



В.И. БЛИНОВ

д-р пед. наук, профессор, руководитель Центра профессионального образования Федерального института развития образования, г. Москва

e-mail: endless111@yandex.ru

Е.Ю. ЕСЕНИНА

д-р пед. наук, ведущий научный сотрудник

e-mail: kate604@yandex.ru

РАЗВИТИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СЦЕНАРИЙ И ПРОГНОЗЫ

В статье рассматриваются возможные сценарии развития среднего профессионального образования в среднесрочной перспективе.

In the article possible scenarios of development of secondary professional education in medium-term prospect are considered.

Среднее профессиональное образование (СПО) — часть государственной системы профессионального образования, обеспечивающая подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Именно эти кадры, наряду с инженерами, жизненно необходимы для повышения конкурентоспособности российской экономики, о чем постоянно и давно говорится в государственных, правительственных документах. Требования к инженерно-техническим работникам неуклонно возрастают, что обусловлено развитием технологий, информатизацией, высокой динамикой модернизации сложных производств. При этом очевидно, что темпы технологического перевооружения среднего профессионального образования, как и развитие его кадрового потенциала, явно отстают. Невольно возникает вопрос: что ждет в перспективе, если тенденция морального устаревания данного уровня профессионального образования достигнет критической черты? Или — что произойдет, если систему СПО «оставить в покое» и не модернизировать?

Сегодня в России насчитывается около 4-х тысяч профессиональных образовательных организаций. При сравнении с количеством общеобразовательных школ становится понятно, как ничтожно мала эта цифра. При этом весьма небольшой процент из обозначенных 4-х тысяч образовательных организаций отвечают потребнос-

тям экономики, т.е. обеспечивают получение востребованных профессиональных квалификаций. Прочие выполняют лишь социальные и культурно-просветительские функции. Как следствие, многие организации работодателю не стремятся поддерживать систему СПО. И их прагматичная позиция правомерна. По данным Минобрнауки России, в 2014 году только 10% профессиональных образовательных организаций получили государственную поддержку в материально-техническом переоснащении.

Весьма небольшой процент организаций СПО дают востребованные квалификации.

Модернизационным процессам в профессиональном образовании уже немало лет, но решение проблемы обеспечения экономики квалифицированными кадрами все буксует. Государственных средств явно недостаточно в условиях быстрых технических и технологических изменений. Если не сменить такой, ставший традиционным, сценарий, развитие системы СПО никогда не будет соответствовать запросам рынка труда. И причины здесь не только финансового характера.

Каково отношение к среднему профессиональному образованию у студентов и их семей и почему?

Российские семьи в преобладающем большинстве выбирают высшее образование для своих детей. Этот факт, подкрепляемый статистическими данными, стал «общим местом» во множестве

современных публикаций. Как и один из трендов государственной политики в сфере профессионального образования — повышение престижа и привлекательности рабочих профессий. Почему-то инструментарий для решения этой задачи ищется где угодно, только не на самом производстве. А ведь современному человеку нужны комфортные условия труда, те самые, декларируемые высокопроизводительные и высокооплачиваемые рабочие места.

 **Весьма небольшой процент организаций СПО дают востребованные квалификации.**

Да, есть «новая генерация работодателей», например, группа компаний Челябинского трубопрокатного завода (ЧТПЗ) — чистота, позитивные яркие цвета стен в цехах, создающие атмосферу труда, современнейшее оборудование, развитая инфраструктура, внимание к молодым кадрам от активного участия в их обучении до предоставления возможности заниматься проектной, рационализаторской деятельностью под руководством ведущих специалистов металлургической отрасли, прозрачность карьерного роста. Разумеется, есть и другие крупные компании и заводы в разных регионах России, работать на которых молодежь считает престижным.

Но все это, скорее, исключения из общего правила. Для большинства семей поступление ребенка в колледж чаще всего — запасной вариант, диктуемый либо школьной неуспешностью, либо материальной безысходностью.

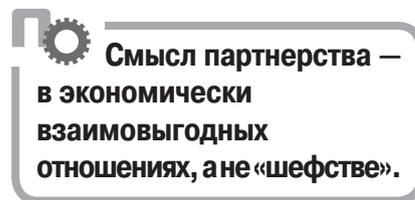
Многими семьями программы СПО воспринимаются еще и как способ обеспечить поступление ребенка в вуз «в обход ЕГЭ». Такая траектория отработана всеми колледжами и активно рекламируется. Высокая «поступаемость» выпускников становится даже предметом гордости. Поступившие в вуз выпускники считаются трудоустроенными. В университетах налажен прием на «ускоренные» программы. Сопрягаются учебные планы, отлаживается «непрерывное образование». Думать о нелепости такой «непрерывности» никому не хочется. Раз в три года обязательно появляется «научная диссертация» о преимуществах непрерывности НПО-СПО-ВО. Всем удобно: ребенок не сдает ЕГЭ, вуз получает качественного абитуриента, работодатель — бакалавра с квалификацией рабочего и специалиста среднего звена. Но кто посчитал, во сколько обошелся государству невыход на работу этого специалиста после окончания колледжа? Не дорого вато ли обошелся репетитор для нашего недоросля в лице системы СПО? Чем оправданы эти расходы? Их вообще можно считать целевыми?

Каково представление о результатах среднего профессионального образования у работодателей? Каких выпускников они ожидают?

Многие относятся исключительно потребительски, требуя «готовых» квалифицированных работников по окончании обучения на том основании, что работодатели исправно платят налоги, которые и должны поддерживать государственное профессиональное образование.

Каков идеал работника в глазах таких работодателей? Пожалуй, главные требования можно выразить тремя словами: социализированный, квалифицированный, здоровый. Это мужчина 25-30 лет, желателен уже женатый и обеспеченный жильем, способный к обучению новому, квалифициро-

ванный в своей профессиональной области. Выпускник СПО никак не подходит под такое описание, — это еще очень молодой человек, с юношескими мечтами, которые могут его увлечь и помешать закреплению на рабочем месте, его квалификация требует порой весьма длительного доучивания.



В то же время работодатели все лучше начинают понимать, что молодые кадры им нужны и необходимо искать пути их привлечения. Кадровый ресурс, существовавший еще в 90-х годах XX века, когда компании и предприятия в условиях выживания отказались от обучения на производстве, рабочем месте, постепенно стареет, молодежи нужны совсем иные условия труда, «кадровый голод» уже реально ощутили многие современные работодатели. Но далеко не все стремятся сотрудничать с профессиональными образовательными организациями. Крупный бизнес имеет возможность создать на собственной базе учебные центры, вести корпоративное обучение. ОАО «Газпром», «Газпром-нефть» и другие недостаточно взаимодействуют с системой СПО.

Есть примеры инициативы в сотрудничестве с образовательными учреждениями СПО со стороны крупных компаний и предприятий. Например, уже упоминавшийся опыт работы группы компаний ЧТПЗ. Или хорошо известный в России пример сотрудничества ООО «ФОЛЬКСВАГЕН-Груп Рус» с Калужским колледжем информационных технологий и управления. Студенты колледжа заключают учебный договор с предприятием, во время обучения им выплачивается дополнительная стипендия. В Ярославской области успешно взаимодействуют НПО «Сатурн» и Рыбинский промышленно-экономический техникум. Предприятие ведет производственную практику студентов, обучает преподавателей колледжа в рамках стажиро-

вок. Выпускники гарантированно получают рабочее место.

В этих случаях немаловажную роль играет месторасположение предприятия: в небольших городах трудно найти «готовые» кадры. Еще один фактор — традиция. Например, «ФОЛЬКСВАГЕН-Груп Рус» — российская компания с немецким участием, дуальная система Германии предполагает ведущую роль именно организации работодателя в процессе профессионального образования.

Большинству российских работодателей трудно дается понимание того, что система СПО — это скорее государственная поддержка формирования кадрового резерва, а не самих кадров. Выпускники должны пройти период доучивания на рабочем месте, чтобы достичь необходимой квалификации. Затраты работодателя неизбежны: либо в процессе доучивания, либо при непосредственном участии в образовательном процессе.

Далеко не все понимают, что профессиональное образование и бизнес должны стать интересны друг другу экономически. Понятие «государственно-частное партнерство» при подготовке кадров должно прийти на смену понятию «социального партнерства». Смысл этого изменения — в построении экономически взаимовыгодных отношений между профессиональными образовательными организациями и организациями работодателей, на условиях равного партнерства, а не социальной помощи и «шефства». Это возможно, если самому колледжу присущи качества, требуемые от выпускников — ответственность, инициативность, самостоятельность, в том числе финансовая, т.е. если сама образовательная организация воспринимает себя как бизнес-структуру.

Работодатели в этом случае становятся активными участниками и в формировании заказа на подготовку кадров, в процессах профориентации и профессионального самоопределения молодежи и граждан, и разработке и реализации программ, и в построении независимой оценки качества образования, сертификации квалификаций.

Например, Сургутский политехнический колледж — обладатель «Золотой медали Европейского качества». Это многопрофильное, многоуровневое учебное заведение. Основных профилей три: подготовка нефтяников, строителей и энергетиков. Внебюджетные деньги колледж зарабатывает за счет повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов «Сургутнефтегаза», с которым у образовательной организации существует договор о сотрудничестве. В колледже функционирует мощный ресурсный центр, автодром, полигон для подготовки крановщиков и др. Колледж стал главным учреждением профессионального образования (как основного, так и дополнительного) для своего региона.

Примеры такого рода есть и в других регионах, но, к сожалению, они становятся известными именно по причине своей исключительности.

Многие колледжи за прошедшие 10-15 лет получали дотации от государства в рамках разных федеральных проектов и инициатив. Наиболее известным является Приоритетный национальный проект «Образование». Но далеко не все смогли развиваться после окончания финансовых дотаций, так и остались в позиции «просителя». Это пережиток советского прошлого, привычка к «шефской помощи» предприятий, которая в рыночных условиях развития отпугивает организации работодателя. Современный работодатель не хочет и не может оказывать «социальную помощь» колледжу, вкладывать средства без экономически выгодной отдачи.

 **Есть вероятность реализации программ прикладного бакалавриата колледжами.**

К сожалению, часто складывается ситуация, когда профессиональная образовательная организация существует сама для себя — только ради интересов преподавателей и администрации. Все их усилия направляются на избегание любых изменений,

сохранение устоявшейся многолетней системы работы, даже если она уже не отвечает новым внешним условиям. Произносятся высокие слова о социальной миссии колледжа или техникума, о «кузнице кадров», но на самом деле они всего лишь прикрывают имитационный стиль работы, не связанной ни с потребностями рынка труда, ни студентов и их родителей.

Выполнение только социальной миссии превращает систему СПО в «социальный отстойник». Закрытость и «самосбережение», как правило, приводят образовательную организацию в упадок. Приведем только один пример. Профессионально-техническое училище одного из промышленных районов Москвы было закрыто из-за нерентабельности (малый контингент, пришедшая в упадок материально-техническая база) и присоединено к другому колледжу города. Для руководства колледжа это стало серьезным вызовом: здание бывшего училища далеко от основного здания, рядом находится только промзона, откуда взять контингент обучающихся? Однако директор колледжа нашел решение именно в расположенной рядом крупной компании. Ей требовалась помощь в подготовке кадров, в старом здании ПТУ был организован учебный центр, расходы по созданию и поддержанию которого взяла на себя компания работодателя. Получается, что предыдущей администрации ПТУ нужно было просто перейти на другую сторону дороги, чтобы найти себе достойного партнера. В каком-то смысле, «перейти на другую сторону дороги» звучит метафорично: профессиональной образовательной организации сегодня нельзя уповать только на государственные дотации, необходима собственная активная позиция.

Не исключено, что в российской системе образования появятся аналоги технологических и политехнических институтов, в которые сможет преобразоваться наиболее успешная сейчас «новая генерация» образовательных организаций СПО при поддержке «новой генерации» работодателей. При таком развитии событий

есть вероятность разрешения давней полемики о возможности реализации программ прикладного бакалавриата российскими колледжами. Если наиболее сильная их часть официально пройдет необходимые процедуры лицензирования и аккредитации, преобразуется в институты, в этом случае не исключены разработка и внедрение федеральных государственных образовательных стандартов прикладного бакалавриата с квалификацией специалистов среднего звена.

Современное образовательное законодательство Российской Федерации позволяет региональным органам исполнительной власти решать вопрос об учреждении технологических или политехнических институтов. Это может быть особенно продуктивно в малых городах, так как решит вопрос закрепляемости кадров на рабочих местах — многие молодые люди смогут получить качественное практикоориентированное высшее образование в своем родном городе, тогда как из больших мегаполисов сейчас они чаще всего не возвращаются.

 **Траектория поступления в вуз через колледж — форма нецелевого расходования бюджетных средств.**

Имеет серьезные предпосылки преобразование, связанное с подготовкой кадров непосредственно на производстве. Вполне вероятно полное нормативное оформление в российской практике дуальной системы обучения, при которой учебные центры организаций-работодателей будут иметь право производить набор обучающихся на базе 11 классов.

В настоящее время часто слышатся мнения, что дуальное обучение — это «хорошо забытое старое», что распространенное в 20-50-х годах прошлого века ФЗУ (фабрично-заводское ученичество) как раз и есть дуальная система.

Это ошибочное суждение. Наряду с рабочей профессией ФЗУ давало общеобразовательную подготовку. В довоенное время

это было решением для молодежи 14-18 лет с начальным образованием, в послевоенные годы — для фронтовиков, которые ушли на фронт «со школьной скамьи». Получение профессии и обучение во вторую смену в вечерней школе было единственно возможным тогда решением для такой целевой группы.

В современности успешность дуальной системы — в целостности, при четком распределении функционала от прогнозирования потребности в кадрах и поддержки профессионального самоопределения до сертификации квалификаций. Этот функционал делят между собой организации и структуры государства, бизнеса и, собственно, профессионального образования.

Во многих российских регионах выстраивается аналогичная система, развиваются региональные кластерно-сетевые модели профессионального образования. Можно предположить, что в ближайшем будущем помимо обучения на предприятиях, в такую систему могут входить частные учебные центры как самостоятельные юридические лица. Они могут реализовывать программы профессионального обучения по профессиям сферы услуг, сер-

виса (например, повар, парикмахер и т.д.). Такая практика уже существует в настоящее время благодаря нормативно-правовому оформлению и развитию учебных центров профессиональной квалификации. Неотъемлемой частью таких программ должен стать модуль по предпринимательству, позволяя выпускникам вести собственное дело.

 **Подготовка рабочих по программам НПО нецелесообразна из-за чрезмерной продолжительности.**

При таком сценарии развития можно прогнозировать, что среднее профессиональное образование претерпит очень серьезные изменения уже в обозримом будущем: 1. Существенная часть высокотехнологичных программ СПО может быть «поглощена» практикоориентированными программами высшего образования — прикладного бакалавриата. Они более востребованы как семьями, так и работодателями. 2. Исчезнет прием на программы СПО на «базе 9 классов». Школа должна научиться удовлетворять

образовательные потребности всех, в том числе и мануально одаренных детей. Траектория поступления в вуз через колледж, «в обход ЕГЭ», минуя рынок труда, — форма открытого и легального нецелевого расходования бюджетных средств. 3. Подготовка квалифицированных рабочих на базе полного общего образования по программам бывшего НПО представляется совершенно нецелесообразной из-за своей чрезмерной продолжительности. Актуальными должны стать короткие модульные программы, позволяющие совмещать обучение и полноценную работу на предприятии.

Остается только ориентировочно определить, какие программы СПО сохранятся при таком развитии событий? Сколько потребуются учреждений профессионального образования? Какие задачи профессионального образования никто, кроме них, решить не сможет?

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, престиж рабочих профессий, обучающее предприятие, учебный центр, государственно-частное партнерство.

Keywords: vocational education, the prestige of working professions, teaching enterprise training center, public-private partnership.

КТО ПРАВ В ЭТОМ СПОРЕ?

Важной тенденцией российского образования назвал министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов рост привлекательности системы профессионального образования. Министра радует, что уже около 55% учащихся после девятого класса продолжают учебу в школе, ориентируясь на последующее поступление в вуз, а остальные идут в колледжи и техникумы.

За последнее 10-летие доля учеников, выбирающих учреждения среднего профобразования, выросла с 34 до 44.

Напомним, что экономика 2015–2017 годов будет предъявлять дополнительный спрос на специальности, где надо работать руками, по графику и за относительно небольшую зарплату. Поэтому достижением также названо лишение лицензий на ведение образовательной деятельности более 450 организаций (преимущественно негосударственных вузов и филиалов ряда государственных высших учебных заведений). Это достаточно внушительный показатель.

Не все эксперты образовательной сферы согласны с этим решением. Например, ректор НИУ «Высшая школа экономики» Ярослав Кузьминов считает такой шаг неверным. «Шаг, который в условиях кризиса, казалось бы, напрашивается, — сократить охват населения высшим образованием, заместив его техникумами и подготовкой рабочих, — был бы социально опасным, — заявил Кузьминов на Валдайском форуме. — Он натолкнется на неприятие 80–90% семей, которые увидят в нем ограничение своих социальных прав. Поэтому и в кризисной ситуации фактически всеобщее высшее образование надо сохранить».

Ректор ВШЭ уверен, что до 20–30% снизить затраты на высшую школу можно за счет внедрения модульного образования. И некоторые модули можно осваивать через Интернет. На Западе это уже делается. Разработку онлайн-курсов у нас могли бы взять на себя национальные исследовательские университеты (НИУ).