

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ



Е.В. ТКАЧЕНКО

д-р хим. наук, профессор, Академик Российской академии образования, член Президиума РАО, Президент Академии профессионального образования, лауреат Премии Президента РФ в области образования; главный научный сотрудник Института теории и истории педагогики РАО
e-mail: tka_ev@mail.ru

E.V. Tkachenko, dr. of chemical sciences, professor, academician of the Russian Academy of Education, member of Presidium of RAE, President of the Academy of Professional Education, the winner of the award of the Russian President in the field of education; chief researcher of Institute of Theory and History of Pedagogy of RAE, Moscow

STATUS AND PROSPECTS OF PERSONNEL TRAINING

The article substantiates the urgency of the problem of training highly qualified personnel in modern conditions, reveals the reasons for the unsatisfactory solution of this problem, also indicates the ways and means to improve the efficiency of personnel training for the Russian economy.

В статье обоснована актуальность проблемы подготовки рабочих кадров высокой квалификации в современных условиях, раскрыты причины неудовлетворительного решения указанной проблемы, также указаны пути и средства повышения эффективности подготовки рабочих кадров для экономики России.

Сегодня подготовка рабочих кадров — одно из главных направлений, влияющих на развитие производства и экономики нашей страны. Но именно это направление оказалось запущенным и не соответствующим требованиям времени. Постоянно снижающееся качество российского образования на всех его уровнях, наблюдающееся в последние десятилетия, не может не вызывать глубокую тревогу. Даже на заседаниях Меркурий-клуба в Торгово-промышленной палате РФ, руководимом президентом клуба, академиком РАН Е.М. Примаковым (ныне это Примаковские чтения, входящие в десятку наиболее авторитетных в мире), уже в 2014–2015 годах в качестве ключевой и главной проблемы национальной безопасности России неоднократно называлось снижение кадрового потенциала страны, непрофессионализм управляющих структур, низкое качество образования, низкий уровень профессионального образования и подготовки рабочих и специалистов.

Причин снижения и падения этих показателей, а также нехватки квалифицированных кадров достаточно много, рассмотрим их ниже. Отметим, что если ключевой проблемой национальной безопасности страны является падение ее кадрового потенциала и качества образования, то ключевой проблемой качества образования можно назвать качество управления им.

О катастрофической нехватке квалифицированных рабочих кадров в стране давно извест-

но [2]. По образному выражению вице-преьера Правительства России Д. Рогозина, курирующего оборонные отрасли страны, «оборонка воем воеет» от отсутствия квалифицированных рабочих. Однако к этому «вою» мы пришли абсолютно закономерно в результате постоянных и системных усилий прозападно настроенных менеджеров нашей страны. Прежде чем провести краткий анализ, рассмотрим некоторую ретроспективу этого вопроса.

В течение многих десятилетий система профтехобразования СССР и первые 15 лет в постсоветской России система начального профессионального образования выполняла функции надежной профессиональной подготовки рабочих кадров и социальной защиты молодежи. Сочетание этих функций было стратегически важным и эффективным с позиций необходимости обеспечения страны квалифицированными рабочими кадрами и необходимости заботы о малозащищенной молодежи, до 80% которой была из малообеспеченных, неполных и неполноценных семей. То есть молодежь была под государственным патронатом, и у нее было условно гарантированное будущее. В результате система профтехобразования готовила для страны не только необходимое количество квалифицированных и высококвалифицированных рабочих кадров. Именно из этой системы вышли выдающиеся специалисты, прославившие страну, например, в оружейной сфере (М.Т. Калашников), авиационной

технике (А.Н. Туполев), атомной энергетике (И.В. Курчатов), космосе (С.П. Королев, Ю.А. Гагарин, П.Р. Попович, А.А. Серебров), управлении страной (В.С. Черномырдин, А.А. Фурцева), искусстве, культуре (Ч.Т. Айтматов, В.Н. Войнович, Н.А. Заболоцкий, В.М. Шукшин). Однако, несмотря на то, что в ПТУ училось огромное количество способной и талантливой молодежи, в обществе доминировало мнение, что профтехобразование — нечто вторичное, не приоритетное («не будешь учиться — пойдешь в ПТУ»). Как следствие, детям, которым больше всего не хватало внимания и питания, не хватало еще и защищенности. Их просто некому было защищать: родители — как правило, представители сложных семей, воспитатели — мастера производственного обучения в массе своей были без высшего образования (более 80–85%), инженерно-педагогические кадры даже с высшим образованием были заняты в основном обучением, а не пропагандой достижений своих подопечных. В результате — характерный пример: в 2016 году на телевидении достаточно широко отмечалось 100-летие Героя Советского Союза, легендарного фронтового летчика А. Маресьева, но никто, ни в одной передаче, при этом не отметил, что Маресьев — выпускник профтеха.

Опираясь на результаты исследований, можно утверждать, что абсолютное большинство семей обучающихся системы НПО никак не входило и не входит даже в среднее сословие России. Это особая категория граждан, более трети которых — 37,1% (38,1% в 2000 году) — не уверены в себе и озабочены проблемой «мое будущее». Нельзя не отметить и Закон о монетизации (№122), который лишил обучающихся уровня НПО льгот на питание, обмундирование, на бесплатный проезд и т.д. Более того, был даже введен налог на производственную деятельность обучающихся в мастерских училищах.

В то же время Президентом страны поставлена задача воссоздания в России рабочей аристократии. К 2020 году она должна составить не менее трети квалифицированных работников, а это около 10 млн чел. (с семьями — 25 млн). То есть рынок труда квалифицированных рабочих нуждается в серьезных переменах, а выполнение поставленной Президентом задачи все еще не имеет ни научного, ни методического обеспечения. В организационном же плане до последних лет шла негативная тенденция фактического свертывания государственной системы подготовки квалифицированных рабочих. Одновременно с этим о растущем дефиците рабочих и их низкой квалификации с тревогой говорилось в РСПП, ассоциациях работодателей, профсоюзах. Еще жестче ситуацию оценивали специалисты и эксперты: «Нация в опасности!»

Однако Государственной программой РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» был предусмотрен не просчитанный по последствиям «постепенный перевод программ начального профессионального образования на короткие образовательные программы прикладных квалификаций». А это — установка на подготовку рабочих узкого профиля и низкой квалификации. В этой Программе и в других нормативных актах введены отсутствующие в законе понятия «прикладная квалификация», «многофункциональный центр прикладных квалификаций» и др. Необходимо добавить, что нескорректированные между собой и часто поспешно принятые нормативно-правовые документы, включая и Закон «Об образовании в РФ» 2012 года, трудно реализуются, в т.ч. из-за разночтений в понятийном аппарате, терминологии, начиная с понятия «образование» (анализ этих вопросов основательно проведен в работе М.А. Галагузовой и С.А. Ветошкина [3]). Очевидно, что отсутствие четкости в таких вопросах приво-

дит к размытости трактовки целей, задач и методов реализации даже президентских инициатив. Неслучайно зам. министра образования и науки Н. Третьяк уже в марте 2013 года отмечала, что новый Закон «Об образовании» потребует изменений в 200 законодательных актах и терминологических изменений [4].

Таким образом, с передачей в 2006 году учреждений НПО с федерального на региональные бюджеты, сегодня подготовка рабочих ведется в условиях отсутствия федеральной системы профтехобразования (ранее — трудовых резервов, ныне — начального и среднего профобразования). Федеральная система была ликвидирована именно в 2006 году, когда тысячи учреждений НПО, включая даже 238 учреждений оборонной, космической, авиационной и атомной отраслей, были переданы в регионы, которые, в свою очередь, были вынуждены решать проблемы катастрофической нехватки рабочих кадров не благодаря, а вопреки существовавшей нормативно-правовой базе. Так, в Стратегии 2020 года, в Государственной программе развития образования на 2013–2020 годы упразднены не только система НПО, уровень НПО, но и само понятие начального профобразования. И в новом, 2012 года, Законе «Об образовании в РФ» упразднен уровень НПО, а подготовка рабочих кадров предусмотрена только по краткосрочным программам обучения (3, 6, 9 месяцев). Профессиональное обучение по таким программам (которые, как правило, вводятся без стандартов и составляются самими организациями) могут быть полезными лишь при получении дополнительных квалификаций. Но они не могут быть надежным каркасом взаимодействия общества и государства с молодежью, не могут привести к ее качественному образованию.

Последствия этого сказываются не только в падении качества рабочей силы, лишении страны

системной подготовки рабочих высокой квалификации, но и в некомпетентном регулировании образовательных процессов, неуправляемости процессов обучения, что в результате приводит к формированию широкого слоя малообразованной и профессионально неквалифицированной молодежи, ее люмпенизации. Идущая массовая деквалификация рабочих кадров, когда знаний становится все меньше, а умения и, тем более, навыки, вообще сходят на нет, привела нас к тому, что число аварий и катастроф уже зашкаливает. И дело, как правило, не в человеческом факторе или технических недоработках, а в существующей системе обучения рабочих, в зауживании образования до обучения. Известный пример — когда обученный сварке рабочий не образован и не знает, что газ при нагревании расширяется, то взрыв и, таким образом, авария неизбежны.

В целом можно утверждать, что решение об исключении НПО из перечня уровней профобразования, осуществленное Законом «Об образовании в РФ», не имело достаточных правовых, социальных и экономических предпосылок, но оно имело и будет иметь негативные последствия и для масштабов и качества подготовки квалифицированных, и, особенно, высококвалифицированных рабочих кадров в России. Многочисленные предупреждения специалистов и экспертов, подчеркивавших, что сокращение подготовки рабочих кадров, сокращение инженерно-педагогических кадров системы начального и среднего профобразования, упразднение уровня и федеральной системы НПО ведут не только к ухудшению производства и экономики страны, но и, вследствие неизбежного снижения качества подготовки, к неизбежным авариям и трагедиям на земле, в воде, в воздухе и даже в космосе — не привели к решительному исправлению системных ошибок менеджеров

образования, приведших к таким тенденциям [1]. Более того, эти тенденции только расширяются и приобретают системный характер, а низкоквалифицированные рабочие, недоученные техники и малообразованные инженеры уже стали бичом современного производства и экономики страны.

Качество образования — это качество его содержания, качество стандартов, учебных планов, примерных и рабочих программ обучения, качество кадрового, научного, учебно-методического и материально-технического обеспечения. И важнейший вопрос при этом: кому и как разрабатывать и защищать это образовательное обеспечение? В стране до сих пор не отлажено хотя бы приемлемое взаимодействие системы образования с работодателями, рынком труда и бизнес-структурами. До сих пор не осуществлена консолидация усилий и ресурсов бизнеса, государства и организаций профессионального образования в построении и развитии системы подготовки рабочих кадров.

Более десяти лет назад было создано Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), созданы всевозможные структуры, сопровождающие его работу, в структуре НАРК начал работать Базовый центр подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Однако надежных механизмов взаимодействия бизнес-сообщества с рынком труда и системой профобразования до сих пор так и не создано. Нет пока и ощутимых результатов.

Основным механизмом сопряжения требований рынка труда и сферы подготовки рабочих кадров могут быть профессиональные стандарты. Именно в этих стандартах отражаются требования рынка труда, признанные, а лучше, если заданные работодателем системе образования и подготовки кадров. А далее — в профобучении и в среднем профобразовании — профессиональные стандарты

становятся основой стандартов образовательных и соответствующих обучающих программ. То есть сначала разрабатываются и утверждаются профессиональные стандарты, на их основе ведется доводка и актуализация федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и далее корректируются примерные программы, создаются рабочие программы образовательных организаций и организуется образовательный процесс с учетом требований профессиональных стандартов.

Процесс сложный, довольно длительный, требующий глубокого осмысления, в котором ФГОС регулирует основные рамки, макет учебного процесса, а профессиональный стандарт задает ориентиры формирования профессиональных компетенций выпускников, в результате оба стандарта должны дополнять друг друга. Внешне построена, казалось бы, логичная вертикаль управления: стандарты разрабатываются на конкурсной основе и утверждаются федеральными министерствами. Программы разрабатываются образовательными организациями, после чего, как правило, сертифицируются в региональных центрах сертификации. В завершение проводится оценка профессиональной подготовки соответствующих кадров. Но на исходных позициях допускаются неперспективные и даже ошибочные решения. Стандарты часто разрабатываются случайными исполнителями, всевозможными НКО, ООО, не имеющими к соответствующей профессии никакого отношения. С другой стороны, организация разработки примерных и рабочих программ, как правило, неперспективна с позиций будущего. Ибо разработка программ только образовательными организациями основана на их прошлом опыте, что не может обеспечить необходимой эффективности подготовки кадров даже для ближайшего будущего. Поэтому

му сейчас особенно важно сконцентрировать внимание на качественной организации разработки исходных для подготовки рабочих кадров материалах. Именно здесь заложены основные и долговременные причины снижения качества подготовки рабочих и специалистов. Лишь исправляя эти причины, следует отстраивать необходимую систему экспертных оценок, как идущих процессов подготовки, так и их результатов.

В 2013 году был создан Национальный совет по профессиональным квалификациям (НСПК) при Президенте России. Было определено, что к 2015 году должно быть разработано 800 профессиональных стандартов. Задача слишком трудная и неподъемная для таких сроков. Так и оказалось. Этот объем не был выполнен даже по приоритетным для экономики страны направлениям. Срок разработки был продлен еще на год, до 2016 года, а затем еще раз, до июля 2017. Несмотря на то, что Национальный совет поддержал создание 11 советов по профессиональным квалификациям, представлявших основные сферы деятельности в стране, несмотря на то, что был выполнен огромный объем работ, в т.ч. по сопряжению профессиональных стандартов со стандартами образовательными, включая решение уровневых несоответствий профстандартов и ФГОС, эта работа сопровождалась большим количеством откровенного брака и недопустимых ошибок из-за участия в хорошо оплачиваемых формах ее осуществления случайных людей и организаций. Об этом многократно писалось в прессе, обсуждалось в профессиональном сообществе и даже на заседаниях Меркурий-клуба в ТПП РФ, где эксперты, специалисты и даже депутаты Государственной Думы (И.А. Яровая) требовали, чтобы стандарты разрабатывались специалистами, а не случайными исполнителями. Нечего удивляться тому, что в июне 2017 года, после того, как было выполнено

задание по разработке 800 профстандартов, начались процессы обратные. Так, ректор ВШЭ Ярослав Кузьминов, на заседании рабочей группы по применению профстандартов в системе профобразования и обучения НСПК РФ заявил, что многие из разработанных профстандартов могут нанести вред системе образования и никогда не будут использоваться на рынке труда. Будучи руководителем данной рабочей группы в Национальном совете, Я. Кузьминов теперь запускает процесс отмены некачественных и «мертворожденных» профстандартов Национальным советом, планируя эту работу совместно с Минтруда и соцзащиты РФ.

Сегодня, в рамках подготовки рабочих и специалистов среднего звена в учреждениях СПО идет реализация стандартов третьего поколения. И, несмотря на то, что подготовка должна вестись 3–4 года, стандарты третьего поколения почти ежегодно трансформируются (три плюс, три два плюс и др.), ведется разработка и стандартов четвертого поколения по направлениям подготовки, объединяющим группы профессий. Можно только догадываться, что ждет инженерно-педагогические кадры организаций профобразования, которым предстоит еще и работа в условиях, когда стандарты создаются, изменяются, постоянно исправляются. Таковы реальности современных процессов подготовки рабочих и специалистов.

В марте 2015 года Правительством РФ был утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015–2020 годы — системы, в которой по программам подготовки должны готовиться кадры, как по рабочим профессиям, так и по специалистам среднего звена. В этом комплексе особенно важны мероприятия по созданию к 2020 году условий для подготовки кадров по 50 наиболее востребованным профессиям и специ-

альностям. Но в комплексе нет главного: кто будет разрабатывать стандарты и программы подготовки кадров. Как уже отмечалось, сегодня программы составляются в организациях профобразования ведущими инженерно-педагогическими работниками, ориентирующимися, естественно, на свой опыт и программы прошлых лет. В итоге педагоги и методисты СПО полностью комплектуют образовательные программы, учебные планы, календарные графики работы своих организаций. Уже отмечалось, что чаще всего эти программы — вчерашний день. Такие программы и их экспертизы не могут носить научный характер, быть материалами не только исследования, но и поиска.

В заключение подчеркнем, что основными причинами, приведшими к катастрофической нехватке квалифицированных рабочих кадров в российской экономике, обусловившими падение кадрового потенциала страны, являются:

- менеджериализация управления образованием страны без привлечения профессиональных экспертов;
 - противоречивость и несовершенство законодательного и нормативно-правового обеспечения процесса подготовки рабочих кадров;
 - упряднение уровня начального профессионального образования и системы начального профессионального образования с тотальным переводом подготовки рабочих кадров по коротким программам;
 - непродуманное и даже тупиковое планирование разработок стандартов и их программного обеспечения;
 - отсутствие эффективного взаимодействия системы профессионального образования с бизнес-структурами и рынком труда.
- Следует отметить, что подготовки высококвалифицированных рабочих кадров мы лишились, когда, в соответствии с Законом «Об образовании в РФ» 2012 года

и майскими Указами Президента России (№597 и 599) 2012 года, из системы НПО были вынуждены уйти ведущие инженерно-педагогические работники и мастера производственного обучения — «золотые руки» (напомним, что по этим Указам заработная плата школьных учителей стала равной средней по региону уже с декабря 2012 года, что было большим успехом, но заработную плату преподавателей и мастеров производственного обучения организаций НПО планировалось ввести как среднюю по региону лишь в 2018 году; при этом шло постепенное упразднение системы НПО). В этих условиях подготовка рабочих высокой квалификации оказалась в тупике, несмотря на то, что даже Президент России еще в 2007 году отмечал, что таких рабочих в стране осталось менее 5%, в то время как в развитых странах доля рабочих высокой квалификации составляла 45–70%.

Что же следует предпринять для того, чтобы остановить отрицательную динамику в системе подготовки рабочих кадров? Назовем некоторые, основные предложения для возможного принятия важных и срочных решений:

1. Необходимо обеспечить ускоренное формирование и реализацию в России Государственной кадровой политики, направленной на создание системы прогнозирования, формирования и развития кадровой обеспеченности страны, прежде всего, квалифицированными рабочими кадрами.

2. По приоритетным направлениям развития страны восстановить федеральную систему начального профессионального образования. В первую очередь вернуть на федеральный бюджет часть учреждений НПО оборонной, космической, атомной отраслей, авиапромышленности. Такие направления национальной безопасности должны быть подконтрольными федеральному центру, а не только регионам и бизнес-структурам.

3. Нужно срочно внести системные поправки в Закон «Об образовании в РФ», например, чтобы вести подготовку рабочих кадров не только по коротким программам, а в т.ч., как и ранее, по программам 2–4-летней продолжительности, в зависимости от сложности профессий, и вместе с системой начального профобразования, а не вместо нее.

4. Остановить имеющуюся практику разработки профессиональных стандартов непрофильными организациями и случайными исполнителями. Разработка стандартов должна поручаться только профессионалам, а с инициативой их разработки должны выступать работодатели.

5. Разработку примерных и рабочих программ, реализующих образовательные стандарты, должны осуществлять не организации образования и их инженерно-педагогические кадры, а только профильные специалисты и эксперты с возможным соучастием преподавателей организаций, для которых создавались бы программы.

6. Необходима новая система переподготовки инженерно-педагогических кадров и повышения их квалификации. Прежде всего, в части обеспечения интересов бизнес-сообщества и рынка труда в системе подготовки рабочих кадров.

7. Инженерно-педагогические работники должны быть научены созданию научно-обоснованных образовательных программ в рамках требований качественных профессиональных стандартов. В том числе в рамках неизбежных в будущем цифровых технологий.

8. Необходима экспертная оценка методологического и научно-методического обеспечения профессионально-общественной оценки и сертификации не только программ, но и профессиональных квалификаций при разноуровневой профессиональной подготовке кадров.

9. Необходима более эффективная организация системных

экспертных обсуждений нормативно-правовых документов, определяющих процедуры оценки качества образования и сертификации продуктов, обеспечивающих содержание образования.

10. В цепочке: распределение разработок, собственно разработка документа, его сертификация и защита объекта интеллектуальной собственности — нужно определиться с формами ответственности за качество распределения, качество разработки, качество экспертизы и качество защиты объекта интеллектуальной собственности.

Итог: без решения, хотя бы частичного, указанных вопросов у нас не будет перспективы осуществления возможности качественной подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Библиографический список:

1. Ткаченко Е.В. Проблемы модернизации подготовки кадров в системе начального и среднего профессионального образования России [Текст] // Понятийный аппарат педагогики и образования: колл. моногр. / отв. ред. Е.В. Ткаченко, М.А. Галагузова. — Вып. 8. — Екатеринбург, 2015.
2. Одна из важных задач сегодня — восстановление системы трудовых резервов [Текст]: Заседание Меркурий-клуба 12 марта 2014 г. // Профессиональное образование. Столица. — 2014. — №4. — С. 2–3.
3. Ветошкин С.А., Галагузова М.А. Основные понятия Федерального закона «Об образовании в РФ» [Текст] // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — №7.
4. Новый закон «Об образовании в РФ» потребует изменений в 200 законодательных актах [Текст] // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — №4. — С. 30.

Ключевые слова: рабочие кадры, начальное профессиональное образование, низкоквалифицированные рабочие, качество образования.

Keywords: personnel, initial vocational education, low-skilled workers, the quality of education.