

© Г.Ф. ШАФРАНОВ-КУЦЕВ

Shafranov-Kutsev@utmn.ru

УДК 31

**НОВЫЕ СЦЕНАРИИ ПОДГОТОВКИ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ В СИСТЕМЕ
РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(РАЗМЫШЛЕНИЯ СОЦИОЛОГА)***

АННОТАЦИЯ. Анализируется положение, сложившееся с подготовкой квалифицированных рабочих кадров в последние годы. Показаны находки в инновационном развитии учреждений профессионального образования, возможности новых организационных форм подготовки рабочих кадров: региональный центр профессионального образования (РЦПО), корпоративные структуры предприятий, прикладной бакалавриат, новое ремесленничество.

SUMMARY. The situation which has developed in recent years with preparation of skilled workers is analyzed. Finds are shown in innovative development of establishments of professional education, possibility of new organizational forms of preparation of personnel: regional center of professional education (RCPE), corporate structures of the enterprises, applied bachelor degree, new workmanship.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда и квалификаций, системы профессионального образования, квалифицированные рабочие, региональный заказ, региональный ресурсный центр, прикладной бакалавриат, новое ремесленничество.

KEY WORDS. Labor and qualifications market, systems of professional education, qualified workers, regional demand / order, Regional Resource Center, applied bachelor's degree, new craftsmanship.

Многочисленные исследования социологов показывают, что среди социальных групп общества, которые в большинстве еще сохраняют позитивное отношение к проводящимся в стране реформам, выделяется, прежде всего, городское молодое образованное население. Среди основных запросов этой группы — достижение высокого уровня и непрерывное повышение профессионального образования, поскольку образование, приобретение новых компетенций высоко ценятся, становятся ведущими в повседневной деятельности. И большая часть такой молодежи сосредоточена в учреждениях профессионального образования, с которыми работает элита российской интеллигенции. Вот эта связка показывает место, роль интеллигенции, молодежи в процессах модернизации. Не будет современного продвинутого профессионального образования — не будет и инновационного обновления страны.

* Статья выполнена в рамках НИР «Разработка модели и технологии индикативного мониторинга инновационной среды региона», при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. (1 очередь, мероприятие 1.1., гуманитарные науки, соглашение № 14.В37.21.0026).

Обновление организационных, методических подходов и механизмов на всех уровнях системы профессионального образования должно обеспечивать его соответствие перспективным тенденциям инновационного развития, общественным потребностям. Существенно это и потому, что получение качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей молодых граждан, решающим фактором политики социальной справедливости и политической стабильности. Качественное профессиональное образование остается главным и общественно одобряемым «социальным лифтом».

В условиях непрекращающейся полемики по поводу состояния национальной системы образования, особенно качества подготовки в профессиональной школе, следует в первую очередь напомнить, что вряд ли найдется хоть один пример полной удовлетворенности общества, даже самого продвинутого, состоянием профессионального образования. Чем больше развита страна, ее система образования, тем больше здесь критики, предложений по ее модернизации, реформированию. Такая общественная неудовлетворенность проявляется на уровне социологической закономерности развития современного общества.

В концепциях современной модернизации профессионального образования на всех уровнях государственной власти и гражданского общества заявлено намерение России войти в мировое образовательное пространство. Система образования является одним из основных факторов сохранения России среди ведущих стран мира. Но, ставя цель обновления этой системы, ни в коем случае нельзя отбрасывать сильные стороны отечественного образования: они должны составить основу процессов инновационного обновления. Ведь даже если взять практику прикладного бакалавриата европейских стран, то с ней допустимо соотнести отечественные программы продвинутого среднего профессионального образования, которые могут быть достаточно легко, без всякой натяжки трансформированы в программы прикладного технического бакалавриата отечественных колледжей и вузов.

Профессиональное образование непосредственно и активно определяет социально-экономическую динамику страны. Оно обеспечивает, инициирует или, наоборот, тормозит процессы инновационного развития. Во многих случаях даже новые профессии для современного производства первоначально зарождаются, формируются в продвинутых учреждениях профессионального образования.

Конечно, при всей модернизационной эйфории надо обязательно видеть и другую сторону этого процесса. По традиции, автоматически во многих учебных заведениях годами сохраняется подготовка по «уходящим» профессиям и специальностям без оглядки на реальные потребности экономики и социальной сферы. Накоплена солидная материальная база, сложились коллективы преподавателей, которые часто преследуют только свои корпоративные интересы.

Для решения многих проблем системы профессионального образования надо иметь реальные представления о потребностях экономики и социальной сферы в кадрах различного уровня профессиональной подготовки. Между тем этой картины, особенно в условиях экономического кризиса, мы как раз и не имели. Причем все копыя ломаются в спорах о масштабах, пропорциях и качестве подготовки. Руководители учреждений профобразования всех уровней вынуждены

постоянно оправдываться перед государственными органами управления, средствами массовой информации, общественностью.

В целом по России анализировать ситуацию достаточно сложно именно из-за нехватки статистической информации и достаточно взвешенных прогнозов. Но есть возможность изучить сбалансированность спроса и предложения на рынке труда и квалификаций в отдельных городах и регионах и экстраполировать результаты на всю российскую экономику. Большой ошибки не случится. Но для этого надо посмотреть историю вопроса с подготовкой кадров квалифицированных рабочих в нашей стране в последние десятилетия.

В 1990-е гг., после начала рыночных реформ, в условиях обвала экономики многие квалифицированные выпускники профтехучилищ оказались невостребованными. Некоторые училища закрылись, оставшиеся перепрофилировались с традиционной 2-3-летней сложной подготовки по индустриальным профессиям на упрощенную для сферы торговли, сервиса и даже банковского дела. В целом профессиональное образование, особенно начальное, превратилось в пугало для молодежи, в определенной мере было дискредитировано и потеряло былой статус. Многие училища сохранялись только по инерции, благодаря социальной политике государственной власти: надо было чем-то занять молодежь, сдерживать и без того быстро растущую безработицу. Профтехучилища в условиях развития стихийного рынка образовательных услуг в силу сохранившегося бесплатного обучения, бесплатного питания превратились, по сути, в учреждения социальной защиты малоимущих слоев населения.

При подъеме экономики в начале нового века и возникшем массовом спросе на квалифицированные рабочие кадры профтехучилища уже не смогли их быстро подготовить: разошлись преподаватели и мастера производственного обучения, устарело оборудование, были перепрофилированы учебные здания, мастерские — вплоть до сдачи в аренду под торговые центры. В результате быстро сложился значительный дефицит квалифицированных рабочих, достигший своего максимума примерно к 2007 году. И теперь нехватка квалифицированных рабочих кадров — основная проблема российской экономики.

В 1990-е гг. серьезно была деформирована структура подготовки кадров при переходе к рыночной экономике: всем надо было выживать в условиях сжатия экономики, резкого сокращения бюджетного финансирования. Современной экономике требуются сварщики, токари, слесари, каменщики, а готовятся повара, парикмахеры, дизайнеры, автомеханики, т.е. кадры по относительно малозатратным или модным профессиям. Здесь свою роль сыграли интересы населения, малого бизнеса. Ведь такие профессии давали возможность организации собственного дела при относительно небольших первоначальных вложениях в отличие от профессий крупномасштабного индустриального труда.

Кроме того, требования современных работодателей, как правило, превышают возможности профессионального образования, заложенные в стандарты и учебные планы. Например, из системы начального профессионального образования работодателю нужен рабочий на 92% со средним образованием, на 95% рабочие с 4-6 разрядом и только 5% — с третьим разрядом. Начальное профессиональное образование, на 75% готовящее рабочих с третьим разрядом, оказалась, по мнению академика РАО Е.В. Ткаченко, в условиях тупиковой востребованности [1; 1-10].

В настоящее время модернизация российского профессионального образования в нижнем ее звене сдерживается нерешенностью ряда проблем, важнейшими из которых являются:

- отсутствие обоснованного государственного прогноза кадровой потребности, обеспечивающей социально-экономическое развитие России и соответственно неопределенность структуры подготовки кадров;

- неустойчивость положения учреждений профессионального образования, сформировавшихся исходя из отраслевых потребностей плановой экономики и зачастую ориентированных под деятельность отдельных крупных предприятий, находящихся ныне не просто в упадке, а приватизированных, расформированных, как говорится, до самого фундамента;

- разрушение устойчивых связей с производством, устаревание учебно-лабораторной базы, затруднения с подбором баз для производственной практики учащихся, требования частных коммерческих структур платы за ученичество, прохождение практики;

- отсутствие пополнения педагогического персонала, имеющего опыт профессиональной деятельности в современном производстве. В стране сменился весь социально-экономический уклад, государственное устройство, тип экономики, а учреждения профессионального образования зачастую работают так, будто ничего вокруг не произошло.

Конечно, они, как и вся система образования, должны обладать запасом здорового консерватизма, не шарахаться в крайности, как сейчас модно говорить — «не прогибаться», но не до такой степени быть неповоротливыми, негибкими, чтобы не реагировать адекватно на изменившиеся социально-экономические условия, новые механизмы финансирования и управления.

Еще в конце 1980-х гг. прошлого века на базе продвинутых профтехучилищ создавались высшие профессиональные училища (ВПУ) как учебные заведения, обеспечивающие повышенный уровень подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для высокотехнологичных и наукоемких производств. Такие училища представляли собой хорошо оснащенные в материально-техническом плане профессионально-образовательные центры с несколькими ступенями обучения, которым разрешалось привлекать производителей и вузовских преподавателей с повышенной оплатой труда. Число взаимосвязанных ступеней определялось уровнем и профилем учебного заведения, но каждая из них имела свою профессиональную завершенность.

Одним словом, пробивалась в разных местах и в самых неожиданных формах тенденция перехода к среднему профессиональному образованию. Она вполне оправдана тем, что в знаниевой экономике практически не остается места начальному профессиональному образованию. Поэтому обоснован и закономерен концептуальный подход разработчиков проекта нового Федерального закона «Об образовании в РФ», предложивших развивать среднее профессиональное образование для подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего уровня. Подготовка квалифицированных рабочих может вестись как в организациях среднего профессионального образования, так и в специальных центрах профессионального обучения. Опять же одним из основных принципов организационной структуры учреждений среднего профессионального образо-

вания является их многопрофильность. Конечно, при этом остаются достаточно трудные вопросы, которые придется, так или иначе, решать.

Не следует забывать об особом месте начального профессионального образования: во-первых, оно выполняет функцию подготовки молодежи по массовым рабочим профессиям для экономики и социальной сферы, к тому же значимость его выпускников по отдельным профессиям для прохождения службы в Вооруженных Силах трудно переоценить; во-вторых, в отдельных случаях выполняет важные функции социальной защиты подростков из социально не благополучных и социально не защищенных семей, численность которых в условиях трансформации российского общества увеличивалась. Принимая в учебные заведения молодых людей на базе основного общего образования, они параллельно с профессиональным обучением вели подготовку по программам среднего общего образования. В учебных заведениях этого типа подростки находились в организованных, возможно не самым оптимальным способом, учебно-воспитательных структурах, в переломный период своей жизни.

С реорганизацией учреждений начального профессионального образования, как это задумано в новом Законе «Об образовании в РФ», придется искать какое-то замещение этой системе, потому как десятки тысяч подростков, с которыми не смогла справиться обычная школа, никуда не исчезнут. Известно, что общеобразовательная школа с 1 по 11 класс теряет «по дороге» 4,7 млн детей и подростков [2; 9].

Возможно, надо создавать специальные учебные заведения, программы профессиональной подготовки с военно-прикладной направленностью. Чем-то другим увлечь и занять таких подростков трудновато. Их стоит целенаправленно готовить к контрактной службе в Вооруженных силах, подразделениях МЧС и других силовых структурах по программам сержантской подготовки. Скажем, тех же сотрудников рыбо-, лесо- и водоохраны. У многих таких подростков часто сильный характер, лидерские качества, честность и при умелом педагогическом влиянии они могут вырасти настоящими людьми. Маленьких сынков, плотно опекаемых по жизни своими родителями, среди них точно не обнаружишь.

Накопленный опыт организации профессионального образования в виде многоцелевого многоуровневого колледжа, который совмещает два уровня профессионального образования и выпускает специалиста среднего звена, владеющего двумя-тремя рабочими профессиями, убедительно доказал жизнеспособность такой модели, и она получила широкое распространение во многих регионах страны.

Однако развал СССР и смена государственного строя остановили эти процессы. Реформа образования была отложена. На первый план вышли другие, как тогда казалось, более важные, проблемы. Быстро формировался негосударственный сектор экономики, к управлению стал приходить новый тип работодателей и управленцев, интересы которых резко отличались от интересов их предшественников. «Капитаны» новой экономики четко руководствовались принципом: «там, где прибыль, — это наше, мое, личное, а там, где расходы, — заботы государственного бюджета».

Тем не менее, уже с 1995 г. руководители учреждений профтехобразования снова вернулись к идее высших профессиональных училищ, организовав в системе начального профессионального образования России движение за организацию учебных заведений продвинутого типа — лицеев. За короткое время в стране их было создано более 800. В них осуществлялась интеграция профессионального образования на базе сопряженных учебных планов и программ, в том числе с сокращенными сроками обучения в рамках однопрофильной разноуровневой подготовки. Это был взгляд и шаги в будущее профессионального образования и формирующегося рынка труда и квалификаций. Именно рынка труда и квалификаций, а не просто рынка труда, как принято писать и говорить. Сплошь и рядом на рынке труда есть люди, ищущие работу, но их квалификация не позволяет высокотехнологичным предприятиям заполнить вакантные места.

Однако эти процессы, определявшие перспективы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, были остановлены в конце 1990-х гг. решением о разделе подготовки кадров по уровням образования. Стали нарастать противоречия между требованиями нового работодателя и возможностями уровня профессионального образования, ухудшились материально-техническая база и кадровое обеспечение учреждений начального и среднего профессионального образования.

Попытки и предложения сохранить качество подготовки рабочих и специалистов, предпринятые в середине 1990-х гг., не были услышаны. Можно напомнить, например, статью известного специалиста по профессиональному образованию, члена-корреспондента РАО И.П. Смирнова «Нация в опасности...» [3], неудачные попытки внести в Закон «Об образовании в РФ» поправки к тезису «лицензирование, аттестация и аккредитация учреждений профессионального образования по уровням образования» еще и по программам подготовки.

Профессиональное образование в последнее десятилетие медленно, методом проб и ошибок нащупывает новые подходы. Его сегодняшнее развитие, модернизация основываются на двух основных векторах: во-первых, на интеграции содержания разноуровневого профессионального образования и, во-вторых, на реструктуризации учреждений профессионального образования. Все модернизационные подвижки последнего времени идут практически повсеместно с учетом этих векторов.

В условиях рыночной экономики, быстрой смены конъюнктуры динамично изменяющегося рынка труда и квалификаций задача подготовки кадров принципиально не может быть решена вне сферы реальной экономики. Участие работодателей обеспечивает освоение будущими работниками актуальных производственных технологий непосредственно на рабочем месте, ориентирует их на реальные способы организации профессиональной деятельности, позволяет планировать свою производственную карьеру. Подобный опыт, даже при организации учебных цехов, не может быть получен в стенах учебного заведения. Помимо всего прочего для работодателя сокращение сроков адаптации молодого пополнения означает рост производительности труда, повышение мобильности и конкурентоспособности персонала, и в конечном счете — прибыльности предприятия [4; 3-13]. Приходится думать и о статусе молодого специали-

ста со своими правами и обязанностями. Для начала возможны и какие-то преференции для коммерческих структур, устанавливающих статус и права молодого рабочего на корпоративном уровне. Ведь в этом варианте бизнес-структуры работают на национальные интересы страны.

Надо признать, что в настоящее время в стране отсутствует полноценная система массовой подготовки квалифицированных рабочих кадров. Крупный бизнес для себя эту проблему решил, взяв под крыло конкретные профтехучилища или подписав соглашения с нужными учебными заведениями. Для остальной экономики подготовка рабочих кадров остается «узким» местом.

Помимо прочего проблема кроется в некоторых вопросах методологического плана. В стране отсутствует современная система квалификаций рабочих профессий. В России по инерции используются советские системы, которые включают 7 тыс. рабочих профессий. В развитых странах их не более 600-700. Сейчас идет работа по приведению единых квалификационных тарифных справочников к современному виду, ее планируется завершить в ближайшее время.

В современных условиях, для того чтобы профессиональное образование было переориентировано на нужды перспективных производств, необходимы в первую очередь региональные отраслевые прогнозы потребности в кадровых ресурсах, т.е. нужен четкий заказ: сколько специалистов, какого уровня, какой квалификации требуется в масштабах региона. На Госсовете РФ, обсуждавшем эту проблему, было предложено в тех регионах, где нет крупных предприятий, набирать пулы из предпринимателей средней руки, заинтересованных в подготовке определенных специалистов. Эти пулы могли бы брать на себя финансирование образовательной сети [5].

В условиях острой нехватки рабочих кадров тем более важно как можно быстрее полностью переходить на финансирование профессионального образования за счет региональных бюджетов в форме регионального государственного заказа. Объем и структура государственного заказа в таком варианте полностью формируются с учетом потребностей регионального рынка труда и прогноза демографической ситуации. В этом варианте учебные заведения профессионального образования будут иметь точный и полностью профинансированный заказ на подготовку кадров, а предприятия и организации региона — твердую уверенность, что они будут обеспечены молодым пополнением. Только в таком варианте возможно разрешение многих диспропорций и проблем, которые накопились в этой сфере.

В Тюменской области, например, на основе долгосрочной программы развития профессионального образования внедрена система подготовки рабочих кадров и специалистов в форме государственного заказа. Такой региональный госзаказ ежегодно формируется на основе комплексного анализа потребностей регионального рынка труда и квалификаций. Это позволяет оперативно (нет заказа — нет соответственно и финансирования) сокращать подготовку кадров по не востребованным в настоящее время профессиям и открывать новые направления подготовки рабочих и специалистов с учетом инвестиционных проектов.

Перспективным начинанием, открывающим новые возможности для совершенствования системы подготовки квалифицированных рабочих кадров, специа-

листов среднего звена является деятельность ресурсных центров профессионального образования (РЦПО), реализуемая на основе кластерного подхода.

В регионе предложена и успешно реализуется концепция формирования таких центров для подготовки квалифицированных кадров в системе профессионального образования. Стратегия формирования и развития РЦПО ориентирована не только на текущие, но и на перспективные цели развития наукоемких отраслей производства, научно-индустриального труда. В настоящее время в регионе функционируют уже пять региональных центров профессиональной подготовки кадров для речного и железнодорожного транспорта, агропромышленного комплекса. В РЦПО созданы новые и усовершенствованы имеющиеся лаборатории и мастерские производственного обучения, образовательный процесс полностью обеспечен компьютерами и программными продуктами. Центры укомплектованы квалифицированными инженерно-педагогическими кадрами. На основе маркетинговых исследований рынка труда, заявок работодателей и требований, предъявляемых к компетенциям работников, постоянно обновляется набор профессий и специальностей.

В РЦПО хорошо развито социальное партнерство, довольно успешно устанавливаются международные связи. На базе ресурсного центра при НПО «Агролицей 329» функционирует центр профессионального обучения, созданный в рамках программы сотрудничества правительства Тюменской области с Федеральным земельным управлением Нижняя Саксония. Ресурсный центр успешно занимается повышением квалификации кадров для аграрной отрасли, стажировками, проведением семинаров по новым производственным технологиям и оборудованию.

Опыт создания РЦПО в различных регионах России показывает, что в настоящее время еще не выработаны единые подходы, не оценены все риски такой инновационной деятельности, недостаточно проработана оптимальная модель отраслевых ресурсных центров кластерного типа. Они создаются либо как структурные подразделения образовательных учреждений профессионального образования, либо сами учреждения наделяются статусом ресурсного центра без изменения организационно-управленческой структуры и организационно-правовой формы. Данный подход часто приводит не к объединению ресурсов нескольких образовательных учреждений, а к их накоплению в одном образовательном учреждении, т.е. в таком варианте происходит не слияние, а присоединение со всеми вытекающими последствиями. Такой ресурсный центр преимущественно удовлетворяет потребности только того учреждения, на базе которого он создан, что сужает его функции по отношению к другим учреждениям и не решает вопроса создания современной учебно-лабораторной базы, не ликвидирует параллелизм в подготовке рабочих кадров, не концентрирует высококвалифицированных преподавателей, учебных мастеров и менеджеров в рамках отраслевого ресурсного центра.

В общественном сознании не сложилось понимание различий между сегментами системы образования и уровнями квалификации, что отражается в позиции поглощения учреждений начального профессионального образования со стороны среднего профессионального образования, а учреждений НПО и СПО — вузами. По сути, речь должна идти о праве учебных заведений реализовывать программы, приводящие к присвоению квалификаций различного уровня, если они обладают необходимыми для этого ресурсами и кадрами. Многоуровневые

многоцелевые колледжи вполне могут реализовывать программы профессионального образования различного уровня — вплоть до программ прикладного бакалавриата, непрерывного профессионального образования.

На рынке труда Тюменской области уже появились соискатели рабочих мест с профессиональной подготовкой программиста, автомеханика и др. Это лишний раз доказывает, что современная динамика социально-экономического развития, подъемы и спады производства трудно предсказуемы, еще сложнее спрогнозировать на 3-5 лет потребность в кадрах рабочих и специалистов, управлять процессом распределения молодого пополнения по различным типам профессиональных учебных заведений.

В современных условиях без повышения престижа рабочих профессий, социального статуса людей квалифицированного ручного труда никак не обойтись. И не зазорно взять на вооружение некоторые подходы, которые сложились в советское время. В чести были наставничество, конкурсы профессионального мастерства, постоянное внимание к людям рабочих профессий средств массовой информации, мастеров искусства и культуры. Сейчас все — с точностью до наоборот по отношению к рабочему классу: вы нам нужны, без вас мы не можем развивать экономику, «делать деньги», но вы для нас — люди второго сорта, не умеющие устроиться в жизни, не имеющие предпринимательских способностей.

Порой складывается впечатление, что новые «хозяева жизни» по полной программе мстят рабочему классу (а он никуда не исчез вопреки новомодным авторам стратификационных структур российского общества) за многолетние утверждения о диктатуре рабочего класса, которые были не более чем фиговым листком, прикрывающим власть класса номенклатуры. Новые «хозяева жизни» не ведают, что творят: рубят сук, на котором зиждется все их сегодняшнее и завтрашнее благополучие.

Вот как решили проблему нехватки высококвалифицированных сварщиков в объединении «Сибкомплемонтаж»: достойная зарплата в несколько тыс. долларов, полный социальный пакет, уважение и почет — и все вакантные рабочие места были заполнены. Проблема не будет решаться при низкой зарплате работников квалифицированного физического труда, при отношении к ним как людям второго-третьего сорта в общественном сознании, в средствах массовой информации, во властных структурах, сколько бы таких специалистов ни подготовили профтехучилища или колледжи.

В условиях хронической нехватки молодого пополнения особенно важно частичное возвращение этого звена профессиональной подготовки в заинтересованные корпоративные структуры. Такой подход к формированию системы подготовки квалифицированных рабочих кадров сложился в акционерном обществе «Сибнефтепровод» — в частности, корпоративная система профессионального образования «Тюменский нефтепроводный профессиональный лицей». Лицей был организован на базе двух структур профессиональной подготовки кадров — Тюменского учебного центра и обычного профессионально-технического училища как корпоративная структура ОАО «Сибнефтепровод». Лицей ведет образовательную деятельность в двух направлениях. На отделении профессионального образования осуществляется подготовка высококвалифицированных рабочих по основным нефтепроводным профессиям: «машинист

подъемно-транспортных и строительных машин», «слесарь по КИП и автоматике», «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», «машинист технических насосов и компрессоров», «мастер общестроительных работ», «станочник», «сварщик». Половина ежегодного приема — целевой набор по заказу акционерного общества.

Сложившаяся система подготовки, опытные педагоги, самое новейшее оборудование позволяют выпускникам в короткие сроки адаптироваться на производстве, демонстрировать отличное владение профессией. Об этом свидетельствует их успешное участие в ежегодных конкурсах профессионального мастерства «Лучший по профессии». Так, лучшим сварщиком ОАО «Сибнефтепровод» 2009 г. признан Сергей Латышев, окончивший лицей в 2006 г., т.е. ему потребовалась всего три года рабочего стажа, чтобы подняться к вершинам профессионального мастерства.

На базе этого лицея развернута и дополнительная профессиональная подготовка: курсы повышения квалификации целевого назначения в пяти отделениях: технологического оборудования, энергетического оборудования, сварки и дефектоскопии, автоматизированных систем управления, специализированной техники. Здесь ежегодно обучается более семи тысяч человек, и не только из самого акционерного общества, но и из подрядных организаций. И никакого дефицита по сложнейшим профессиям в этой организации нет и не предвидится.

Предлагаются различные варианты, связанные с открытием собственных учебных заведений крупных корпоративных структур. Все такие предложения исходят из потребностей конкретных производств и имеют хорошую перспективу в плане дальнейшего развития профессионального образования региона.

Кроме того, надо с большим вниманием изучить и оценить опыт подготовки рабочих кадров в экономически успешных странах.

Во многих европейских странах в конце прошлого века началась подготовка по программам прикладного бакалавриата. С целью укрепления сотрудничества в сфере профессионального образования и обучения (начальное и среднее профессиональное образование) в 2002 г. в Копенгагене на форуме Европейского совета была принята декларация, положившая начало Брюгге-Копенгагенскому процессу.

Приоритетными направлениями сотрудничества являются: обеспечение прозрачности профессиональных квалификаций и компетенций, взаимное признание квалификаций и компетенций, а также расширение доступа к непрерывному профессиональному образованию. В ходе реализации достигнутых соглашений на территории ЕС была создана и успешно функционирует единая рамка профессиональных квалификаций, внедрена система перевода и накопления кредитов для обеспечения мобильности между учреждениями образования как внутри, так и между всеми европейскими странами. Россия пока официально даже не вступила в Брюгге-Копенгагенский процесс. Хотя он мог бы органично дополнить Болонский процесс, в котором Россия активно участвует.

Программа прикладного бакалавриата дает возможность учащимся быстро получить достаточно высокую квалификацию и приобрести навыки, востребованные на рынке труда. Прикладной бакалавриат — это конечная квалификация, позволяющая осуществлять прямой выход на рынок труда. Программы

прикладного бакалавриата идеально подходят для тех, кто хочет сразу после получения степени бакалавра начать работать.

Одна из самых примечательных особенностей европейской программы развития прикладного бакалавриата заключается в методике ее разработки, основанной на тесном сотрудничестве между образовательными учреждениями, предприятиями и профессиональными сообществами. Программы обучения составляются совместно образовательными учреждениями и представителями реального сектора экономики, они регулярно пересматриваются и адаптируются к изменяющимся потребностям рынка в тех или иных навыках и умениях [6; 247-266].

По мнению указанных авторов, существующие в России программы среднего профессионального образования, по сути, являются аналогами европейских программ прикладного бакалавриата. Они имеют практико-ориентированный характер и позволяют выпускникам непосредственно после обучения начинать самостоятельную трудовую деятельность. Однако российские программы пока в своем большинстве имеют слабые связи с рынком труда, и после выпуска учащимся приходится самим трудоустроиваться или обращаться в службы занятости. Кроме того, отечественные программы профессионального обучения отличаются от европейских программ прикладного бакалавриата по набору компетенций, которые осваиваются в процессе обучения. Программы европейского прикладного бакалавриата, помимо исполнительских навыков, предполагают обучение организаторским и управленческим компетенциям. Выпускники прикладного бакалавриата — это высококвалифицированные специалисты, которые могут не только выполнять инструкции, следовать нормативным документам, но и брать инициативу в свои руки, придумывать новые пути решения задач, созидать что-то принципиально новое.

Существующие в настоящее время в России программы среднего профессионального образования можно разделить на программы базового и повышенного уровня. Образовательные стандарты базового и повышенного уровней подготовки предполагают обучение по программам следующих видов деятельности: производственно-технологической, организационно-управленческой, конструкторско-технологической, опытно-экспериментальной. Разница в том, что повышенный уровень среднего профессионального образования является продвинутым и обеспечивает выпускников более широким набором компетенций: от исполнительских до управленческих.

Программы среднего профессионального образования повышенного уровня хотя и предусматривают производственную практику, но она, в отличие от зарубежного опыта прикладного бакалавриата, крайне непродолжительна — всего четыре недели, да и то либо проходит формально, либо не проводится совсем. Учащиеся часто не успевают даже вникнуть в свою реальную профессию, освоиться на рабочем месте, у них нет времени для приобретения профессиональных навыков, новых умений и знаний. В условиях низкой заинтересованности бизнес-структур в подготовке квалифицированных кадров не отрегулированы механизмы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями, системы трудоустройства учащихся уже до окончания учебного заведения. Д.Ю. Чугунов, К.Б. Васильев и др. авторы считают необходимым увеличить продолжительность

производственной практики для имеющих программы среднего профессионального образования до 12-16 недель [6; 262].

Прикладной бакалавриат должен обеспечивать профессиональную практико-ориентированную подготовку. С этой целью на различные виды практических занятий в программе прикладного бакалавриата отводится не менее половины учебного времени — для освоения компетенций, необходимых рынку труда и заложенных в профессиональных стандартах.

Работодатели, взаимодействующие с учреждениями профессионального образования, реализующими программы прикладного бакалавриата, фактически участвуют в образовательном процессе, оказывают содействие в организации учебной и производственной практики, в формировании системы сертификации профессиональных квалификаций выпускников, направляют высококвалифицированный персонал для проведения занятий.

Качественно новый уровень взаимодействия организаций профессионального образования и работодателей позволяет предприятиям осуществлять заказ на целевую подготовку по специальностям прикладного бакалавриата с учетом специфики производства. Таким образом, реализация прикладного бакалавриата может обеспечить тесный союз заинтересованных партнеров в целях подготовки высококвалифицированных специалистов для нужд конкретного производства, что особенно важно в современных условиях быстро меняющихся производств и технологий.

С 2010/2011 учебного года в соответствии с постановлением Правительства РФ [7; 19] в 7 вузах и 23 учреждениях среднего профессионального образования на конкурсной основе проводится 4-летний эксперимент по прикладному бакалавриату. Целью эксперимента является формирование и внедрение новых видов профессиональных образовательных программ, ориентированных на освоение современных производственных технологий, новых форм и методов организации труда, обеспечивающих подготовку квалифицированных кадров в соответствии с потребностями инновационного развития экономики.

Однако в самом начале эксперимента обозначился целый ряд организационных, ресурсных и методических проблем. На уровне Министерства образования и науки РФ не отрегулирована такая важная проблема, как возможность выдачи дипломов бакалавров организациями среднего профессионального образования. Определено, что выпускники, обучавшиеся в учреждении среднего профессионального образования по программам прикладного бакалавриата, будут проходить итоговую государственную аттестацию в вузе. При этом отсутствует механизм взаимодействия, его правовая основа, в том числе и финансовые схемы этой процедуры. Не решена пока проблема лицензионных требований к программам прикладного бакалавриата, кадрового обеспечения.

Интеграция образовательных программ среднего профессионального и высшего образования, которая имеет место в нашей стране, предполагает создание программ прикладного бакалавриата путем их корректировки и на базе программ академического бакалавриата. Осуществление программ прикладного бакалавриата в таком варианте возможно и в рамках высшего профессионального образования, что фактически означает перевод программ среднего профессионального образования на уровень высшего профессионального образования, и это только повышает престиж данного вида образования. Скорее всего,

российская практика пойдет именно по этому пути, с одной стороны, преобразуя некоторые программы академического бакалавриата в прикладной в региональных вузах, ориентируясь на реальные потребности экономики регионов, а с другой, — включая учреждения СПО в состав высших учебных заведений, где более логично будет выстроена система непрерывного профессионального образования.

Такая интеграция высшего и среднего профессионального образования на рынках программ прикладного бакалавриата возможна и на основе сетевого взаимодействия вузов и колледжей, т.е. речь идет, по сути, о подготовке высококвалифицированных «синих воротничков», рабочих кадров с высшим техническим, строительным, аграрным и т.п. образованием. Возможно, это более предпочтительный вариант интеграции среднего и высшего профессионального образования, в этом случае сохраняется юридическая самостоятельность учебных заведений.

Большинство молодых людей к окончанию средней школы ориентировано на получение высшего образования. И эту тенденцию переломить не удастся: точка возврата пройдена. Да и не следует к этому стремиться. Надо искать какие-то другие варианты решения проблемы. Одним из них может быть высшее рабочее образование по программе технического, строительного, аграрного прикладного бакалавриата. Аналогичные процессы происходят во всех развитых странах — в Японии, США, ФРГ и других. Там рабочий с высшим образованием уже не редкость. Почему же Россия, поставившая высокую планку в инновационном развитии, не должна использовать апробированный опыт этих стран в условиях сложившейся рыночной экономики?

Говоря о подготовке рабочих кадров, мы по-прежнему имеем в виду, прежде всего и главным образом, подготовку рабочих для крупнотоннажного, поточного индустриального производства. Однако в условиях перехода экономики на рыночные рельсы появились новые тенденции организации трудовой деятельности, которые надо обязательно учитывать. Как отмечает И.А. Коробков: «В последнее десятилетие в стране возрождается и устойчиво развивается ремесленничество — производство товаров и услуг по индивидуальным и непосредственным заказам населения, имеющих, как правило, эксклюзивный характер. Этот процесс происходит на фоне перехода от технократической эпохи с доминированием крупнопромышленного производства к эпохе гуманистической культуры и интеллекта в период, когда национальные хозяйства высокоразвитых стран начинают сдвигаться от массового производства стандартной продукции к высокоспециализированным малым формам производства и сервиса, рассчитанным на индивидуальные потребности граждан» [8; 101]. И обозначенные тенденции в обозримой перспективе будут только нарастать.

В новых условиях общественного развития в значительной мере возрождается высококвалифицированный ремесленнический труд, что позволяет на индивидуальной основе удовлетворять возрастающие по количеству и разнообразию запросы людей. Организация такого производства возможна только в форме малых предприятий, способных заполнить те социально-экономические ниши, что образуются в результате системных преобразований в нашей стране.

Надо напомнить, что в России становление промышленности в XVII-XVIII вв. начиналось именно с ремесленничества, проходило различные этапы, наращи-

вая производственный потенциал сибирских и уральских городов. При этом истинно ремесленная деятельность осуществлялась профессионалами высокого класса на основе постоянной конкуренции. Наиболее успешные ремесленники были на виду у общества, пользовались большим авторитетом, к ним в первую очередь приходили на выучку молодые люди. Так из рук в руки передавалось мастерство, бесценный опыт.

Анализируя опыт последних десятилетий, можно сказать, что в стране постоянно растет численность малых и средних предприятий ремесленного профиля, в особенности по традиционным народным промыслам, однако какой-либо системы подготовки кадров для них пока не сложилось.

В России возникла парадоксальная ситуация: кадры для малых предприятий ремесленнического типа продолжают готовить в системе, которая сложилась в советское время, когда ремесленничество не только не поддерживалось, а сознательно и целенаправленно вытеснялось из экономического уклада как пережиток прошлого. Естественно, что существующая нормативно-правовая база профессионального образования по отношению к ремесленничеству представляет собой прокрустово ложе: не позволяет разместить в нем даже то, что родилось в ходе экспериментальных работ.

Современный ремесленник — это работник принципиально нового типа не только в профессиональном, экономическом, но и в правовом плане, сочетающий в себе качества рабочего высокой квалификации и менеджера, способного спроектировать, обеспечить ресурсами трудовой процесс и самостоятельно выполнить работу, постоянно ориентируясь на максимальное удовлетворение запросов заказчика.

В начале нынешнего столетия в Екатеринбурге был проведен первый проект, в ходе которого совместно с немецкими партнерами были разработаны и успешно внедрены в практику новые для России профессиональные образовательные программы для подготовки ремесленников-предпринимателей по профессиям «маляр-дизайнер», «столяр-краснодеревщик», «плиточник-мозаичник». По этим программам прошли обучение более 600 человек. Большинство работодателей с предприятий, на которых работают такие выпускники, отмечают более высокое качество их подготовки и значительно лучшую адаптированность к условиям современного рынка труда по сравнению с выпускниками, подготовленными по традиционным программам профтехучилищ.

С 2006 г. начат второй проект, в процессе которого разрабатываются аналогичные образовательные программы для специалистов по санитарно-техническим и вентиляционным работам, по строительству крыш, для маляров-лакировщиков предприятий автосервиса.

В Тюменской области в профессиональном училище № 34 по программе «Умный дом» готовят специалистов, обслуживающих современное жилище, напичканное всевозможными приборами, которые автоматически регулируют температуру, освещение, поддерживают безопасность. Вот с такими кадрами уже можно проводить, например, политику энергосбережения, которая нужна как воздух в современной России.

В Тюменском колледже транспорта, например, ребята осваивают автоматическую сварку, позволяющую сращивать цветные металлы. Водить автомобили или ремонтировать современные иномарки учатся виртуально за компьютерами.

Здесь открыт свой учебный сервисный центр для ремонта импортной техники. А для рекламы сам директор колледжа, заслуженный учитель РФ Александр Кукин не боится доверить питомцам свой автомобиль в качестве учебного пособия по ремонту — показательный факт!

В Российском государственном университете профессионально-педагогического образования сформировалось научно-методическое направление по ремесленному профессиональному образованию. В работе по этому направлению принимают участие преподаватели и сотрудники институтов психологии, экономики и управления, социологии и права, лингвистики. Но пока все нормативные и учебно-методические материалы имеют лишь региональное признание и утверждение. Для дальнейшего распространения многообещающего опыта подготовки рабочих кадров необходимо утверждение этих документов на федеральном уровне.

В большинстве регионов России сектор ремесленных предприятий никак не выделяют в группе малого и среднего бизнеса. На федеральном уровне ремесленные профессии также не выделены в отдельный перечень, как это сделано в западноевропейских странах.

Таковы некоторые новые подходы к подготовке высококвалифицированных рабочих кадров для современной экономики, нарождающиеся в процессе модернизации российского профессионального образования, которые, безусловно, нуждаются в глубоком социологическом осмыслении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ткаченко Е.В. и др. Начальное профобразование сегодня - самое незащищенное // Профессиональное образование. Столица. 2011. № 1.
2. Новиков А.М. Как оценивать качество образования? // Директор школы. 2012. № 2.
3. Смирнов И., Самохин Н., Якуба Ю. Нация в опасности: кризис российского профессионального образования: доклад правительству РФ. М., 1994.
4. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В. Новые подходы и принципы воспитания в учреждениях профессионального образования // Профессиональное образование. Новые педагогические исследования [Прилож.]. 2005. № 4. М.: ИСОМ.
5. Стенографический отчет совместного заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России // URL: <http://президент.рф/transcripts/8786>.
6. Чугунов Д.Ю., Васильев К.Б. и др. Введение программ прикладного бакалавриата в российскую систему образования: зачем и как // Вопросы образования. 2010. № 4.
7. Постановление Правительства РФ от 19.08.2009 № 667 «О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования» (ред. от 08.09.2010) // Собрание законодательства РФ. 2009. № 35. Ст. 4232.
8. Коробков И.А. Ремесленное профессиональное образование как способ адаптации системы профессионального образования к потребностям рынка труда // М-лы окр. науч.-практ. конф. «Национальная образовательная стратегия. Формирование современной модели образования, ориентированной на достижение целей опережающего развития» (г. Екатеринбург, 17 апреля 2009 года).