

ДЕФИЦИТНЫЙ РЕСУРС

СПЕЦИАЛЬНОСТИ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТРАДИЦИОННО НЕ ВХОДЯТ В ПЕРЕЧЕНЬ ПРЕСТИЖНЫХ ПРОФЕССИЙ. ОДНАКО СЕГОДНЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ ОСТРО СТАВИТ ВОПРОС О ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА. РАСТУЩИЙ СПРОС СО СТОРОНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ СТИМУЛИРУЕТ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ. НО СЕГОДНЯ ИМ НЕ ОБОЙТИСЬ БЕЗ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ.

ХВОСТУНОВА ОЛЬГА

НЕХВАТКА РАБОЧИХ РУК К началу 2000-х годов ситуация в сфере начального (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) была крайне непростой: неопределенность в управлении и недофинансирование поставили многие учебные заведения под угрозу ликвидации. Происшедшие за последние десятилетия изменения в экономическом и промышленном укладе России, трансформация форм собственности, развитие рыночных отношений, рост конкурентоспособности требовали соответствующих перемен и в системе профессионального образования.

В связи с переходом к рыночной экономике появилась потребность в новых специальностях и профессиях, которую многие профессиональные учебные заведения оказались не в состоянии удовлетворить. В ряде отраслей экономики возникла нехватка рабочих профессий и специалистов среднего звена. Кроме того, как отмечает Виктор Демин, президент Союза директоров средних специальных учебных заведений России, сохраняется низкий престиж рабочих профессий и специальностей и, как следствие, их дефицит: «Только на 30–40% от потребностей обеспечивается подготовка кадров, особенно в базовых отраслях экономики. Лишь 40% выпускников работает по специальности».

Еще одна проблема, согласно исследованиям «Ромира», заключается в том, что уровень подготовки выпускников учреждений НПО и СПО не всегда адекватен потребностям рынка, а качество обучения — требованиям современного, высокотехнологичного производства.

Несмотря на негативные предпосылки, существовавшая система профобразования смогла адаптироваться к новым условиям, сохранив потенциал для дальнейшего развития. В современных условиях спрос на рабочие профессии растет. Так, по данным Федеральной службы по труду и занятости РФ, от 60 до 90% вакансий региональных рынков труда составляют именно рабочие специальности. Среди наиболее востребованных — строители, токари, фрезеровщики, электрогазосварщики, электрики и электромонтеры, плотники, машинисты башенных и мостовых кранов и проч.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРИОРИТЕТ Сегодня системы НПО и СПО нуждаются в комплексных мерах поддержки со стороны как государства, так и крупного бизнеса — тех предприятий, которые более всего заинтересованы в специалистах. Значимую роль в процессах восстановления и модернизации этих образовательных систем призвана сыграть идея «о мерах государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования», которое было включено в приоритетный национальный проект «Образование» в 2007 году.

По данным Министерства образования, стратегической задачей проекта является преодоление разрыва, существующего между структурой, объемом и качеством подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена и требованиями предприятий. Среди других задач — соз-



СЕГОДНЯ СИСТЕМЫ НПО И СПО НУЖДАЮТСЯ В КОМПЛЕКСНЫХ МЕРАХ ПОДДЕРЖКИ СО СТОРОНЫ КАК ГОСУДАРСТВА, ТАК И КРУПНОГО БИЗНЕСА — ТЕХ ПРЕДПРИЯТИЙ, КОТОРЫЕ БОЛЕЕ ВСЕГО ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В СПЕЦИАЛИСТАХ

дание современной материально-технической базы и восстановление утраченных связей между образовательными учреждениями и работодателями.

Локомотивами этого процесса должны стать те образовательные учреждения НПО и СПО, которые ориентированы на модернизацию и инновационное развитие. Предполагается, что инновационные учреждения НПО и СПО смогут стать ресурсными центрами, точками роста всей системы профессионального образования. Собственно, в задачи министерства входит выявление таких учреждений и предоставление им государственной поддержки в виде субсидий из федерального бюджета в размере 20–30 млн руб. Финансирование осуществляется на конкурсной основе, причем основным критерием отбора является готовность будущих работодателей — соответствующих отраслевых предприятий — поддержать профучреждения и разделить финансовое бремя с государством. По сути, речь идет об использовании новой формы отношений между образованием и бизнесом — модели частно-государственного партнерства.

Как показывает практика, эта модель позволяет решить сразу несколько острых проблем, связанных с модернизацией профессионального образования. Во-первых, связь между бизнесом и образованием позволяет объективно прогнозировать потребности регионов в квалифицированных кадрах, а значит, гарантировать трудоустройство выпускникам учреждений НПО и СПО. Во-вторых, она способствует восстановлению утраченных связей между профобра-

ЧТО ТАКОЕ НПО И СПО

Система начального профессионального образования (НПО) и система среднего профессионального образования (СПО) обеспечивают подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для всех отраслей экономики. Сегодня система НПО включает в себя 3415 учебных заведений, где учится около 2,1 млн человек. Ежегодный выпуск квалифицированных специа-

листов по всем формам обучения составляет около 708 тыс. человек. Доля выпускников общеобразовательных школ, поступающих в профессиональные училища и профессиональные лицеи из девяти классов, составляет 17%, из одиннадцатых классов — около 14%. Система СПО охватывает 2781 учебное заведение (168 из них — негосударственные), где учится около 2,6 млн человек.

зованием и работодателями и стимулирует интерес к рабочим профессиям. И в-третьих, стимулирует интеграцию образовательных систем «школа» и «НПО и СПО».

На конкурс, объявленный Министерством образования и науки, который состоялся в 2007 году, было подано 266 заявок (162 от учреждений СПО и 104 — НПО). Из них конкурсная комиссия выбрала 76 инновационных образовательных программ (45 — учреждения СПО, 31 — НПО) из 40 регионов России, которые получили госфинансирование в размере 1,8 млрд руб. Из внебюджетных источников поступило 1,9 млрд руб. Конкурс 2008 года проходил в два этапа. Из поданной 221 заявки в первом туре победителями были признаны 72, во втором — 98. В общей сложности на реализацию этих программ было направлено 4,88 млрд руб. Двухэтапным был также конкурс, проведенный в начале текущего года. Успешный опыт предыдущих двух лет привел к значительному увеличению числа заявок: в 2009 году их было уже 330. Победители и общая сумма выделенных государственных субсидий распределились так: первый тур — 65 образовательных учреждений и 1,8 млрд руб., второй тур — 31 учреждение и 1 млрд руб.

Важным направлением развития начального и среднего профессионального образования является создание ресурсных центров, предусмотренное на проектом «Образование». Как отмечает Виктор Демин, их значимость велика, поскольку, с одной стороны, это центры подготовки и переподготовки высококвалифицированных специалистов, а с другой — научно-методические центры.

Само понятие «ресурсный центр» было введено в оборот несколько лет назад и предполагает концентрацию финансовых и кадровых ресурсов на базе отдельных учреждений профобразования по конкретным направлениям подготовки рабочих и специалистов. Привлекательность таких цент-

Ежегодный выпуск составляет около 700 тыс. человек, в том числе по очной форме обучения — около 500 тыс. Доля выпускников общеобразовательных школ, поступающих в техникумы и колледжи из девяти классов, составляет 13%, из одиннадцатых классов — около 28%. В ведении субъектов РФ находится 3415 учреждений НПО и 2781 учреждение СПО. В ведении Федерального агентства

по образованию — 250 учебных заведений НПО и 880 — СПО. В ведении других федеральных органов исполнительной власти — более 200 учреждений СПО.

ров в том, что создаваемая современная материально-техническая база может использоваться одновременно несколькими профучреждениями.

Ресурсные центры позволяют проводить профессиональное (практическое) обучение по сложным и новым профессиям, связанным с современными и дорогостоящими технологиями. Также они напрямую обеспечивают взаимодействие с работодателями, выступая площадками для переподготовки и повышения квалификации кадров. Тесный контакт с работодателем дает возможность прогнозировать потребности в кадрах, анализировать изменения требований работодателей к квалификации выпускников и сразу же готовить предложения по изменению профессиональных и образовательных стандартов.

ЛИПЕЦКИЙ ТАНДЕМ Один из примеров успешного взаимодействия учреждений НПО и СПО с отраслевыми предприятиями — многолетнее сотрудничество ОАО НЛМК и Липецкого металлургического колледжа (ЛМК).

В 2009 году ЛМК стал одним из победителей конкурса, проводимого Министерством образования, с инновационной образовательной программой (ИОП) «Ресурсно-образовательный комплекс как интегрированное пространство формирования и развития профессиональных компетенций». Заявка колледжа была поддержана НЛМК в качестве основного работодателя и источника софинансирования. На свое развитие колледж получил государственную поддержку в размере 30 млн руб., такую же сумму предоставил комбинат. Эти средства пошли на совершенствование и модернизацию учебного процесса, внедрение новых обучающих технологий, закупку современных учебно-методических комплексов и т. д.

По словам Сергея Петухова, директора ЛМК, сотрудничество с НЛМК является настолько успешным, что сегодня все выпускники колледжа имеют возможность трудоустроиться на ведущем металлургическом комбинате России. В НЛМК подтверждают: для выпускников ежегодно бронируются рабочие места. Сейчас в ОАО НЛМК работает 546 выпускников учебных заведений 2009 года всех форм обучения, из них около 340 трудоустроено в 2009 году.

В рамках ИОП все учащиеся и студенты базовых учебных заведений ОАО НЛМК (профессиональный лицей № 10, ЛМК и Липецкий государственный технический университет) имеют возможность проходить все виды практики в структурных подразделениях комбината.

Еще одно из направлений сотрудничества — переподготовка работников ОАО НЛМК. Руководители структурных подразделений подбирают кандидатов из числа работников для участия в конкурсном отборе. Количество работников, направляемых подразделением для участия в конкурсе, определяется потребностью в квалифицированных кадрах и объемами средств, выделенных для этих целей. Дважды в год конкурсная комиссия рассматривает кандидатуры и принимает решение об оплате обучения в полном или 50-процентном размере либо через предоставленную беспроцентную ссуду. ■

В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ СПРОС НА РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ РАСТЕТ. ТАК, ПО ДАННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РФ, ОТ 60 ДО 90% ВАКАНСИЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА СОСТАВЛЯЮТ ИМЕННО РАБОЧИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

