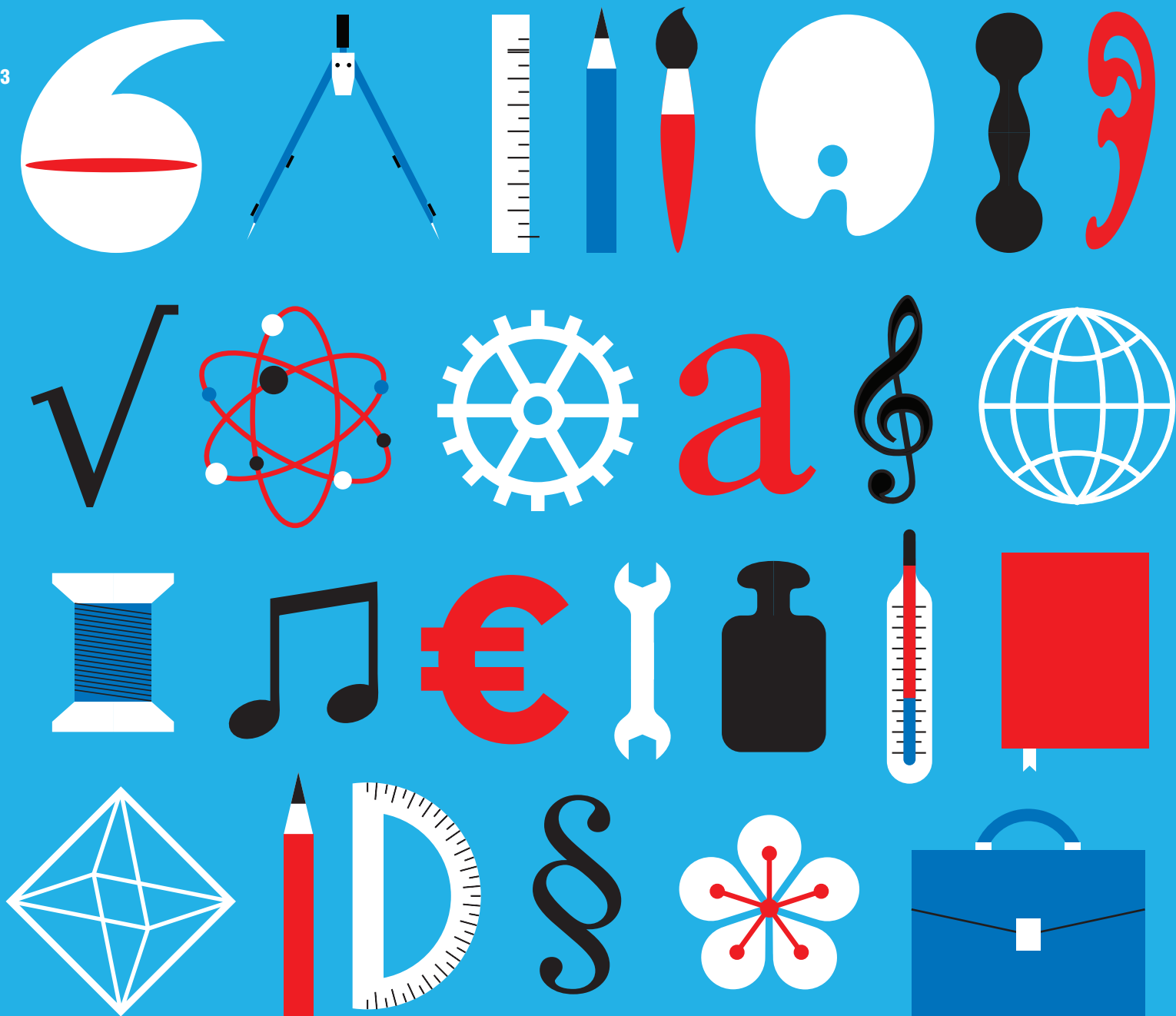


МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ / 3
КАДРЫ ДЛЯ РЕГИОНОВ / 6
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ПРОГРАММЫ НОВОГО
ПОКОЛЕНИЯ / 10
МЕЖДУНАРОДНЫЕ
СТАНДАРТЫ
В РОССИЙСКОМ
ПРОФОБРАЗОВАНИИ / 13



Вторник, 19 ноября 2013
Тематическое приложение
к газете «Коммерсантъ» №51
Коммерсантъ

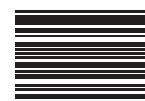
BUSINESS GUIDE



Министерство образования и науки
Российской Федерации

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР
ВЫПУСКА

4601865 000295



10051

реклама

КОНКУРС МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«КАДРЫ ДЛЯ РЕГИОНОВ»

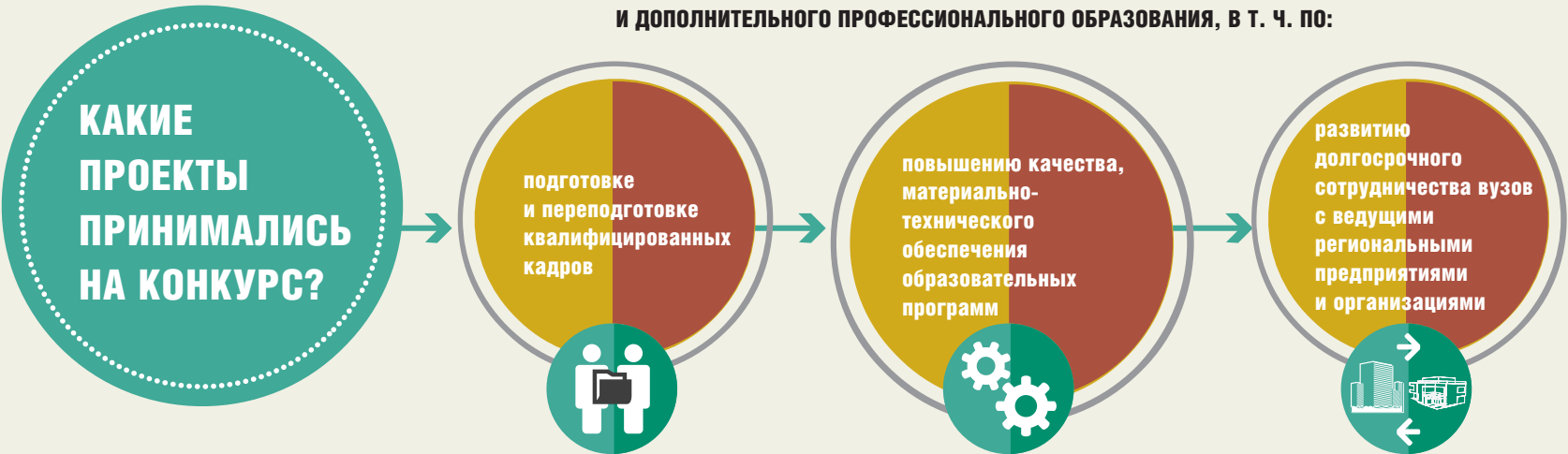
НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СУБСИДИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ ПО СОЗДАНИЮ ИЛИ ОБНОВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРИ УЧАСТИИ ВЕДУЩИХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

КТО МОГ УЧАСТВОВАТЬ В КОНКУРСЕ?

ВУЗЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫЕ МИНОБРНАУКИ И ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ ПО ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ СУБЪЕКТОВ*

*Заявку можно подать из субъектов, где нет вузов-победителей конкурсов с финансированием проектов свыше 90 млн руб. в год, проводившихся Минобрнауки в 2006–2013 годах.

ПРОЕКТЫ ПО РАЗРАБОТКЕ И/ЛИ ОБНОВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ОСНОВНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В Т. Ч. ПО:



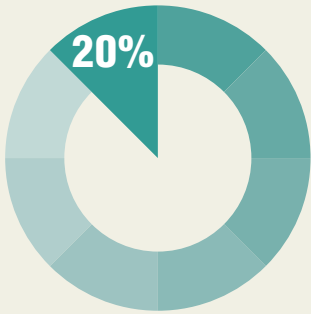
ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОЕКТОВ



СУБСИДИЯ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ВУЗАМ-ПОБЕДИТЕЛЯМ НА 2 ГОДА



В ОБЪЕМЕ ДО 50 МЛН РУБЛЕЙ В ГОД



СОФИНАНСИРОВАНИЕ ПО ПРОЕКТУ ОТ ПАРТНЕРОВ УЧАСТНИКА – НЕ МЕНЕЕ 20%

РЕЗУЛЬТАТЫ КОНКУРСА (СПИСОК ПОБЕДИТЕЛЕЙ)

- | | |
|--|--|
| 1. АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ | 8. ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ |
| 2. БРЯНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ | 9. ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА |
| 3. ВЛАДИМИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. Г. И Н. Г. СТОЛЕТОВЫХ | 10. СЕВЕРО-КАВКАЗСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ |
| 4. ГОРНО-АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ | 11. ТУЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ |
| 5. КАЛМЫЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ | 12. УХТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ |
| 6. КУРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ | 13. ЧУВАШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И. Н. УЛЬЯНОВА |
| 7. ЛИПЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ | 14. ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ |



ДМИТРИЙ ЛИВАНОВ,
МИНИСТР ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОСТРАНСТВО РАЗВИТИЯ

Сегодня система российского профобразования находится в ситуации двойного вызова. С одной стороны, каждый, кто приходит учиться в колледж, техникум, вуз, ожидает, что по окончании учебы он станет востребованным специалистом. С другой — государством поставлена задача к 2020 году обеспечить готовность 25 млн профессионалов работать на высокотехнологичном производстве. Несмотря на то что вызовы имеют разные основания — один действует на систему изнутри, другой — извне, вектор у них един: они оба диктуют необходимость сосредоточиться на незамедлительном обеспечении высокого качества образования, отвечающего потребностям развития российской экономики.

Новые возможности для переориентации системы профобразования в сторону высокого качества созданы вступившим в силу с 1 сентября 2013 года законом «Об образовании в Российской Федерации». Он обеспечил правовые условия эффективного взаимодействия образовательных организаций и промышленных предприятий. Вузы и техникумы получили возможность разорвать замкнутый круг внутренней логики развития и перейти к построению программ, отвечающих требованиям реального сектора экономики. Базовые кафедры на предприятиях, совместные образовательные программы, различные формы сетевого взаимодействия образовательных организаций и компаний должны обеспечить выпускникам высокий уровень компетенций для работы на сложных современных производствах в соответствии с международными стандартами.

Особый акцент на практико ориентированном подходе предстоит сделать в процессе обучения высококвалифицированных рабочих. В соответствии с разработанной Стратегией подготовки рабочих кадров к 2018 году 60% образовательных организаций профобразования должны иметь свои структурные подразделения на предприятиях, на которых учащиеся будут проводить не менее 50% учебного времени. Такой подход должен обеспечить необходимую ресурсную базу обучения и одновременно позволить выстроить образовательные программы в соответствии с потребностями предприятий.

Однако, какие бы возможности ни создавались нормативно, реальное их претворение в жизнь — удел работающих в системе профобразования кадров. Поэтому принципиально важно, чтобы мастерами в колледжах и профессорами в университетах были лучшие профессионалы страны. Именно поэтому мы начали масштабный проект по увеличению зарплат в отрасли. Перед нами стоит серьезная задача повышения к 2018 году средней зарплаты педагогических работников профобразования до 100% от средней зарплаты по экономике региона, а зарплат преподавателей вузов — до 200%. Надеюсь, что этот уровень удастся достичь быстрее — уже в этом году средний размер заработной платы педагогических работников профобразования составил 85%, а преподавателей вузов — 130% от средней по региону.

Привлечение и удержание в системе профобразования лучших кадров позволит рассчитывать на успешную реализацию планов по повышению международной конкурентоспособности нашего образования. Намеченное вхождение ведущих российских вузов в сотню лучших мировых университетов — важный сигнал для внешней среды, притягивающий в наши вузы лучших мировых преподавателей, ученых и студентов. К тому же университеты, которые смогут добиться столь амбициозных целей, будут задавать стандарты качества на внутренней арене, тем самым способствуя самонастраиванию российской системы профобразования.

Вместе с тем наши ожидания по поводу самосовершенствования системы не исключают дальнейшего развития системы внешней оценки качества образования. Государственный аудит — мониторинг эффективности вузов, новые подходы к аккредитации, а также независимая оценка — сертификация квалификаций, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, участие образовательных организаций в сопоставительных международных исследованиях — призваны как можно скорее гарантировать каждому студенту получение образования, соответствующего самым высоким мировым стандартам.

Достижение высокого качества профобразования является непростой, но абсолютно реальной задачей. Консолидация усилий общества, государства и бизнеса позволит системе профобразования быстро перестроиться и соответствовать ожиданиям людей и потребностям развития страны.

ПО УКАЗУ ПРЕЗИДЕНТА ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ОПРЕДЕЛЯЕТ СРАЗУ НЕ- СКОЛЬКО ВАЖНЫХ ВЕКТОРОВ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ ЗАДАЧА — ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ. ОСОБОЕ ВНИ- МАНИЕ — СТИПЕНДИАЛЬНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ. БУДЕТ ПРОДОЛЖАТЬСЯ РЕГУЛЯРНАЯ ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ВУЗОВ. А ЧЕРЕЗ ВВЕДЕНИЕ СИСТЕМЫ НОРМАТИВОВ ПЛАНИРУЕТСЯ СДЕЛАТЬ СУЩЕСТВЕННО БОЛЕЕ ПРОЗРАЧНЫМИ МЕХАНИЗМЫ БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ. ВСЕ ЭТИ МАСШТАБНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПРЕДОПРЕДЕЛЕНЫ УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА РФ №597 И №599 ОТ 7 МАЯ 2012 ГОДА.

МАРИЯ КАРНАУХ

«ДОРОЖНАЯ КАРТА» РОСТА Согласно указу президента, к 2018 году средняя заработная плата педагогических работников организаций профобразования — преподавателей и мастеров производственного обучения — должна достичь 100% средней зарплаты по региону, а средняя зарплата преподавателей вузов — вырасти до 200% от средней зарплаты в субъекте РФ.

Задача по повышению средней заработной платы педагогических работников закреплена в федеральной «дорожной карте» структурных изменений в системе образования. Но поскольку основное финансирование колледжей и техникумов осуществляют регионы, целевые показатели заработной платы этих работников отражены и в региональных «дорожных картах».

В результате уже к середине текущего года удалось увеличить среднюю зарплату 220 тыс. педагогов в организациях профобразования (в том числе 40 тыс. мастеров производственного обучения) с 16,7 тыс. руб. в 2012 году до 24,8 тыс. руб. в 2013 году (до 86,3% от средней зарплаты по стране). Что касается профессорско-преподавательского состава вузов, то в первой половине года они получали в среднем 37,5 тыс. руб., что составляло 130,1% от среднего уровня зарплат по стране. Чтобы улучшить систему оплаты труда в образовательных организациях, в ближайшие пять лет планируется развивать систему эффективного контракта. Его механизмы уже начали разрабатываться при участии руководителей и работников образовательных организаций. В планах Минобрнауки — подготовить методические рекомендации по внедрению новой системы в организациях высшего и профессионального образования.

ПРОЗРАЧНАЯ СИСТЕМА Летом 2013 года Минобрнауки России утвердило методику нормативно-подушевого финансирования деятельности вузов. Отныне финансирование вузов будет определяться по еди-

ным и понятным для всех правилам. Учтены разные факторы — например, технические направления требуют повышенного финансирования в связи с необходимостью использования сложного оборудования; нормативы соотношения численности студентов и преподавателей особенно важны для творческих специальностей, где обучение зачастую индивидуализировано.

Система нормативов обеспечивает прозрачность и подконтрольность расходования немалых бюджетных средств (ежегодно на финансирование образовательной деятельности вузов из федерального бюджета выделяется более 350 млрд руб.). Подведомственные Минобрнауки вузы работают в соответствии с нормативно-подушевым финансированием уже второй год. Остальные будут постепенно переведены на такое финансирование, и при этом должно быть сохранено качество образования.

РАЗВИТИЕ ВУЗОВ Кроме этого в 2012 году был разработан проект развития ведущих университетов страны, цель которого повысить их конкурентоспособность на мировом уровне. Господдержка направлена на то, чтобы к 2020 году не менее пяти российских вузов вошли в первую сотню трех самых авторитетных мировых рейтингов лучших университетов.

В мае 2013 года Минобрнауки объявило открытый конкурс на получение государственной субсидии. Специально сформированный Совет по повышению конкурентоспособности ведущих университетов РФ, в состав которого вошли не только российские руководители крупных компаний и образовательных центров, но и топ-менеджеры ведущих мировых вузов, определил перечень требований: чтобы участвовать в конкурсе, вуз должен быть представлен в одном из глобальных рейтингов — ARWU, THE или QS. При этом в вузе должны быть бюджетные бакалавриат или специалитет, магистратура, →

УНИВЕРСИТЕТЫ МИРОВОГО УРОВНЯ — ЭТО ТАКОЙ ЖЕ ПРИЗНАК КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ, КАК АТОМНАЯ БОМБА ИЛИ ОТПРАВКА ЧЕЛОВЕКА В КОСМОС. И В ЭТОМ ЗАБЕГЕ МЫ НЕСКОЛЬКО ОТСТАЕМ



аспирантура, ординатура и интернатура. Среди ключевых критериев — ЕГЭ бюджетников не ниже 64 баллов. Немаловажен и объем затрат на научные исследования — не менее 220 тыс. руб. на одного научно-педагогического работника. Играет роль и количество публикаций в изданиях, индексируемых в базах научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПР — не менее 5.

Об участии в конкурсе заявило 54 вуза из 7 федеральных округов и 25 субъектов РФ. В июле на заседании совета был составлен список из 15 вузов, рекомендованных Минобрнауки для предоставления господдержки. На их развитие ежегодно будет выделяться около 10 млрд руб. При этом в Минобрнауки России подчеркивают, что попадание в рейтинги не является самоцелью. Главная задача программы — за счет проводимых преобразований повысить уровень образования и науки в российских вузах в целом, обеспечить их международную конкурентоспособность.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА Повышению качества образовательных программ призван способствовать проводимый уже второй год подряд мониторинг эффективности деятельности вузов. Его задача — оценить работу вузов и выявить очаги некачественного предоставления образовательных услуг, неудовлетворительных условий их предоставления, неэффективной организации научной работы.

Сложность в проведении такой оценки определяется разными факторами, в том числе зачастую диаметрально противоположным пониманием качества и вузами, и обществом: для одного это конкуренция диплома на международном рынке, для другого — приобретение прикладных квалификаций, которые позволят быть востребованным на региональном рынке труда. Картина того, как учат в вузах страны, как ведется научная работа, важна для государства. В том числе для определения приоритетов финансирования.

Прошлогодние дискуссии об адекватности оценок, полученных вузами в ходе мониторинга, и о том, каковы должны быть критерии этих оценок, отчетливо выявили необходимость учета специфики вузов, необходимость введения «внешних» показателей результатов их работы — такого, например, как уровень трудоустроенности выпускников. Очевидно, что столь сложный инструмент, как единый мониторинг вузов, не может быть статич-

ным и при сохранении общего подхода и ориентации на выявление «проблемных очагов» системы он будет совершенствоваться. В Минобрнауки России уверены, что главным итогом данной работы должно стать обеспечение качественного образования каждому студенту.

СТУДЕНТЫ Предусмотрены и специальные меры поддержки учащихся вузов. Размер стипендии повышен до величины прожиточного минимума и составляет не менее 6,3 тыс. руб. Стипендии назначаются слушателям-бюджетникам первого и второго курсов по итогам промежуточной аттестации в рамках установленного вузу стипендиального фонда. Претендовать на выплату могут те учащиеся, в чей семье среднедушевой доход ниже прожиточного минимума. Кроме того, в вузах и организациях профобразования принимаются меры по созданию безбарьерной среды. Здания оборудуются пандусами и другими устройствами, необходимыми для свободного перемещения людей с ограниченными возможностями по всему учебному заведению. Для их удобства помещения оснащают визуальной, звуковой и тактильной информацией.

ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ В системе профобразования сделан акцент на интеграцию с реальным сектором экономики. Так, при участии органов исполнительной власти на местах и общероссийских объединений работодателей принято решение о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе существующих организаций профессионального образования. Сформировано уже 46 таких центров, которые работают в интересах территориального и корпоративного развития.

Кроме того, Минобрнауки всерьез планирует заниматься переподготовкой специалистов. К 2018 году доля работающих россиян в возрасте от 25 до 65 лет, прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку, должна достичь 37%.

Одним из важнейших путей достижения намеченной цели является Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы. В этом году свою квалификацию повысит не менее 5 тыс. специалистов инженерно-технического профиля предприятий и организаций реального сектора экономики. ■

ШЕСТЬ ВАЖНЫХ ДЕЛ



АЛЕКСАНДР КЛИМОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РАСПРЕДЕЛЕНИЮ БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ

В вузовской системе были внедрены новые принципы конкурсного распределения бюджетных мест (контрольных цифр приема). Впервые при распределении бюджетных мест мы смогли учесть потребности отраслей и регионов в подготовке кадров.

В определении объемов контрольных цифр приема участвуют не только федеральные органы исполнительной власти, но и объединения работодателей.

В выработке политики в отношении формирования объемов бюджетных мест на 2014 год приняли участие десять «центров ответственности» по 40% направлений подготовки и специальностей высшего образования.

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ

Впервые в 2012 году проведен мониторинг эффективности деятельности вузов, по результатам которого большая часть вузов, имеющих признаки неэффективности, разработала и реализует программы оптимизации, а часть подлежит реорганизации. Важно, что ни один неэффективный вуз не был закрыт: приоритет для министерства — соблюдение прав студентов и преподавателей.

В оценке эффективности вузов в 2013 году произошли изменения, которые позволили более объективно взглянуть на деятельность вузов. Во-первых, в мониторинге приняли участие негосударственные вузы и их филиалы. Во-вторых, для вузов, имеющих специфику деятельности (творческие, транспортные и др.), введены дополнительные критерии оценки. В-третьих, для всех вузов введен дополнительный показатель эффективности — трудоустройство выпускников.

ПРИКЛАДНОЙ (ПРАКТИКО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ) БАКАЛАВРИАТ

Вузы на системной основе смогли приступить к подготовке прикладных бакалавров. Ключевой особенностью прикладного бакалавриата является возможность при обучении в вузе получения современных рабочих навыков и необходимых теоретических знаний. В 2013 году министерство выделило 3677 бюджетных мест 44 вузам по 60 направлениям подготовки. По факту в сентябре принято 5715 человек, из которых 1374 человека — внебюджетники. Выпускники прикладного бакалавриата смогут работать в условиях внедрения современных технологий производства, когда требования к квалификации рабочего многократно возрастают.

БАЗОВЫЕ КАФЕДРЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Вузы и профессиональные образовательные организации (техникумы и колледжи) смогли на законных основаниях создавать структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе организаций, осуществляющих деятельность по профилю образовательной программы. Цель создания базовых кафедр — практическая подготовка обучающихся по соответствующей образовательной программе путем реализации образовательной организацией части образовательной программы соответствующего профиля.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

Начата реализация Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров. Она направлена на повышение квалификации работающих инженерно-технических специалистов стратегических отраслей промышленности. В 2012 году образовательными учреждениями обучено более 5 тыс. инженеров. Из них свыше 1200 прошли стажировки в инжиниринговых и научных центрах в России и свыше 470 — в зарубежных странах.

ФОРМИРОВАНИЕ В РЕГИОНАХ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Запущено формирование многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение молодежи и работающих специалистов на коротких программах профессионального обучения. Создание таких центров является перспективным направлением решения задачи кадрового обеспечения отраслей и должно обеспечить преодоление разрыва между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки.

КОНКУРСНЫЙ ОТБОР УНИВЕРСИТЕТОВ



Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ»
(Business Guide-Модернизация профессионального образования)

Владимир Желонкин — президент ИД «Коммерсантъ»
Павел Филенков — генеральный директор ИД «Коммерсантъ»
Азер Мурсалиев — шеф-редактор ИД «Коммерсантъ»
Михаил Михайлин — редакционный директор ИД «Коммерсантъ»

Анатолий Гусев — автор дизайн-макета
Павел Кассин — директор фотослужбы
Валерия Любимова — коммерческий директор ИД «Коммерсантъ»
Рекламная служба: Тел. (499) 943-9108/10/12, (495) 101-2353
Алексей Харнас — руководитель службы «Издательский синдикат»
Ольга Соломатина — выпускающий редактор
Наталья Дашковская — редактор

Сергей Цомык — главный художник
Виктор Куликов — фоторедактор
Екатерина Бородулина — корректор
Адрес редакции: 125080, г. Москва, ул. Врубеля, д. 4.
Тел. (499) 943-9724/9774/9198
Типография: «Сканвек Аб». Адрес: Корьяланкута 27, Коуволла, Финляндия
Тираж: 75000. Цена свободная

Учредитель: ЗАО «Коммерсантъ. Издательский дом».
Адрес: 127055, г. Москва, Тихвинский пер., д. 11, стр. 2.
Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).
Свидетельство о регистрации СМИ — ПИ № ФС77-38790 от 29.01.2010

Рисунок на обложке: Мария Заикина

БОЛЬШИЕ РЕФОРМЫ

РОССИЙСКОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДАВНО НУЖДАЕТСЯ В СЕРЬЕЗНОМ ОБНОВЛЕНИИ — С ЭТИМ ТЕЗИСОМ СОГЛАСНЫ ВСЕ: ОТ ЧИНОВНИКОВ ДО СТУДЕНТОВ И РЕКТОРОВ. ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЭТОЙ ЗАДАЧИ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ ПРОВОДИТ КОМПЛЕКСНУЮ РЕФОРМУ, В КОТОРОЙ МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ ТРИ УРОВНЯ. СНАЧАЛА ВЕДОМСТВО ПРОВОДИТ ДИАГНОСТИКУ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ С ПОМОЩЬЮ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ.

АЛЕКСАНДР ЧЕРНЫХ

Потом для выявленных слабых учебных заведений разрабатываются программы оптимизации, а ведущие вузы получают господдержку, чтобы выйти на международный рынок. Одновременно Минобрнауки переобучает ректоров, чтобы в российских вузах вводились современные управленческие практики. Мониторинг эффективности вузов задумывался как первый шаг к серьезному изменению российской высшей школы. Ведь чтобы реформировать, нужно понять, а что, собственно, есть в наличии, от чего надо избавиться в первую очередь. Не секрет, что российское высшее образование чрезвычайно неоднородно: вузы обучают вроде бы одним и тем же специальностям, вот только выпускники сильно отличаются по уровню знаний и навыков. Ситуация усугубляется большим количеством частных институтов — чему там на самом деле учат, не знает и Рособнадрзор.

Чтобы оценить вузы, Минобрнауки прошлой осенью запустило мониторинг эффективности — первую попытку составить карту российского высшего образования. Тогда в нем приняли участие 541 госвуз и 994 филиала, руководители которых сами заполнили составленную ведомством анкету. Чиновников интересовали пять критериев: средний балл ЕГЭ у первокурсников, доля иностранных студентов, доходы вуза, обеспеченность площадями и инфраструктурой, а также объем средств, направляемых на научную работу. Если вуз не мог преодолеть минимальных пороговых значений по четырем параметрам, он переходил в разряд учебных заведений «с признаками неэффективности».

Как оказалось, к результатам первого мониторинга никто по-настоящему не был готов. Черный список оказался неожиданно длинным: туда попали 136 из 502 вузов и 450 из 903 филиалов. Причем среди проблемных вузов оказались известные на всю страну, например Российский государственный гуманитарный университет и Московский архитектурный институт. Естественно, ректорское сообщество поначалу оказалось недовольно исследованием. Впрочем, чиновники быстро сгладили напряжение, объяснив: «признаки неэффективности» не означают, что вуз немедленно закроют. Тем учебным заведениям, у которых есть потенциал самостоятельного развития, государство выделит дополнительные средства. А совсем слабые будут реорганизованы: присоединены к более успешным коллегам. Таковых в итоге набралось 30 вузов и 262 филиала, за год практически все они прошли через эту процедуру. Появились и первые результаты: по данным Росийского союза ректоров, значительно повысилась успеваемость студентов бывшего Московского института электроники и математики (присоединен к ВШЭ) и Московского текстильного университета (объединен с Университетом дизайна и технологий).

Данные мониторинга использовались в течение всего года, например при распределении бюджетных мест по вузам. «Одна из ключевых задач — правильно распределить контрольные цифры приема на разные специальности в соответствии с кадровой потребностью региона, —



КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ — КАЖДОМУ СТУДЕНТУ

говорит декан Высшей школы управления и инноваций МГУ имени Ломоносова Елена Шмелева. — И именно в этой сфере с наибольшей эффективностью может быть применено сотрудничество вуза и бизнеса. Именно внешние по отношению к вузу предприятия могут дать верную оценку потребности в кадрах, являясь будущими работодателями выпускника».

В мониторинге этого года обязаны были участвовать и 480 негосударственных вузов. Минобрнауки добавило в анкеты еще один критерий, который оценивает, сколько выпускников трудоустроилось после получения диплома. Данные исследования пока обрабатываются, но уже можно говорить о первых результатах, которые были вполне ожидаемыми. Более 100 вузов просто не стали участвовать в мониторинге — теперь их ректорами займется Генпрокуратура. Кроме того, впервые удалось получить подробную статистику по частным вузам. «Большинство ведут обучение в заочной форме и преимущественно по специальностям экономики и управления», — заявил глава Рособнадрзора Сергей Кравцов. «Мы понимаем, что много будет учебных заведений и филиалов с признаками неэффективности. Если не ведется реальное обучение, будем прекращать их деятельность, отзывая лицензии, аккредитацию», — предупредил заместитель главы Минобрнауки Александр Климов.

Если отстающие вузы министерство подтягивает до среднего уровня, то для лучших учебных заведений приготовлена другая задача: им надо выйти на международный рынок. Согласно указу президента Владимира Путина, к 2020 году минимум пять российских университетов должны попасть в топ-100 трех международных образовательных рейтингов. Пока что наши вузы там слабо представлены: в основном за рубежом известны МГУ, СПбГУ и МИФИ. «Университеты мирового уровня — это такой же признак конкурентоспособности страны, как атомная бомба или отправка человека в космос. И в этом забеге мы несколько отстаем», — сокрушается заместитель министра образования и науки Александр Повалко. Но, разумеется, задача вузов состоит не в том, чтобы любым способом втиснуться в международные рейтинги. Программу «5-в-100» можно сравнивать с Олимпиадой или чемпионатом мира по футболу: чисто спортивные соревнования должны дать толчок к развитию целых регионов страны. Так и здесь: по пути к мировому признанию российские

вузы должны кардинально перестроиться и спровоцировать системные изменения во всей высшей школе страны. Например, участие в программе означает, что вуз должен наращивать количество предметов и дисциплин, которые преподаются на английском языке. Сейчас это для российских вузов остается экзотикой — обучение на английском ведет всерьез лишь несколько университетов. А ведь без этого не получится увеличить число иностранных студентов. Да и россиянам такие программы полезны, если преподавать будут зарубежные профессора. Кроме того, вузы должны поменять свою финансовую модель. В лучших учебных заведениях затраты на одного студента достигают десятков тысяч евро в год — при таких конкурентах российским университетам не хватит государственных денег. Повышение платы за обучение тоже вряд ли сильно поможет. Поэтому ректорам придется тесно сотрудничать с бизнесом, чтобы выполнять какие-то исследовательские заказы. Кроме того, придется серьезно развивать вузовскую науку, чтобы получать средства от коммерциализации разработок.

Пока эти планы далеки от воплощения, государство готово вкладываться в высшую школу. Общий бюджет программы «5-в-100» составляет 9 млрд рублей на 15 вузов. Эти деньги должны быть потрачены на разработку новых образовательных программ, создание научных лабораторий и привлечение иностранных студентов. В конце октября 2013 года Совет по повышению конкурентоспособности рассмотрел «дорожные карты» 15 российских вузов, претендующих на государственные гранты. Утверждены были 12 из них, еще 3 вуза отправили на «пересдачу» — они будут повторно защищаться в марте 2014 года. «Я уверен, что цель этой программы будет достигнута. Но от каждого вуза потребуются достаточно энергичные действия: в части изменения системы управления, в части

кадрового обновления, в части строительства целевой инфраструктуры, — считает министр образования и науки Дмитрий Ливанов. — Чем четче вуз понимает, где его конкурентные преимущества, тем выше его шансы на успех». Высшая школа в любой стране является крайне консервативным институтом. Зачастую руководители вузов просто не понимают, зачем им меняться, ведь они привыкли к условиям работы и не замечают, что времена меняются. Поэтому учебные заведения привыкли сопротивляться даже здравым реформам. Чтобы изменить ситуацию, Минобрнауки совместно с бизнес-школой «Сколково» запустило образовательную программу «Новые лидеры высшего образования». Для простоты ее называют просто «Сто ректоров», хотя участников больше и далеко не все они возглавляют вузы. «Очевидно, что реформы невозможно проводить сверху — нужна поддержка от людей, которые будут их осуществлять», — рассказал директор программы Алексей Гусев. — Наша задача — подготовить так называемых агентов изменений, которые возьмут на себя ответственность за реформы в своем вузе. Мы хотим вырастить людей, которые будут снизу инициировать проекты».

На участие в программе было подано более 300 заявок. Все претенденты прошли через жесткий фильтр: знание английского языка на уровне не ниже intermediate, наличие опыта руководящей работы не менее трех лет, наличие собственных проектов и другие параметры. В итоге организаторы отобрали 110 человек из 60 регионов РФ. «Участники программы приезжают раз в месяц на пять дней, — рассказал господин Гусев. — Половину этого времени они посещают лекции, семинары и тренинги. Перед ними выступают специалисты в области высшего образования, практикующие управленцы — как российские, так и западные». Оставшееся время участники программы работают друг с другом. «Это наше ноу-хау — проектный метод обучения, — объясняет Андрей Гусев. — Мы разбиваем участников на несколько мелких групп, и каждая отвечает за реализацию конкретного совместного проекта. И к концу программы мы имеем не просто 100 человек, у которых увеличилось количество знаний по одной теме. Итоговыми продуктами являются эти 14 проектов и люди, которые объединились вокруг них».

«Наш проект называется „Модель проактивного взаимодействия вузов и бизнеса“, — рассказал ректор Воронежского госуниверситета Дмитрий Ендовицкий. — Сейчас работодатели жалуются, что вузы плохо готовят студентов. Ректоры говорят, что бизнес им не помогает. Мы пытаемся решить, как мотивировать бизнес участвовать в образовательной деятельности и как вузовскому сообществу понимать ценности бизнеса». По словам господина Гусева, уже за год из молодых управленцев сформировалось некое сообщество. «Произошел реальный сдвиг: люди готовы работать, готовы брать лучшее у западных коллег. А ведь у нас далеко не ведущие учебные заведения, у нас есть вузы из райцентров, — говорит он. — Люди общаются, обмениваются лучшими практиками. Так и формируется база для системных изменений высшего образования». ■

«ОТ КАЖДОГО ВУЗА ПОТРЕБУЮТСЯ ДОСТАТОЧНО ЭНЕРГИЧНЫЕ ДЕЙСТВИЯ: В ЧАСТИ ИЗМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ, В ЧАСТИ КАДРОВОГО ОБНОВЛЕНИЯ, В ЧАСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА ЦЕЛЕВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ»





АЛЕКСАНДР СОБОЛЕВ,
ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

О НОВОМ СОДЕРЖАНИИ И НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

2013–2014 учебный год войдет в историю российского образования благодаря появлению новых образовательных программ. Это прикладной бакалавриат и технологическая магистратура, дающие компетенции для работы на реальном производстве, и учебная аспирантура, ставшая третьей ступенью высшего образования и не предусматривающая в обязательном порядке подготовку кандидатской. Для аспирантуры разрабатываются новые стандарты и программы европейского формата, которому Россия следует в рамках Болонского процесса. Обновленный перечень укрупненных групп направлений подготовки и специальностей (теперь их 57 вместо 29) разработан с учетом появления третьей ступени высшего образования.

В высшей школе появятся принципиально новые образовательные технологии.

Во-первых, это сетевое взаимодействие между самими вузами, а также с научными институтами и промышленными предприятиями. Речь идет не только о развитии базовых кафедр, которые существовали в России и раньше. Впервые появятся сетевые магистратуры, когда студент в первом семестре учится, например, в Приволжском федеральном университете, где хорошо развиты одни научные школы, а во втором — в Балтийском, который силен в чем-то другом. Это особенно важно, если студент специализируется в междисциплинарной области, например биотехнологии или системной инженерии.

Во-вторых, расширяются возможности использования электронного обучения: министерство стремится к тому, чтобы вузы могли засчитывать студентам результаты освоения электронных модулей в российских и зарубежных университетах.

Минобрнауки России будет поддерживать проекты вузов, особенно важные для развития производства на местах (программа «Кадры для регионов») и для прорывного развития инновационных отраслей (аналогичная программа по поддержке развития технологических магистратур в ведущих университетах).

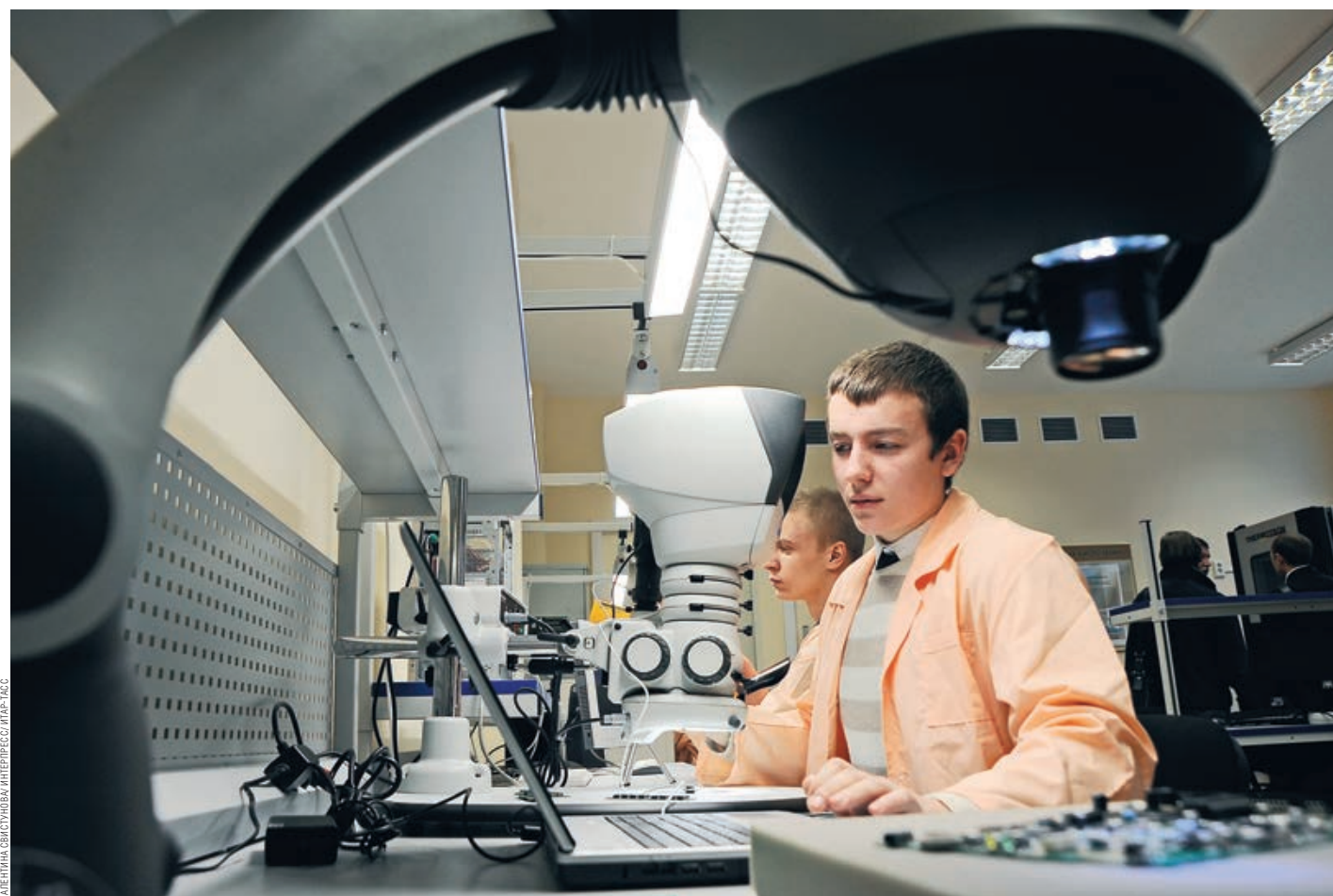
Начинается реформа педагогического образования. Прикладной бакалавриат по педагогике — это прежде всего практика в школе, а педагогическая магистратура — аналог медицинской модели подготовки. Квалификационный экзамен в соответствии с профессиональным стандартом учителя у выпускников будут принимать комиссии, состоящие из практиков — лучших учителей и директоров школ.

Все это не просто идеи, которые хорошо бы осуществить в перспективе. Это реальные проекты, которые уже реализуются, причем министерство поддерживает не вузы в целом, а конкретные программы и научно-педагогические коллективы.

КУЗНИЦЫ КАДРОВ

У инновационной экономики свои потребности — удовлетворить их может новое поколение специалистов. Подготовить кадры, необходимые развивающейся в сторону инноваций экономике, поможет взаимодействие всех уровней образовательной системы. Обязательное условие — участие потенциальных заказчиков, представителей промышленного сектора. Если вузы, техникумы и колледжи обеспечивают теоретическую базу знаний — предприятия помогают будущим сотрудникам осваивать полученные знания на практике.

МАРИЯ КАРНАУХ



ВАЛЕНТИНА СВИСТУНОВА/ИНТЕРПРЕСС/ТАР-ТАСС

БАЗОВЫЕ КАФЕДРЫ Для успешной модернизации и инновационного развития российской экономики необходим профессиональный кадровый состав. Предприятиям по всей стране не хватает молодых специалистов, обладающих современными знаниями и умеющих применять их на практике. При этом далеко не все специальности соответствуют требованиям будущих работодателей. Например, в той области, где активно развиваются машиностроение и металлообработка и, соответственно, на рынке труда больше всего востребованы инженеры, вузы готовят экономистов и юристов.

Для устранения этого дисбаланса вузам нужна не столько финансовая поддержка, сколько ряд мер совершенно нового характера. Прежде всего речь идет об активном взаимодействии с предприятиями в самых разных формах.

Среди форм интеграции вузов и работодателей одной из наиболее эффективных считается так называемая базовая кафедра. Норма для их создания была существенно расширена благодаря новому федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», вступившему в силу с 1 сентября 2013 года. «Если раньше вузы могли создавать базовые кафедры и другие структурные подразделения только в научных организациях, то теперь учебные заведения получили возможность сотрудничать с любыми организациями, осуществляющими деятельность по профилю соответствующей образовательной

программы», — подчеркивает заместитель министра образования и науки РФ Александр Климов. Теперь вуз может перенести часть учебного процесса на площадку предприятия-партнера: в отличие от принятой сейчас практики, для обучающихся базовые кафедры предполагают возможность проведения на предприятии всех видов учебной и научной деятельности, включающих в себя как теоретические, так и практические занятия. «Студенты благодаря такому обучению получают подготовку, необходимую, чтобы сократить период адаптации выпускника на современном производстве», — напоминает господин Климов. — Этот процесс для выпускника, обучение которого не ориентировано на практическую деятельность, может занимать от года до пяти лет».

Как отмечает заместитель министра, структурные подразделения совместно со сторонними организациями могут создавать не только вузы, но и техникумы, колледжи. «Исторически базовые кафедры открывались вузами, специализирующимися на инженерных и естественнонаучных программах обучения», — напоминает заместитель министра. Однако сейчас сфера деятельности структурных подразделений может быть гораздо шире и включать гуманитарный, а также экономический профили.

По словам Александра Климова, в Минобрнауки надеются, что в течение года количество базовых кафедр удвоится или даже утроится. «Необходимо максимально уско-

ТЕПЕРЬ ВУЗ МОЖЕТ ПЕРЕНЕСТИ ЧАСТЬ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА НА ПЛОЩАДКУ ПРЕДПРИЯТИЯ-ПАРТНЕРА

рить процесс, чтобы подготовка студентов была практикоориентированной на те реальные технологии, которые мы имеем на самых современных предприятиях», — убежден представитель ведомства.

Бизнес только поддерживает эту инициативу. «Это полезное нововведение как для вуза, так и для обучающихся», — убеждена Ольга Боровикова, руководитель направления производственного обучения компании Itella. — Работавшие на производстве специалисты имели бы возможность делиться опытом со студентами, показывая на практике примеры внедрения новых технологий».

СЕТЕВОЙ ФОРМАТ На практике это совместно разработанная и утвержденная партнерами сети образовательная программа, при реализации которой консолидируются ресурсы участников: материально-технические, учебно-методические, кадровые и др. с целью их оптимального использования для обеспечения повышения доступности и качества образования.

Сетевое взаимодействие не только стимулирует развитие системы непрерывного образования, но и позволяет образовательной системе гибко реагировать на изменения в спросе на учебные программы.

Модели сетевого взаимодействия весьма разнообразны. Например, совместная образовательная деятельность организаций одного уровня образования (вуз—вуз). Подобное сотрудничество часто встречается между российскими и зарубежными университетами. Также встречаются смешанные модели, при которых университет ведет подготовку специалистов с участием как образовательных организаций различных уровней, так и любых других — научных, медицинских, культурных, спортивных, производственных, обладающих ресурсами, необходимыми для успешной реализации образовательной программы. Отношения участников регулируются договорами о сетевой форме.

Сетевые партнерства могут способствовать созданию единой поддерживающей инфраструктуры (ресурсных центров, ЦКП, технопарков, бизнес-инкубаторов, малых инновационных предприятий, базовых кафедр и т. д.), общих сервисов (среди них — профориентация, набор студентов, трудоустройство, отслеживание карьеры выпускников, информационный портал, единая библиотека и пр.) и сетевых образовательных программ (студенческий обмен, прикладной бакалавриат, технологическая практика, стажировки).

Например, в рамках ядерного образовательного кластера России был создан сетевой комплекс, включающий в себя ведущие вузы страны, готовые профильные кадры для атомной отрасли: НИЯУ, МИФИ, МИЭ, РХТУ, МГТУ имени Баумана и др. Для реализации проекта был создан Российский ядерный инновационный консорциум, в рамках которого идет подготовка более 80% кадров в интересах «Росатома».

Также ярким примером может служить опыт Сибирского федерального университета, взаимодействующего с рядом организаций, среди которых Томский и Иркутский научные центры СО РАН. Были созданы укрупненные кафедры по приоритетным направлениям, включая биофизическую экологию и биотехнологию и микробиологию.

Стоит отметить проект Томского государственного университета, организовавшего сетевое партнерство 60 университетов из 33 регионов России по повышению квалификации преподавателей вузов.

Несомненно, развитие сетевых форм образовательных программ несет в себе высокий потенциал для обеспечения доступности качественного образования внутри страны и продвижения российского образования как мирового, конкурентоспособного бренда.

ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ Среди новых мер по укреплению связей между вузом и сторонней организацией — внедрение практико ориентированных программ высшего образования — прикладного бакалавриата. Уже с этого учебного года Минобрнауки определило перечень основных направлений этого вида обучения. Как надеются в министерстве, эти меры позволят обеспечить потребности рынка труда в квалифицированных исполнителях, освоивших навыки работы на высокотехнологичном оборудовании. На реализацию проекта выделено 3677 бюджетных мест в 44 вузах по 60 направлениям подготовки.

Напомним, что в рамках прикладного бакалавриата значительная доля обучения проходит на площадках предприятий: учащиеся могут получить рабочую квалификацию высокого уровня. Помимо предприятий в сетевом взаимодействии будут также участвовать колледжи, техникумы и базовые кафедры.

ИНЖЕНЕРНАЯ ПОДГОТОВКА

Особое внимание Минобрнауки уделяет уровню образования инженерно-технических специалистов, ведь именно они в первую очередь необходимы для инновационного развития экономики РФ. Чтобы улучшить структуру инженерной подготовки в рамках партнерства российских образовательных учреждений с представителями реального сектора экономики, была запущена Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы.

В рамках программы Национальный фонд подготовки кадров формирует банк программ повышения квалификации по приоритетным направлениям для экономики России (среди которых повышение энергоэффективности и ресурсосбере-



СТУДЕНТЫ УЧАТСЯ ТЕПЕРЬ НЕ ТОЛЬКО В АУДИТОРИЯХ, НО И В ЦЕХАХ — НА СВОЕМ БУДУЩЕМ МЕСТЕ РАБОТЫ

Сегодня по 47 направлениям доступен сертификат рабочего или служащего. Таким образом, если прикладной бакалавриат больше ориентирован на прикладные, технологические виды деятельности и лучше отражает региональный рынок труда, академический больше связан с исследовательскими компетенциями и научной работой. На следующем уровне образования аналогом прикладного бакалавриата станет так называемая технологическая магистратура. Как заверили в Минобрнауки, эта форма также будет развиваться.

Среди вузов, уже реализующих программы прикладного бакалавриата, — Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова, сотрудничающий с институтом судостроения и морской арктической техники «Севмашвуз», Уральский федеральный университет совместно с Уральской горно-металлургической компанией, НИТУ МИСИС и другие. Система непрерывного инженерно-технического образования включает в себя как начальную ступень — технический колледж, так и последующие — прикладной бакалавриат, технологическую магистратуру и аспирантуру. ■

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

Электронное обучение в контексте сетевой реализации образовательных проектов позволяет разрабатывать индивидуальные образовательные программы, выходящие за пределы одного вуза или техникума. Интеграция лучших курсов от ведущих преподавателей, переход на интерактив, трехмерные тренажеры, симуляторы — все это обеспечивает подготовку специалистов даже по самым сложным техническим дисциплинам.

То, насколько активно развивается электронное обучение в ведущих вузах РФ, должна показать система мониторинга, запущенная в сентябре 2013 года по решению департамента госполитики в сфере высшего образования Минобрнауки. Участие в проверке учебные заведения принимают добровольно: только за первый месяц их набралось 146. Среди целей проекта не только изучить актуальную ситуацию, но и стимулировать вузы к взаимодействию между собой, к обмену контентом, технологиями и переходу на сетевую форму взаимодействия.

Исследование показало, что большая часть вузов видит в электронном обучении приоритетное направление развития: оно прописано в документах, созданы специальные подразделения. Повсеместно проводится регулярное повышение квалификации сотрудников в этой области, однако четких требований к педагогическому составу нет.

Однако все эти меры не исключают главной проблемы на сегодня — взаимодействие между вузами. Как показало исследование, пока нет ни совместной работы над программами, ни единой ресурсной базы. Кроме того, качество электронного обучения до сих пор зачастую страдает. Нет ни систем мотивации к использованию электронного обучения студентами, ни поощрений для преподавателей.

Решить выявленные проблемы должны следующие шаги: внедрение сетевых модулей профессиональных программ, укрепление партнерства между вузами, что должно привести к сетевому электронному образованию, поощрить особо успешных студентов и, наконец, привлечь бизнес к инвестициям.

требуемыми для их будущей работы, — подчеркивает ректор вуза Андрей Николаенко. — Участие в проекте позволяет сформировать у студентов представление не только о создании автомобиля, но и о его продвижении как товара, используя такие инструменты, как маркетинг, PR, позволяя пройти путь от идеи до конкурентоспособного продукта».

Программы, реализуемые ведущим аэрокосмическим вузом страны МАТИ, соответствуют запросам от представителей реального сектора экономики, таких, как «Тактическое ракетное вооружение», МКБ «Факел» и др. Для подготовки специалистов вуз предложил четыре программы по изучению технологий производства полимерных композиционных материалов для

авиакосмической и ракетной техники, материалов авиационного назначения и технологий их обработки, проектированию радиоэлектронных средств спецназначения и производству авиационных двигателей. «Достоинствами программ являются их актуальность и практическая направленность, реализация модульно-компетентного подхода при формировании программ, привлечение к учебному процессу ведущих преподавателей (докторов и кандидатов наук) и специалистов профильных отраслей, доработка базовых программ с учетом требований предприятий-заказчиков, организация обучения с элементами дистанционных технологий», — подчеркивает ректор МАТИ Александр Рождественский.

СПЕЦИАЛИСТЫ НА ЗАКАЗ

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ РФ ПРЕТЕРПЕВАЕТ КОРЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ. ВО ГЛАВЕ УГЛА ТЕПЕРЬ НУЖДЫ ЭКОНОМИКИ. ВУЗЫ ДОЛЖНЫ СТАТЬ КУЗНИЦЕЙ КАДРОВ ДЛЯ КОНКРЕТНЫХ ОТРАСЛЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА, НА ТЕРРИТОРИИ КОТОРОГО ОНИ РАСПОЛОЖЕНЫ.

МАРИЯ КАРНАУХ

БЮДЖЕТНЫЕ МЕСТА ПО-НОВОМУ В этом году бюджетные места между вузами (КЦП) распределялись по новому принципу. На первом месте теперь стоят потребности конкретного региона: вузы получают бюджетные места в зависимости от того, какие отрасли являются приоритетными в экономике региона и сколько кадров необходимо для них подготовить. Кадровый запрос для вузов в 2013 году формировался при участии нескольких сторон. Помимо отраслевых госорганов федерального уровня, таких, как Минтранс России, Минздрав РФ, Минсельхоз и Минкульт, свое слово сказали объединения работодателей — Ассоциация юристов РФ, «Росатом» и т. д. Одновременно потребности экономики в специалистах оценивались региональными органами исполнительной власти при непосредственном участии крупнейших работодателей субъекта РФ. «Это логично: на местах лучше понимают, какие специалисты им нужны», — подчеркивают в Минобрнауки.

С этого года регионы получили возможность влиять на «поток» бюджетных мест в вузы, расположенные на их территории. Общий объем КЦП разделили на две части: федеральную (делится между всеми вузами страны) и региональную (на нее претендуют только локальные вузы и их филиалы). Всего в 2013 году федеральная часть КЦП составила 30% от общего объема цифр приема по программам бакалавриата и специалитета, и 70% по программам магистратуры плюс региональная составляющая (70% и 30% соответственно). Такой подход помог сохранить КЦП в регионах, а главное, начать подготовку кадров, необходимых экономике и социальной сфере в конкретной области.

Кадровая потребность рассчитывается исходя из данных самих регионов: объем и профиль приема на фоне возможностей локальной образовательной сети. В результате для каждого региона фиксируются минимальные объемы КЦП. Это делается для того, чтобы не допустить оттока бюджетных мест в столичные вузы. КЦП, полученные регионом, отходят только тем вузам, которые расположены на его территории.

Кроме того, изменилась и структура приема на бюджетные места. В 2013 году количество бесплатных для обучающихся мест в магистратуре выросло на 20%. Одновременно изменились соотношения по направлениям обучения. Так, по естественнонаучным направлениям количество бюджетных мест выросло на 2,5%, по медицинским — на 5,9%, по техническим — на 5,3%, по образованию и педагогике — на 6,1%. Такое увеличение бюджетных мест для получения высшего образования по приоритетным направлениям развития страны стало возможным благодаря сокращению на 19,8% бюджетных мест по экономике и управлению, которые уже давно перепроизводят кадры, обрекая выпускников на профессиональную невостребованность.

Как отмечают в Минобрнауки, объем и структура КЦП наглядно демонстрируют разворот в сторону реального сектора экономики: приоритетными направлениями для регионов при распределении бюджетных мест были специальности, востребованные экономикой, промышленностью и соцсферой. Так, КЦП по инженерно-техническим направлениям выросли в 49 регионах, по естественнонаучным — в 51.

Планы на будущий год уже обнародованы: при распределении бюджетных мест на 2014–2015 учебный год помимо

НА ПЕРВОМ МЕСТЕ ТЕПЕРЬ СТОЯТ ПОТРЕБНОСТИ КОНКРЕТНОГО РЕГИОНА: ВУЗЫ ПОЛУЧАЮТ БЮДЖЕТНЫЕ МЕСТА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТОГО, КАКИЕ ОТРАСЛИ ЯВЛЯЮТСЯ ПРИОРИТЕТНЫМИ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА



С ЭТОГО ГОДА РЕГИОНЫ ПОЛУЧИЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЛИЯТЬ НА РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ В ВУЗАХ

потенциала вуза, рассчитанного на основе показателей его эффективности, будут учитываться данные о трудоустройстве его выпускников (по информации Минтруда). «В 2014 году Минобрнауки России сократит места по не востребованным на рынке труда специальностям, увеличив количество мест в магистратуре и прикладном бакалавриате», — заявил министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов. Кроме того, акцент будет сделан на направлениях подготовки в соответствии с госприоритетами. И, наконец, при распределении бюджетных мест будут учитываться минимальные проходные баллы, которые при приеме установили сами вузы.

«КАДРЫ ДЛЯ РЕГИОНОВ» Новая система подготовки специалистов предполагает, что вузы со своей стороны представляют программы, разработанные исходя из стратегических направлений развития региона. Стимулировать учебные заведения должен был конкурс «Кадры для регионов», организованный Министерством образования и науки РФ. В рамках проекта вузы, которым не выделяются бюджетные деньги на реализацию их программ развития, должны были создать с нуля или обновить программы основного и дополнительного профессионального образования (в том числе актуализировав их содержание и технологии обучения, повысив квалификацию и поддержку мобильности профессорско-преподавательского состава, а также прибегнув к помощи сторонних специалистов). «Цель конкурса — разработка системы мер по ак-

туализации образовательной деятельности вузов в интересах кадрового обеспечения приоритетных направлений развития экономики региона, на территории которого расположено образовательное учреждение», — подчеркнули в министерстве.

В конкурсе приняло участие 36 вузов. Из них победителями признали 14 учебных заведений. Всего было предложено подготовить 250 образовательных программ: их реализация поможет создать базовые кафедры на предприятиях-партнерах, а также повысить сразу несколько показателей — процент выпускников, трудоустроенных на местных предприятиях, объем платных образовательных услуг и объем средств по договорам вуза, выполненным по каждому из секторов региональной экономики. Вузы-победители получают субсидию — 50 млн руб. ежегодно в течение двух лет: в 2013 и 2014 годах (при условии, что 20% внебюджетного финансирования обеспечит местный партнер-организация). Что касается самих образовательных программ победителей, например, Амурский государственный университет разработал проект исходя из потенциала горно-металлургического кластера и потенциального создания энергетической особой зоны в своем регионе, сделав упор на подготовку студентов по специальностям «прикладная геология», «горное дело», «электроэнергетика» и «электротехника». Брянская государственная инженерно-технологическая академия делает акцент на подготовке специалистов для строительного и лесопромышленного комплексов, дорожного и коммунального хозяйств по специальностям «современные технологии в строительстве, стройиндустрии и дорожном хозяйстве

региона», «менеджмент производственных процессов в лесопромышленном комплексе региона» и др.

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА После вступления федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» каждый из участников трехстороннего соглашения «студент—вуз—предприятие» получил не только гарантии соблюдения обязательств, но и реальную ответственность за выполнение договора. «Это новое понимание целевого обучения, закрепленное в законе „Об образовании в Российской Федерации“», — подчеркивает министр образования и науки РФ. Новый механизм взаимодействия с вузами позволяет предприятиям выбирать наиболее перспективных абитуриентов, а кроме того, дает представителям бизнеса конкретные гарантии инвестиций в будущих сотрудников. «Раньше в законодательном порядке не было предусмотрено обязательств ни со стороны работодателей, ни со стороны студентов. Теперь же при поступлении по целевому набору студент заключает с работодателем договор, в котором четко прописываются обязанности сторон», — напоминает господин Ливанов.

Так, если студент после выпуска не захочет работать в компании-партнере, он должен возместить оплату своей социальной поддержки, а также выплатить штраф — названные расходы в двукратном размере. Аналогичный механизм действует и в обратную сторону. Если компания не может обеспечить последующее трудоустройство выпускника, она обязана выплатить ему компенсацию в двукратном размере расходов, потраченных на меры социальной поддержки.

СЛОВО СПЕЦИАЛИСТАМ «Сотрудничество вуза и предприятий давно находится, что называется, в тренде отечественной образовательной политики», — подчеркивает декан кафедры Высшей школы управления и инноваций МГУ им. М. В. Ломоносова Елена Шмелева. «Современный рынок труда неразрывно связан с системой образования», — соглашается Татьяна Баскина, заместитель генерального директора кадрового холдинга «Анкор».

По мнению экспертов, сейчас предприятия как никогда заинтересованы в том, чтобы специалисты приходили к ним уже подготовленными из вузов. «В последнее время огромная заинтересованность в квалифицированных кадрах возникла именно у предприятий. Если в прошлом вуз шел на предприятие, то сейчас, наоборот, предприятие идет в вузы. Компании-производители, приходящие на российский рынок, выстраивая стратегию развития персонала, изначально уделяют большое внимание блоку „работа с вузами“. Их задача — так выстроить взаимодействие с учебными заведениями, чтобы, с одной стороны, внедрить свои квалификационные требования на этапе подготовки кадров, а с другой стороны, создать поток этих кадров на свои предприятия», — говорит Валерий Васин, генеральный директор консалтинговой компании CASE.

Государство сегодня прикладывает значительные усилия к переориентации системы образования на потребности развития экономики. Все вышеперечисленные меры направлены на подготовку тех профессионалов, которые реально нужны промышленному и социальному сектору. Это залог и востребованности выпускников, и динамичного развития производства. ■

ФАРМА-2020: КАДРЫ ДЛЯ ИННОВАЦИЙ

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ВСЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА — СОДЕРЖАНИЕ. НОВЫЕ ПОДХОДЫ, ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ БУДУТ ПРИНОСИТЬ ЖЕЛАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ТОЛЬКО ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО В ВУЗАХ БУДУТ УЧИТЬ ТОМУ, ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ЭКОНОМИКЕ НЕ ТОЛЬКО СЕГОДНЯШНЕГО, НО И ЗАВТРАШНЕГО ДНЯ.

ВАСИЛИЙ АНДРЕЕВ

ИНВЕСТИЦИИ В СОДЕРЖАНИЕ Знания и умения специалистов, их готовность работать в соответствии с мировыми стандартами качества определяют жизнеспособность целых отраслей, их возможность противостоять конкурентам из других стран. Необходимость развития кадрового потенциала одинаково ощущается и в отечественном автопроме, и в угольной промышленности, и в нефтегазохимическом секторе, и в других отраслях.

В этом смысле сегодня формируется уникальный опыт в фармацевтической отрасли. Действующая ФЦП «Фарма» («Развитие фармацевтической и медицинской промышленности Российской Федерации на период до 2020 года и дальнейшую перспективу») не просто фиксирует проблему кадрового обеспечения как важнейшее условие достижения стратегической цели — переход на инновационную модель развития, но и предусматривает значительные средства на решение этой задачи.

При этом главный акцент сделан на совершенствовании содержания образовательных программ. До 2018 года ежегодно на разработку новых образовательных программ среднего, высшего и дополнительного профобразования, практикумов по современным технологиям производства лекарственных средств и медицинских изделий планируется тратить до 30 млн руб.

TABULA RASA При построении модели кадрового развития фармацевтической отрасли обнаружилось от-

сутствие системной аналитики кадровых потребностей сегодняшнего дня и ближайшей перспективы. Это во многом связано с тем, что в отрасли нет принятых профессиональных стандартов, а сама отрасль нацелена в большей степени на прибыльный технологический трансфер, чем на долгосрочные рискованные инвестиции в инновационные разработки. Соответственно, сформировать «портретную галерею» специалистов будущего достаточно непросто.

Поэтому экспертной группе при Минобрнауки России, куда вошли представители РАН, профильных вузов и работодателей, пришлось определить ключевые направления, по которым требуется новый образовательный контент. Было принято решение организовать разработку образовательных программ в области промышленной фармации, медицинского приборостроения, разработки лекарственных препаратов и биотехнологии.

Разработчики были определены по конкурсу. В течение двух лет (2012–2013) Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия, Первый МГМУ им. И. М. Сеченова, МГТУ им. Н. Э. Баумана и Московский государственный университет тонких химических технологий проводили серьезную работу по проектированию и апробации образовательных программ. Но для этого им предстояло сначала определить потребности фармацевтических компаний в компетенциях специалистов.

Главная претензия, которую предъявили работодатели, — специалисты, которых выпускают вузы, хороши для

узкопрофильной экономики советского типа. С одной стороны, производство аспирина в ближайшие 10–15 лет никуда не денется, но уже сейчас ощущается катастрофическая нехватка именно инновационных специальностей, тех, кто способен давать прибавочную стоимость за счет нововведений. Поэтому одна из задач, которую ставят работодатели перед образовательными организациями, — насытить фармацевтический рынок специалистами, которые могут быть конкурентоспособны в производстве именно инновационной продукции.

Разработчикам образовательных программ следовало также учитывать, что в 2014 году планируется переход фармацевтической отрасли на стандарт «Правила организации производства и контроля качества лекарственных средств» (Правила GMP). Например, коллективу Санкт-Петербургской государственной химико-фармацевтической академии при работе по направлению «разработка лекарственных препаратов и технологический процесс» потребовалось провести глубокий анализ перевода процессов на GMP-принцип с обязательным участием на предприятии уполномоченных лиц по качеству. В результате удалось разработать целостный вертикальный образовательный продукт: от СПО до магистерских программ по биохимическому производству и по химической технологии органических веществ. Для его реализации разработано 147 образовательных рабочих программ с полным методическим обеспечением, включая методические ука-

зания для преподавателей по проведению занятий, для студентов, для самостоятельной работы студента, электронные образовательные ресурсы и материалы для промежуточной аттестации.

Всего к настоящему моменту совместно с работодателями вузами разработано 8 образовательных программ среднего профессионального образования, 12 образовательных программ высшего образования, 16 программ повышения квалификации специалистов и 4 программы переподготовки специалистов.

Принципиально, что в основу проделанной работы удалось заложить принцип непрерывности в подготовке кадров. При этом созданные образовательные программы имеют модульную структуру, которая позволяет другим вузам, осуществляющим подготовку кадров для фармацевтической отрасли, внедрять в образовательный процесс не только целые программы, требующие наличия соответствующего оборудования, подготовленных педагогических кадров, специальных баз для проведения практик, но и их отдельные части (модули), чтобы формировать у студентов компетенции под заказ конкретных работодателей.

Полученные разработки могут использоваться для создания сетевых образовательных программ и программ прикладного бакалавриата, что особенно важно для регионов с ограниченными возможностями образовательной сети.

Также в рамках проекта удалось провести апробацию ряда образовательных модулей в вузах нефармацевтического профиля, что показало перспективу расширения перечня вузов по подготовке кадров для фармацевтической промышленности.

И все же, несмотря на усилия государства по решению кадровых проблем отрасли, залог успеха — в обоюдной инициативе, во взаимодействии предприятий и вузов по вопросам актуализации содержания образовательных программ.

ОЦЕНКА ЗАКАЗЧИКА В 2013 году заканчивается период апробации разработанных в рамках проекта образовательных программ для фармацевтической отрасли. Важно, что рецензии о качестве образовательных программ даются представителями фармкомпаний. Это позволит объективно отобрать образовательные программы, достойные ретрансляции и дальнейшего массового использования в системе подготовки фармацевтических и медицинских кадров.

Остается открытым вопрос об оценке эффективности реализации мероприятия в целом. ФЦП «Фарма» фиксирует только количественный срез: к 2020 году пройти профессиональную подготовку и переподготовку должны 5 тыс. специалистов. Такой подход не дает понимания качественных изменений. Поэтому в настоящий момент Минобрнауки России совместно с экспертным сообществом и отраслевыми работодателями обсуждает качественный «кадровый эффект», который нужен фармацевтической отрасли. Результаты обсуждений позволят определить подходы к дальнейшей реализации образовательного мероприятия в рамках ФЦП «Фарма». ■

**В ОСНОВУ ПОДХОДА
БЫЛ ПОЛОЖЕН ПРИНЦИП
НЕПРЕРЫВНОСТИ
И ПРЕЕМСТВЕННОСТИ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**



ФЕДОРОВ А.А.

ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОСТРО НУЖНЫ ПРОФЕССИОНАЛЫ — ЭТО ОДНА ИЗ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДЛЯ СТРАНЫ ОБЛАСТЕЙ

ЗАКОНЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННОГО В НАЧАЛЕ СЕНТЯБРЯ ОПРОСА ВЦИОМ РАСТЕТ ЧИСЛО РОССИЯН, СЧИТАЮЩИХ, ЧТО СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВПОЛНЕ МОЖЕТ КОНКУРИРОВАТЬ С ВЫСШИМ. ТАК, 70% ОПРОШЕННЫХ ПОЛАГАЮТ, ЧТО С ДИПЛОМОМ О СРЕДНЕМ СПЕЦИАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ МОЖНО ЗАРАБАТЫВАТЬ НЕ МЕНЬШЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ, А 65% УБЕЖДЕНЫ, ЧТО ОНО ЧАСТО НЕ УСТУПАЕТ ПО КАЧЕСТВУ ВЫСШЕМУ.

КЛАВДИЯ ЩУР

Росту привлекательности профобразования способствуют в том числе региональные инициативы. Наиболее актуальными задачами развития образовательной системы на местах остаются ее адаптация к актуальным кадровым потребностям региональных рынков и развитие кооперации учебных заведений и предприятий реального сектора экономики. В некоторых регионах страны уже нашли новые подходы к решению старых проблем.

В 2011 году Минобрнауки провело два открытых конкурса в регионах, по итогам которых отобрало для финансирования 32 комплексные программы модернизации системы профобразования в 30 субъектах РФ. По условиям конкурса предложенные регионами программы должны ориентироваться на одну из десяти приоритетных отраслей экономики и предусматривать обязательное софинансирование предприятиями реального сектора. Список приоритетных отраслей включает в себя авиационную и космическую промышленность (Иркутская, Новосибирская, Тамбовская области, Хабаровский край, Удмуртия), энергетику (Краснодарский и Приморский края), добычу полезных ископаемых (Забайкальский край, Сахалинская и Белгородская области, Якутия, Еврейская АО), атомный энергопромышленный комплекс (Ульяновская область), нефтехимию (Республика Татарстан и Республика Коми), медико-биологическую и фармацевтическую промышленность (Ярославская, Пензенская, Калужская области и Республика Мордовия), nanoиндустрию (Владимирская область), металлургию (Липецкая, Свердловская, Вологодская области, Красноярский край), машиностроение (Республика Хакасия, Воронежская, Калужская, Смоленская, Нижегородская и Курганская области), а также систему педагогического образования (Красноярский край и Челябинская область).

Комплексные программы развития профобразования рассчитаны, как правило, на десятилетний период и затрагивают такие вопросы, как прогнозирование кадровых потребностей регионов в соответствии с их общей стратегией развития, разработка образовательных стандартов профобразования, развитие инфраструктуры обучения, а также переподготовка преподавателей и оценка эффективности их работы.

Финансируются программы совместно федеральным центром, субъектами РФ и представителями бизнеса. Общий объем субсидий из федерального бюджета за последние три года составил более 1,9 млрд руб. Регионы добавили порядка 6,7 млрд руб., еще как минимум 4 млрд руб. привлечено со стороны работодателей. Обязательства по участию в реализации программ взяли на себя такие крупные игроки, как компания «Сухой», «Северсталь», ГК «Норильский никель», «Газпром», «РАО Энергетические системы Востока», НЛМК, «Металлоинвест». По данным Минобрнауки, с 2011 года в 30 регионах, прошедших отбор, были разработаны различные модели государственно-общественного управ-

ОДИН ИЗ ФЛАГМАНОВ РАЗВИТИЯ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ «НА МЕСТАХ» — КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ, КОТОРАЯ В ЧИСЛЕ ПЕРВЫХ ВНЕДРИЛА ДУАЛЬНУЮ СИСТЕМУ ОБУЧЕНИЯ



ИЛЬЯ ВЫДРЕВНИЧ / ИНТЕРРЕСС / ИМРА-ТАС

СТУДЕНКА АВТОТРАНСПОРТНОГО И ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ВО ВРЕМЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ В АВТОМОБИЛЬНОЙ МАСТЕРСКОЙ

ления, подготовлено 1808 новых образовательных программ, создано 145 ресурсных центров, 14 моноотраслевых центра, 7 стажировочных площадок.

ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ Один из флагманов развития среднего профобразования на местах — Калужская область, которая в числе первых внедрила дуальную систему обучения. Основополагающий принцип такой образовательной модели заключается в том, что учащиеся получают одновременно теоретические знания в рамках традиционных занятий в учебном заведении и практическую подготовку на предприятии, с которым сотрудничает учебное заведение.

На протяжении многих лет Калужская область оставалась практически полностью дотационным регионом, единственным естественным преимуществом которого была территориальная близость к столице. В середине

2000-х местные власти решили переломить ситуацию, сделав ставку на привлечение инвестиций и создание комфортной среды для ведения бизнеса за счет налоговых льгот и преференций. В 2006 году в область пришел немецкий концерн Volkswagen — сегодня завод ООО «Фольксваген Груп Рус» составляет ядро ее автомобилестроительного кластера (в кластер входят также заводы «ПСМА Рус», на котором собираются автомобили марок Peugeot, Citroen и Mitsubishi, «Вольво» и другие предприятия). В связи с приходом в регион крупных зарубежных автопроизводителей возникла острая необходимость в квалифицированных кадрах, готовых работать на современных производствах.

Тогда было принято решение организовать на базе Калужского колледжа информационных технологий и управления учебный центр подготовки и переподготовки специалистов для автомобильной промышленности, который и стал площадкой для внедрения и обкатывания дуальной системы обучения. Общая площадь центра составляет около 11 тыс. кв. м, в его состав входят аудиторные классы и лаборатории, оснащенные современным оборудованием. Среди основных направлений под-

готовки: сварка, гидропневмоавтоматика, автотехника, автоматизация производства и др. По некоторым направлениям центр имеет сертификаты соответствия европейским стандартам обучения. На сегодняшний день обучение здесь прошло порядка 9 тыс. человек. Общая сумма затрат на создание и развитие центра составила около 1 млрд руб.

При разработке учебной программы центра были адаптированы программы дуального обучения Германии. В итоге совместно с ООО «Фольксваген Груп Рус» на базе Калужского колледжа информационных технологий и управления были открыты адаптированные специальности по направлениям: «мехатроника», «автомехатроника», «механик покрасочных работ», «механик-конструктор» и «оператор в логистике»; на базе Калужского политехнического колледжа — специальность «слесарь механосборочных работ».

Как рассказал Владимир Доможир, заместитель министра и начальник управления профессионального образования и науки Калужской области, теоретическая часть обучения осуществляется на базе колледжей с приглашением преподавателей с завода и строится с учетом тех компетенций, которые будут приобретаться на практике в дальнейшем. Учебная программа разрабатывается самостоятельно образовательным учреждением с учетом пожеланий работодателя, а программу практического обучения полностью готовят специалисты предприятия. Руководство по развитию персонала «Фольксваген Груп Рус» заключает ученические договоры со студентами групп дуального обучения (группы формируются по итогам конкурсного отбора среди студентов колледжа), в соответствии с которыми обязуется обеспечить учащихся спецодеждой, материалами, ежемесячной стипендией в размере МРОТ, а также питанием во время занятий на заводе. И главное, всем обучающимся по новой системе предприятие предлагает рабочие места. «В случае воинского призыва они трудоустраиваются после прохождения службы в армии. Таким образом, учащимся групп дуального обучения гарантировано стопроцентное трудоустройство», — подытоживает Владимир Доможир. Определенные обязательства берут на себя и сами студенты. Так, по окончании обучения они должны не менее трех лет отработать на заводе по полученной профессии, в противном случае — обязаны возместить работодателю понесенные затраты. ■

ТАМБОВСКАЯ ПРАКТИКА



Кластерный подход востребован сегодня во многих регионах страны. В Тамбовской области, чья программа развития образования также была отобрана Минобрнауки, на кластерном принципе построили новую модель управления системой профессионального образования. «В современных условиях региону необходима экономически эффективная сеть учреждений профессионального образования, обеспечивающая запросы предприятий региона в опережающей подготовке кадров и потребности всех категорий населения в качественном образовании. Достижение этой цели потребовало внедрения принципиально иных подходов к управлению системой профобразования на основе информационной открытости, усиления значимости общественных институтов, развития государственно-частного партнерства», — рассказывает Наталья Астафьева, начальник управления образования и науки Тамбовской области.

На первом этапе была составлена карта ключевых кластерных проектов области. Образовательные учреждения и ведущие работодатели объединили в шесть кластерных групп: промышленность, сельское хозяйство, стройиндустрия, транспорт, информационные технологии, социальная сфера. Работа каждого кластера регулируется координационным советом, в задачи которого входит введение новых профессий и специальностей, согласование и внедрение образовательных программ, выстраивание системы оценки качества подготовки, формирование прогнозных потребностей в кадрах и др. Все это в тесном сотрудничестве с работодателями региона. Для организации взаимодействия

между учебными заведениями и предприятиями области сформирован совет директоров базовых учреждений среднего профобразования, а для выработки основных направлений кластерной политики — наблюдательный совет во главе с губернатором Олегом Бетиним.

В июле глава области заключил с руководителями координационных советов кластеров соглашения о стратегическом партнерстве. Власти региона берут на себя обязательства в части финансирования программ подготовки кадров, а руководители кластеров — обязательства по обеспечению качества обучения, созданию инновационных структур, производственных участков, по объемам внебюджетных поступлений, уровню заработной платы педагогических работников.

«Реализуемая новая модель управления системой профессионального образования позволит в течение трех лет создать в регионе условия, обеспечивающие эффективное взаимодействие образовательных учреждений и предприятий в сфере подготовки профессиональных кадров», — убеждена Наталья Астафьева.

По общему мнению экспертов, реализация комплексных программ модернизации позволит регионам сформировать гибкую и мобильную систему профессионального образования, которая будет способна оперативно реагировать на запросы экономики и позволит каждому человеку получать индивидуальную профподготовку, необходимую ему для карьерного и личностного роста. Наиболее эффективные модели, выявленные в ходе реализации пилотных проектов в 30 регионах, будут тиражироваться по всей стране.



СМЕЖНИКИ



НАТАЛИЯ ЗОЛОТАРЕВА,
ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ
ПОДГОТОВКИ
РАБОЧИХ КАДРОВ И ДПО

«КОНТУРЫ НОВОЙ СИСТЕМЫ»

Созданный немногим более года назад наш департамент поставил перед собой несколько первоочередных задач: выработать основные направления государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, сформировать нормативную базу для реализации нового закона «Об образовании в РФ», а также выстроить систему коммуникации и обратной связи с регионами.

В 2012 году завершилась передача учреждений начального и среднего профессионального образова-

ния на уровень субъектов РФ. Это, с одной стороны, обеспечило возможность каждому региону оптимизировать сложившуюся сеть училищ и техникумов таким образом, чтобы готовить кадры в соответствии с реальными потребностями региональной экономики и социальной сферы. С другой стороны, новая конфигурация зон ответственности федеральных и региональных министерств образования потребовала выстраивания новых схем и инструментов взаимодействия.

Департаментом введена практика проведения регулярных вебинаров, в рамках которых представители региональных ведомств, директора училищ, техникумов получают возможность услышать «из первых уст» о планируемых изменениях в федеральной нормативной базе, обсудить возникающие проблемы, рассказать об успехах или поделиться опытом. Сотрудники департамента провели и приняли участие в десятках конференций и семинаров по всей стране.

Прошедший год связан также с развитием международного движения конкурсов профессионального мастерства по рабочим профессиям WorldSkills. Особенность этих конкурсов состоит в том, что соревнования проводятся по единым правилам на основе заданий, разработанных и согласованных экспертами—мастерами в своих профессиях из более чем 60 стран—участниц движения. Яркость и красочность соревнований позволяет привлечь на соревновательные площадки детей и школьников, знакомя их с современным миром труда. В начале прошлого года Россия официально вступила в это движение, и сейчас уже более 50 регионов переходят на проведение региональных конкурсов профессионального мастерства на основе международных стандартов. В июле текущего года первая национальная сборная представила Россию на международном чемпионате в Лейпциге. По итогам участия в экспертном сообществе WorldSkills Russia стартовала работа по обсуждению того, что же нужно менять в образовательных технологиях, оборудовании, чтобы обеспечивать подготовку студентов в соответствии с мировыми стандартами профессионального мастерства.

По итогам широкого обсуждения с экспертами из сферы образования и сферы труда в июле на коллегии Минобрнауки России была представлена и одобрена «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ до 2020 года». Она призвана определить, «какой новый облик должна получить система профобразования, чтобы обеспечить новую экономику государства рабочими кадрами и техническими специалистами требуемого уровня квалификации и в нужном объеме».

В ходе обсуждения контуров этой новой системы мы сознательно расширили ее масштаб, включив в нее помимо имеющихся программ начального и среднего профессионального образования практико ориентированные программы бакалавриата, интенсивную подготовку взрослого населения по коротким программам профессионального обучения и ДПО, а также механизмы признания имеющейся квалификации, полученной как формальным, так и неформальным путем.

В будущем система должна обладать такими чертами, как: качество и эффективность подготовки в соответствии с приоритетами экономического развития отраслей и регионов; гибкость реагирования на социально-экономические изменения и требования, предъявляемые инновационной экономикой; широта возможностей для различных категорий населения приобретать необходимые квалификации на протяжении всей трудовой деятельности.

Создание современной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров фактически становится зоной совместной ответственности и комплексного стратегического партнерства государства, бизнес-сообщества и образовательных организаций.

СМЕЖНИКИ

ЦЕНТРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРИТЯЖЕНИЯ

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЫЛА БЫ НЕВОЗМОЖНА БЕЗ СОЗДАНИЯ ОСОБОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ОДНИМ ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ТАКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАЛО СОЗДАНИЕ СЕТЕВЫХ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА КЛЮЧЕВЫЕ СФЕРЫ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ.

КЛАВДИЯ ЦУР

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ КАДРЫ Сетевой принцип в организации профессионального образования основывается прежде всего на концентрации образовательных ресурсов по одному или нескольким профессиональным профилям, обеспечении коллективного использования ресурсов, организации внутрисетевого взаимодействия организаций профобразования одной сети, их взаимодействию с предприятиями, а также предполагает создание таких специализированных элементов сети, как ресурсные центры. Последние представляют собой образовательные организации, чей опыт и ресурсы могут тиражироваться. В целом создание таких ресурсных центров — это большие проекты социального партнерства, предусматривающие внедрение новых форматов взаимодействия в системе профессионального образования. Они создаются для кадрового обеспечения процессов модернизации ключевых отраслей экономики, которым необходима адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы динамично меняющегося рынка труда, стимулирующая экономический рост, выпускающая рабочих и специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. То есть важным условием качественной подготовки кадров становится тесное взаимодействие предприятий реального сектора и систем профобразования. Для этого как раз необходимы новые форматы институциональных связей между отраслевыми и региональными бизнесами, рынками труда и организациями всех уровней профессионального образования, особенно это касается технического профиля.

Другая важная цель таких ресурсных центров заключается в координации взаимодействия организаций профобразования разного уровня и предприятий конкретной отрасли экономики. То есть подобные объекты становятся центрами развития сети организаций определенного профессионального профиля и проводят информационное, маркетинговое, методическое и организационное сопровождение образовательных программ в соответствии с современными требованиями экономики региона и потребностями населения. При этом учитываются и существующие в приоритетных отраслях экономики межрегиональные кооперативные и конкурентные связи и отношения. То есть в тех случаях, когда предприятия приоритетных отраслей размещены в группе близкорасположенных регионов, данный ресурсный центр должен обеспечивать инфраструктурную поддержку модернизации профессионального образования во всей группе регионов.

Межрегиональные отраслевые ресурсные центры (МОРЦ) собирают ресурсы для их коллективного использования в более крупном географическом масштабе, ведут активную экспериментальную, исследовательскую и маркетинговую деятельность, организуют многоканальный механизм финансирования образовательной деятельности и межрегиональную консолидацию инвесторов, планируют про-

КВАЛИФИКАЦИЯ С ПРИЛОЖЕНИЕМ

Другим перспективным направлением решения задачи кадрового обеспечения стратегических отраслей российской экономики стало формирование многофункциональных центров прикладных квалификаций (МЦПК). Создание таких центров должно помочь преодолеть разрыв между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профобразования.

По официальным данным, в 2013–2015 годах запланировано создание 183 центров прикладных квалификаций в 68 субъектах Российской Федерации. Из них в 2013 году в 25 субъектах Российской Федерации планируется создать 80 УЦПК, в 2014 году в 40 субъектах — 67 центров, в 2015 году в 21 субъекте — 36 центров. В настоящее время создано 46 центров прикладных квалификаций в Краснодарском крае, Костромской, Липецкой, Нижегородской, Новосибирской, Орловской, Тамбовской, Тверской, Тюменской областях, Республиках Алтай, Бурятия, Удмуртия, Ямало-Ненецком автономном округе, городе Санкт-Петербурге. Финансирование многофункциональных центров прикладных квалификаций осуществляется за счет средств субъекта Российской Федерации, работодателей и иных внебюджетных источников. Как правило, центры создаются на базе существующих органи-

заций профобразования. Основанием для выбора становятся такие характеристики образовательных организаций, как тесное взаимодействие с работодателями, оснащенность современным оборудованием, наличие квалифицированных кадров руководителей, педагогов и методистов, опыт привлечения к процессу реализации образовательных программ специалистов-практиков из организаций—социальных партнеров. Немаловажное значение имеют достигнутые результаты в расширении списка прикладных квалификаций, формирующих дополнительные профессиональные компетенции студентов. В практике формирования МЦПК различаются центры, сформированные с учетом задач кадрового обеспечения программ и стратегий экономического развития конкретного региона, и центры подготовки по наиболее массовым профессиям и специальностям, востребованным на региональных (местных) рынках труда.

В качестве первого типа можно привести Тюменскую область, где были определены восемь образовательных организаций профессионального образования, на базе которых созданы МЦПК. В соответствии с запросами работодателей, отраслевых ассоциаций заданы приоритетные направления профессиональной подготовки кадров для действующих производств и инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области на базе цен-

тисс дополнительного и непрерывного профессионального образования (life-long learning), а также занимаются введением новых специальностей и специализаций по требованию работодателей исходя из новых задач той или иной отрасли. В ведении МОРЦ находится и просчет возможностей использования промышленного оборудования предприятий в образовательном процессе, повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров по инновационным направлениям развития отрасли, использование проблемно и практико ориентированных методов обучения. Так, межрегиональный отраслевой ресурсный центр в области энергетики «Чебоксарский электромеханический колледж» выполняет сервисные функции в открытой партнерской сети профессиональных образовательных организаций, расположенных в 16 субъектах Российской Федерации. С момента создания в 2011 году в центре уже прошли обучение 683 преподавателя партнерских образовательных организаций из 20 регионов Российской Федерации по 23 программам повышения квалификации. Лучшие результаты, полученные колледжем по проекту «Модернизация системы начального профессионального и среднего профессионального образования для подготовки специалистов в области энергетики на базе отраслевого межрегионального ресурсного центра», транслируются на организации профобразования других регионов, тем самым привлекая их к сетевому взаимодействию. Таким образом, богатый опыт участия Чебоксарского электромеханического колледжа и других организаций профессионального образования—членов МОРЦ в федеральных целевых программах по модернизации профессионального образования, опыт организации сетевого взаимодействия на базе межрегионального отраслевого ресурсного центра, разработка новых образовательных программ под заказ ведущих работодателей позволяют эффективно решать проблему кадрового дефицита для предприятий отрасли.

Другой успешный пример: межрегиональный отраслевой ресурсный центр в области лесного хозяйства на базе Поволжского государственного технологического университета (г. Йошкар-Ола) начал свою работу в октябре 2008 года. Его основная цель заключалась в создании на базе университета единого образовательного пространства и взаимодействие с организациями профессионального образования.

В 2011 году у ресурсного центра появились новые цели, главная из которых — модернизация методического, материального и организационного обеспечения профессионального образования в области лесного хозяйства. Сегодня в число участников сетевого образовательного пространства на базе МОРЦ входит около 30 учебных заведений из 19 регионов Приволжского, Центрального, Северо-Западного, Сибирского и Южного федеральных округов. ■

Учебный центр профессиональной квалификации ГБОУ «СПО "Перевозский строительный колледж"» Нижегородской области осуществляет подготовку по «коротким» программам профессионального обучения с возможностью подстройки под требования конкретного работодателя. В целом данный МЦПК реализует более 100 программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации — как очно, так и с применением дистанционных технологий. Реализуемые программы проходят процедуры согласования и аккредитации в профессиональных сообществах.

Ко второму типу центров можно отнести МЦПК, создаваемые в Московской области. Они ориентированы на такие приоритетные отрасли экономики региона, как оптоэлектроника, машино- и приборостроение, машиностроение, авиаприборостроение, авиационная промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство, строительство, сельское хозяйство. Всего на создание восьми центров в течение пяти лет, с 2013 по 2018 год, из бюджета области планируется выделить свыше 50 млн рублей. По расчетам, планируемый объем софинансирования со стороны работодателей должен составить не менее 90% объема средств бюджета субъекта, выделяемого на эти цели.

Значительный интерес к созданию на своей базе МЦПК проявляют и высшие учеб-

ные заведения. Например, в Нижегородской области на 2013 год запланировано создание центра прикладных квалификаций и содействия послевузовскому трудоустройству выпускников в составе Нижегородского государственного инженерно-экономического института.

Важным условием успешного функционирования МЦПК является наращивание партнерства с предприятиями и организациями, позволяющего работодателям не только софинансировать, но и участвовать в органах управления центрами — наблюдательном или координационном совете по образовательной деятельности, а центру прикладных квалификаций в будущем ориентироваться на профессионально-общественную аккредитацию реализуемых образовательных программ, независимую оценку и сертификацию квалификаций выпускников. В частности, в МЦПК «Кадровая перспектива» ГБОУ «СПО МО "Красногорский колледж"» к управлению привлечены представители 50 предприятий в качестве участников рабочих групп оценки качества профессионального образования, групп независимой оценки качества обучения и около 100 специалистов—разработчиков новой техники и технологий — к преподавательской и научно-методической работе в рамках новых образовательных и профессиональных стандартов.

СМЕЖНИКИ

ПРОГРАММА ДЛЯ СЕВЕРНОГО КАВКАЗА

РАЗВИВАТЬ ЭКОНОМИКУ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА ПЛАНИРУЕТСЯ НАЧАТЬ С ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ. ДЛЯ ТОГО ЧТОБЫ БУДУЩИЕ ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАДАЛИ НЕОБХОДИМЫМИ НАВЫКАМИ ДЛЯ РАБОТЫ НА СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ, РЕАЛИЗУЕТСЯ КОМПЛЕКС РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ.

МАРИЯ КАРНАУХ

Их цель не только обеспечить учебные заведения современной материально-технической базой, но и повысить уровень квалификации педагогического состава, чтобы он смог передать необходимые навыки будущим специалистам отрасли.

В рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы Минобрнауки РФ реализует специальный проект на территории Северо-Кавказского федерального округа (СКФО): на территории регионов СКФО активно развивается материально-техническая база организаций профессионального образования. Делается это для того, чтобы учебные заведения могли подготовить квалифицированные рабочие кадры и специалистов среднего звена для работы в приоритетных секторах экономики конкретного региона, определенных в стратегии социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года.

Как подчеркивают в Минобрнауки, среди целей проекта — увеличить количество выпускников с профобразованием, сумевших найти работу в первый год после окончания учебного заведения на предприятиях, имеющих стратегическое значение для субъекта РФ, с одной стороны, и мотивировать работодателей принимать на работу выпускников организаций профобразования — с другой. Среди задач проекта не только усовершенствование материальной базы учебных заведений: в ряду приоритетов также создание программ переподготовки и повышения квалификации педагогического состава и мастеров производственного обучения. Основной акцент при переподготовке планируется сделать на современных технологиях обучения и на федеральных образовательных стандартах.

КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ Согласно стратегии социально-экономического развития СКФО, в будущем в квалифицированных кадрах будут нуждаться следующие отрасли: машиностроение (подготовка кадров будет идти по двум программам — в Ставропольском крае и Республике Дагестан), строительство (две программы — Республика Дагестан, Республика Ингушетия), транспорт (четыре программы — Карачаево-Черкесская республика, Кабардино-Балкарская республика, Чеченская республика, Республика Северная Осетия — Алания), энергетика (одна программа — для Чеченской республики), туризм и сервис (три программы в Карачаево-Черкесской и Кабардино-Балкарской республиках и Ингушетии) и, наконец, сельское хозяйство (две программы — в Ставропольском крае и Северной Осетии — Алании).

Региональные программы в СКФО реализуются при разносторонней поддержке как государства, так и бизнеса. Участие принимают местные власти, региональные объединения и организации работодателей плюс отдельные компании и предприятия. Среди них — РЖД, «Нурэнерго», «Чиркей-газстрой», «Ставсталь», Южная строительная компания, «Невинномысский азот», «Югагро», «Ингушавтотранс», туристический кластер курорта Архыз и др. Что касается 14

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОЛЖНА НЕ ТОЛЬКО ВЫВЕСТИ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ В СКФО НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ, НО И ПОВЫСИТЬ ИНВЕСТИЦИОННУЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ



НА РЕАЛИЗАЦИЮ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ ВЫДЕЛЯЕТ 500 МЛН РУБ.

учебных учреждений, где непосредственно претворяют региональную программу в жизнь, то в их списке: учебные заведения в Ставропольском крае — профучилище №46 (сельское хозяйство), Невинномысский агротехнологический колледж» (машиностроение), в Карачаево-Черкесской республике — профессиональные лицей №5 (туризм и сервис) и №4 (транспорт), в Республике Северная Осетия — Алания — профессиональное училище №7» (транспорт), Эльхотовский аграрный техникум (сельское хозяйство) и др.

По аналогичному принципу взаимодействия работает и система финансирования. На реализацию региональных программ федеральный бюджет выделяет 500 млн руб., софинансирование СКФО составляет 26,35 млн руб. Кроме того, инвестиции ожидаются от будущих работодателей: 7,377 млн руб. плюс софинансирование из внебюджетных средств самих организаций профобразования — 5,983 млн руб.

На практике средства на реализацию программ расходуются по четырем направлениям. Первое — материальная база для образовательных учреждений НПО и СПО. Сюда входит современно-производственное и учебно-лабораторное оборудование, учебно-методические пособия и компьютерные программы. Так, в СКФО создается сеть из 14 учебных центров профобразования, предлагающая 3 тыс. новых ученических мест. Ее оснастят 900 единицами современного оборудования и более чем 100 тренажерами — имитаторами сложного технологического оборудования. Более 200 классов, кабинетов и лабораторий получат новые технические и информационно-коммуникационные средства. Например, среднее количество компьютеров на 100 учащихся будет составлять 20 единиц. «Оснащение современным оборудованием создаст необходимые условия для развития современных обучающих технологий и программ, форм и методов практического обучения в организациях профобразования в СКФО», — говорят в Министерстве образования и науки РФ.

Второе направление региональных программ — создание и доработка образовательных программ и учебно-методических комплексов при участии работодателя. Так, в 2013 году идет разработка более 200 учебных программ по более чем 50 новым профессиям и специальностям.

Третья составляющая региональных программ — повышение квалификации педагогических и управленческих кадров образовательных учреждений НПО и СПО, чтобы они могли эффективно использовать полученную материально-техническую базу. В этом году обучить планируется более 200 специалистов.

Четвертая цель инвестиций — отремонтировать учебные помещения, куда поставят новое оборудование — учебно-производственное, лабораторное и пр. До конца года планируется привести в порядок около 15 тыс. кв. м. площадей.

Реализация региональных программ должна не только вывести качество образования в СКФО на новый уровень, но и повысить инвестиционную привлекательность начального и среднего профобразования для бизнеса и местных властей. ■

НАВСТРЕЧУ РЕКОРДАМ

ПОДНЯТЬ ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И ОБЩИЙ УРОВЕНЬ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНЕ ПОМОГУТ КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА. С 2006 ГОДА МИНОБРНАУКИ ПРОВОДИТ ВСЕРОССИЙСКИЕ ОЛИМПИАДЫ. ВЕСНОЙ ПРОШЛОГО ГОДА РОССИЯ ВКЛЮЧИЛАСЬ В МЕЖДУНАРОДНОЕ ДВИЖЕНИЕ WORLDSKILLS INTERNATIONAL, УЧАСТИЕ В КОТОРОМ ПОЗВОЛИТ ОСВОИТЬ МИРОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И ВСТРОИТЬСЯ В ГЛОБАЛЬНУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ. КЛАВДИЯ ЦУР

ПРОВЕРКА НА ПРОФПРИГОДНОСТЬ

Наиболее острыми проблемами отечественной системы среднего профобразования остаются отсутствие четких профессиональных стандартов труда, недостаток современного оборудования, материалов и технологий в учебных заведениях, низкий престиж рабочих специальностей, недостаточно эффективная профориентационная работа. Важным практическим шагом в сторону ее трансформации и усовершенствования в последние годы стала организация конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов. С 2006 года, когда был принят президентский указ «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи», проводятся всероссийские олимпиады профмастерства среди студентов учебных заведений начального и среднего профобразования. Олимпиады призваны стимулировать их интерес к рабочим специальностям, мотивировать на профессиональный рост, способствовать развитию социальной ответственности и конкурентоспособности. Участие в подобных конкурсах дает творческой молодежи возможность продемонстрировать свои профессиональные достижения, креативность, инициативность, самостоятельность при решении профессиональных задач.

В проведении олимпиад профмастерства задействованы не только образовательные учреждения: социальные партнеры, компании-работодатели, администрации регионов могут осуществлять адресную поддержку образовательных учреждений-участников. Формат этой поддержки может быть разным: от рецензирования конкурсных заданий ведущими специалистами предприятий до материальной и финансовой помощи в организации и проведении как самих конкурсов, так и развлекательных мероприятий для студентов. Кроме того, в период олимпиад обязательно проводятся экскурсии на базовые предприятия регионов, встречи с социальными партнерами и возможными работодателями, проводятся мастер-классы, семинары, круглые столы, тренинги и деловые игры. Все это способствует укреплению связей между учебными заведениями и производителями, заинтересованными в привлечении молодых квалифицированных специалистов.



ПРЕСС-СЛУЖБА МИНОБРНАУКИ РОССИИ

главное, что получают участники конкурсов, — это привилегии в дальнейшем трудоустройстве

По данным Министерства образования и науки, в 2013 году общее количество участников олимпиад СПО составило 402 человека из 62 субъектов РФ и 8 федеральных округов, олимпиад НПО — 260 человек из 65 субъектов и 8 федеральных округов.

Еще одна серьезная проблема — оторванность России от глобальной образовательной и профессиональной среды. Ее преодолению может способствовать участие страны в авторитетном международном движении WorldSkills International (WSI), к которому она присоединилась в мае 2012 года. Эта некоммерческая ассоциация существует с 1946 года и считает своей задачей популяризацию рабочих и технических специальностей и повышение статуса и

стандартов профессиональной подготовки. Основным направлением деятельности WSI является организация конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов (в возрасте 18–22 лет), которые проводятся раз в два года в одной из более чем 60 стран-участниц.

Международному конкурсу WSI предшествуют отборочные турниры, которые организуются ежегодно национальными подразделениями ассоциации в странах-участницах. В России первые региональные состязания по стандартам WSI состоялись в сентябре 2012 года в Самаре, в них приняли участие 50 студентов средних профессиональных учебных заведений, которые соревновались в трех квалификациях: вэб-дизайнер, системный администратор и повар. В ноябре 2012 года прошел первый открытый чемпионат Москвы, на который съехалось более 400 студентов из 18 регионов, а список специальностей

был расширен до 15. С января по апрель 2013 года WorldSkills Russia организовала 14 региональных, открытых и отборочных чемпионатов в целом ряде регионов страны, а в конце апреля в Тольятти был проведен первый национальный чемпионат российского подразделения WSI, собравший 300 студентов из 42 субъектов РФ. Бюджет чемпионата составил 35 млн рублей, которые были привлечены в результате финансирования в рамках государственного контракта с Минобрнауки, из бюджета Самарской области, а также благодаря участию компаний-партнеров и спонсоров. Порядок проведения соревнований и судейство на международном чемпионате WSI максимально открытые и прозрачные. От каждой страны выдвигается по одному участнику и одному эксперту-судье для каждой квалификации, судьи делятся на несколько групп таким образом, чтобы никто из них не смог оценивать своего соотечественника. Для судейства привлекаются независимые сторонние эксперты, в том числе из компаний, специализирующихся в конкретной отрасли. «В течение года задания готовятся, обсуждаются экспертами и выкладываются на сайт не ранее чем за полгода до соревнований. С этого момента все участники могут ознакомиться с проектом задания. В дальнейшем эксперты собираются на нескольких экспертных сессиях и разрабатывают критерии, по которым будет оцениваться выполнение задания. Обычно количество критериев составляет от 400 до 800», — рассказывает Лидия Фролова, президент фонда поддержки социальных проектов «Образование обществу», ставшего оператором WSI в России. За несколько дней до начала конкурса судейская бригада вносит изменения в уже готовые задания, вследствие чего их первоначальный проект меняется не менее чем на 30% и в таком виде остается засекреченным до дня соревнований. Чемпионат проходит в течение четырех дней. По правилам суммарная продолжительность выполнения задания не должна превышать 22 часов.

Помимо медалей и формального статуса «лучших в мире специалистов» своей профессии победители соревнований могут рассчитывать и на вполне конкретные награды и привилегии. «Так, на Тайване призеры получают солидные денежные призы, в Южной Корее — освобождение от службы в армии и некоторых налогов, в Англии и Франции — национальные награды и денежные поощрения», — перечисляет Лидия Фролова. В России форма поощрения призеров соревнований пока только обсуждается. «В перспективе мы планируем интегрировать министерские конкурсы с этим движением. Там занявшие первое место получают 60 тыс. руб., второе и третье места — по 30 тыс. руб. Но главное, что получают конкурсанты, — это привилегии в дальнейшем трудоустройстве: за ребятами, которые участвовали в международных соревнованиях, выстраивается очередь из крупнейших работодателей», — сообщили BG в Министерстве образования и науки. ■

**ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ
СОРЕВНОВАНИЙ И СУДЕЙСТВА
НА МЕЖДУНАРОДНОМ
ЧЕМПИОНАТЕ WSI —
МАКСИМАЛЬНО ОТКРЫТЫЙ
И ПРОЗРАЧНЫЙ**

ПО ЛЕЙПЦИГСКОМУ СЧЕТУ



В июле российская делегация впервые приняла участие в международном чемпионате WSI, прошедшем в Лейпциге. Молодые специалисты из девяти регионов (все — победители региональных конкурсов и национального чемпионата WorldSkills Russia) представляли Россию в 14 квалификациях: мехатроника, металлообработка, автомеханика, кузовной ремонт, покраска автомобилей, эбд-дизайн, сварочное дело, сетевое системное администрирование, столярное дело, облицовка плиткой, косметология, поварское дело, работа каменщика и парикмахерское искусство. Успех российской сборной оказался весьма скромным: наилучший результат показала команда по мехатронике, занявшая 19-е место из 32, а в итоговом зачете России досталось лишь 41-е место (она разделила эту позицию еще с шестью странами, не завоевавшими ни одной медали).

Выступление российской команды в Лейпциге показало, что нынешний уровень подготовки специалистов рабочих специальностей в стране значительно уступает мировому, и в очередной раз высветило системные проблемы отечественного среднего профобразования. Как заявила директор департамента госполитики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Министерства образования и науки Наталия Золотарева, итоги чемпионата будут тщательно проанализированы, чтобы выяснить, «где и почему мы отстаем и какие реформы необходимо провести в ближайшее время».

Тем не менее сами члены российской сборной положительно оценивают свой первый опыт участия в чемпионате. По словам технического делегата WorldSkills Russia Павла Черных, самый главный результат заключается в том, что «соревнования показали нам, куда двигаться, в каком направлении нужно развивать наши профессии, какое оборудование, навыки и знания нужно приобретать, для того чтобы соответствовать мировым стандартам».

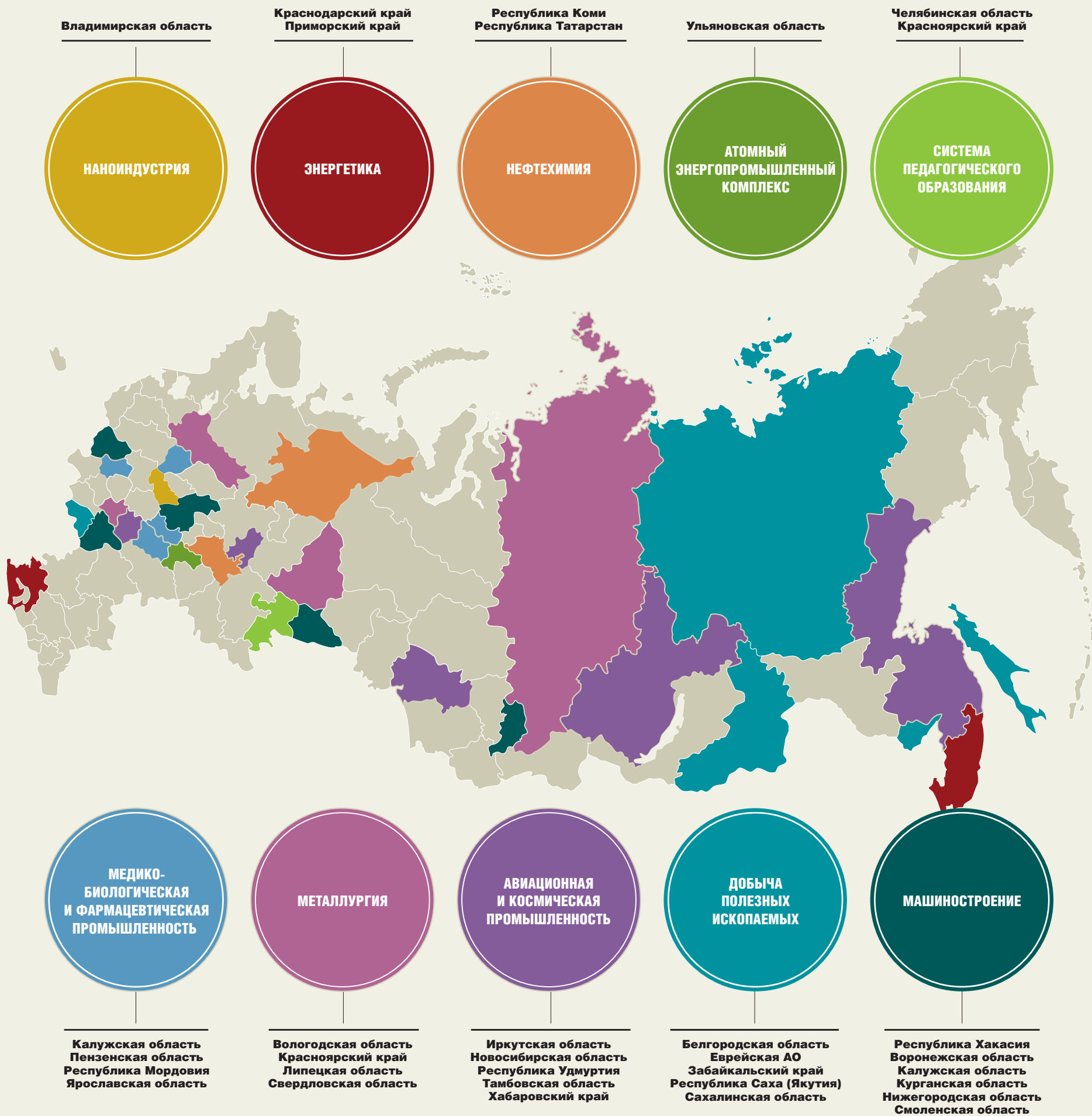
«Участие наших ребят в чемпионате профессионального мастерства WorldSkills поможет понять, какими компетенциями владеют их зарубежные сверстники, как они добиваются высокой производительности труда, и этот опыт будет несомненно полезен и самим молодым ребятам, и всей нашей системе профессионального образования», — отметил министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов на встрече с участниками команды WorldSkills Russia. Министр подчеркнул, что в течение нескольких лет предстоит создать 25 млн «высокопроизводительных рабочих мест, на которых будет работать новое поколение молодых людей. Поэтому система среднего профессионального образования должна серьезным образом измениться: обучение молодых специалистов должно проходить с использованием самых современных технологий, по тем программам, которые соответствуют запросам рынка труда».

«В нашем обществе продолжают устойчиво доминировать негативные стереотипы о рабочей профессии как о низкоквалифицированной, нетворческой и неинтересной деятельности. Выпускники общеобразовательных учреждений очень слабо ориентируются в мире современных профессий, практически не владеют информацией о степени востребованности той или иной специальности на рынке труда, — сетует Наталия Золотарева. — Наша ключевая цель сегодня — добиться, чтобы квалификация выпускников соответствовала требованиям регионального рынка труда и международным стандартам. Россия стала членом ВТО. Очевидно, что конкурентоспособность нашей промышленности на международном уровне теснейшим образом связана с квалификацией сотрудников». Госпожа Золотарева заверила, что департамент намерен «всячески поддерживать проведение региональных и национальных конкурсов» профессионального мастерства по стандартам WorldSkills.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ



*ТЕКСТ СМОТРИТЕ НА СТР. 10.

бонус за верность Коммерсанту

16+

реклама

Оформите годовую подписку
в редакции до 30 ноября
2013 года и получите скидку до

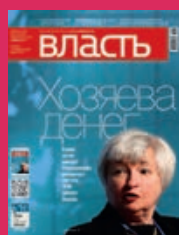
15%



**Ежедневная обще-
национальная деловая
газета «Коммерсантъ»**

Главные новости о событиях
в бизнесе, политике
и обществе

3630,00 (пн-пт)



**Еженедельный
аналитический
журнал**

«Коммерсантъ Власть»
Власть в России и других
странах: секреты
и технологии

1214,40



**Еженедельный
экономический журнал**

«Коммерсантъ Деньги»
Основные тенденции
и проблемы российской
и мировой экономики

1399,20



**Ежемесячный деловой
журнал «Коммерсантъ
Секрет фирмы»**

Реальные примеры
ведения бизнеса

462,00



**Еженедельный
общественно-
политический
журнал «Огонёк»**

Любимое чтение
многих поколений

1029,60

Коммерсантъ + Стандарт

(газета «Коммерсантъ»
(пн-пт), «Коммерсантъ
Власть», «Коммерсантъ
Деньги»)

5398,80

Коммерсантъ + Базис

(«Коммерсантъ Власть»,
«Коммерсантъ Деньги»)

2257,20

**Оформление подписки
и подробная информация:**
8 800 200 2556
(звонок бесплатный по РФ)
podpiska@kommersant.ru

Примечание:
Предложение действительно
для физических лиц при
оплате подписки
до 30.11.2013 г. на 12 месяцев
с января 2014 года

Цены указаны в рублях
с учетом доставки силами
ФГУП «Почта России»

Стоимость подписки для
организаций и возможность
доставки газеты в ваш
регион уточняйте по
телефону 8 800 200 2556
(звонок бесплатный по РФ)

BUSINESS GUIDE

Тематические приложения к газете
Коммерсантъ

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА
СМЕЖНИКИ
ИНВЕСТОРЫ
КОНКУРЕНТЫ
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕСУРС