

# Профессиональное образование

СТОЛИЦА. Сайт: <http://www.m-profobr.com>

Приложение

№9 • 2016



ТЕМА НОМЕРА

Педагогическое сообщество

Республики Башкортостан:

совещание перед стартом



**ББК 74.5**  
**УДК 377**

**№9 • 2016**

## **Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица»**

Выходит 12 раз в год

Свидетельство  
о регистрации СМИ  
ПИ №ФС77-37425  
ISSN 2077-8562

Тел.: 8 499 738-20-56  
8 903 976-99-28  
8 915 464-57-17  
Электронная почта:  
profobr@mail.ru

Приложение «Научные исследования в образовании» — научно-информационное и методическое издание, содержит сведения о нормативно-правовых актах, принятых Минобрнауки РФ, ВАК при Минобрнауки РФ, парламентские стенограммы и документы Правительства РФ и других организаций, текущую информацию, а также фрагменты научных трудов ведущих ученых России и мира по проблемам профессионального образования.

Приглашаем к сотрудничеству научных и практических работников, аспирантов, методистов, преподавателей, мастеров производственного обучения и других исследователей проблем образования.

© Академия профессионального  
образования, 2015

Научный руководитель приложения: С.Н. Чистякова  
Редактор: Л.Г. Грабарчук  
Отпечатано: «Типография на Тульской»  
Подписано в печать 31.08.2016  
Формат 60x90/8.

## Содержание

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СООБЩЕСТВО РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН: СОВЕЩАНИЕ ПЕРЕД СТАРТОМ .....	3
ЗАКОН О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРИНЯТ ЧТО ОН ПРИНЕС РАБОТНИКАМ И РАБОТОДАТЕЛЮ? .....	38

# Педагогическое сообщество Республики Башкортостан: совещание перед стартом

*8–12 августа в Республике Башкортостан состоялось Республиканское августовское совещание работников образования «Система образования — ядро социализации личности». В рамках совещания работали дискуссионные площадки, мастер-классы, на которых обсуждались проекты в сфере общего и профессионального образования, вопросы методического сопровождения образовательного процесса, обеспечение национального образования в поликультурной образовательной среде, повышение качества предметной подготовки обучающихся, использование электронной образовательной среды, формирование и оценка универсальных учебных действий в условиях инновационной школы, проблемы инклюзивного образования и многие другие.*

**Р.З. ХАМИТОВ, Глава Республики Башкортостан:**

— До начала нового учебного года остались считанные дни. И нам с вами важно обсудить ключевые задачи дальнейшего развития системы образования, определить новые ориентиры в работе.

Мы неслучайно приняли решение провести в этом году традиционный республиканский педагогический совет в Уфе.

Нашей столице есть, что показать в сфере образования. Немало хороших примеров качественной работы гимназий и лицеев, реализации современных технологий общего и профессионального образования, развития вузовской науки, ее интеграции с производством.

Мы с вами ознакомились с инновационным опытом в рамках площадок «Недели образования», на представленной здесь выставке. Увидели много интересных наработок.

Вопросы совершенствования образования выходят далеко за узкопрофессиональные рамки. Они тесно связаны с общей ситуацией в

республике и стране, задачами в области демографии, экономики, социальной сферы, рынка труда, развития территорий и многими другими направлениями.

В консолидированном бюджете республики доля расходов на образование ежегодно достигает 30%. Только за последние пять лет в отрасль суммарно направлено более 260 млрд рублей, то есть почти 50 млрд рублей ежегодно. Это очень существенные вложения.

Пока мы не можем говорить о повсеместном рациональном использовании ресурсов. В рамках реализации «майского» указа Президента страны по обеспечению доступности дошкольного образования для детей в возрасте от трех до семи лет построены десятки новых детских садов. Но почти в 40 муниципальных образованиях до 30% малышей не посещают дошкольные учреждения, хотя места есть, путевки выданы. При этом некоторые районы продолжают настаивать на строительстве новых дошкольных учреждений.

Министерству образования и Рособнадзора республики нужно разбираться, в чем здесь причина. Строительство — недешевое дело. Новые детские сады надо строить там, где есть реальная потребность, принимать решение на основе анализа демографической ситуации и прогноза ее развития. То же самое касается и строительства школ.

В наших планах — создать до 2025 года свыше 90 тыс. новых ученических мест, в том числе за счет капитального ремонта, что позволит выйти на односменный режим обучения. В этом году Башкортостан получил на эти цели более полу-миллиарда рублей из федерального бюджета. Со своей стороны в строительство и реконструкцию школ республика направляет свыше 2 млрд рублей.

При этом только новыми стройками поставленную задачу не выполнить. Следует провести тщательный аудит эффективности использова-

ния имеющихся в городах и районах объектов и площадей, решить, что из этого фонда можно использовать в образовательных целях. Сейчас в сельской местности пустуют и закрыты 10 новых школ, построенных в 2000-е годы. 40 образовательных учреждений — полупустые. На эти объекты ушли миллиарды рублей. Вот «качество» планирования. Строили ради того, чтобы строить. Такое разбазаривание средств — недопустимо. Муниципалитеты должны реально считать потребности в такого рода строительстве.

Еще раз подчеркну важность рационального использования средств. В этом году республика дополнительно изыскала 1 млрд рублей, чтобы поддержать педагогов и работников культуры. В то же время некоторые муниципалитеты не обеспечивают свои обязательства по оплате труда работников муниципальных учреждений образования. Наиболее проблемных территорий — 25. Прошу глав администраций районов и городских округов принять незамедлительные меры по исполнению полномочий местных бюджетов.

В конце прошлого года на Госсовете по вопросам совершенствования общего образования Президент страны Владимир Владимирович Путин поставил важную задачу — вывести в ближайшее десятилетие российскую школу в число лучших в мире. Нужно общими усилиями обеспечить ее выход на качественно новый уровень в соответствии с самыми успешными мировыми практиками.

Отмечу, что сильные школы республики традиционно находятся в лидерах рейтингов общеобразовательных организаций России. Но в целом мы пока еще отстаем от других регионов в части подготовки по математическому, филологическому, гуманитарному, даже оборонно-спортивному профилям.

К сожалению, все меньше ребят становятся призерами и победителями всероссийских олимпиад. Это тревожная тенденция.

Зачастую инновационные учреждения показывают более низкие, чем обычные школы, результаты по итогам ЕГЭ и предметных олимпиад. Хотя именно гимназии и лицеи призваны обеспечивать высокое качество обучения, зани-

маться развитием одаренных детей, активно взаимодействовать с вузами. Статус инновационной школы должен из года в год подтверждаться реальными результатами, а не быть просто красивой вывеской.

Назрела необходимость создания комплексной системы оценки качества образования, включающей не только итоги ЕГЭ и государственной итоговой аттестации, но и другие данные — Всероссийские проверочные работы, национальные и международные рейтинги, исследования компетенций учителей.

Надо также организовать собственный региональный мониторинг по разным направлениям, как это успешно делается во многих субъектах Федерации. Министерству образования, институту развития образования, педагогическому университету нужно изучить этот опыт, запустить систему оценки и анализа самых важных характеристик учебного процесса, а полученные результаты использовать для совершенствования программ подготовки и повышения квалификации учителей.

Необходимо внедрять независимую оценку качества работы системы образования силами общественных институтов. При этом оценочные процедуры должны быть прозрачны и понятны всем, а не только специалистам.

По моему поручению Минтруд республики разрабатывает комплексный план мероприятий по сохранению квалифицированных специалистов и привлечению востребованных кадров из других регионов. В этой работе не менее важны активные упреждающие меры по снижению образовательной миграции из республики. Это задача Минобрнауки, подведомственных профессиональных организаций, Совета ректоров вузов.

Качество образования в наши дни невозможно повысить без его глубокой и системной информатизации. Пока эта работа ведется у нас недостаточно активно. Принята Концепция развития электронного образования в республике до 2020 года. При этом многие вопросы остаются разрозненными даже внутри образовательной системы, без преемственности и тесной взаимосвязи между ее ступенями, в отрыве от стратегических задач развития республики. Электронное образование должно стать одним

из катализаторов качественных изменений в экономике и социальной сфере, формировать запрос на высококвалифицированные кадры в информационной и других сферах, разработки в области современного программного обеспечения, реализации в промышленном производстве новейших, например, аддитивных технологий, 3D-печати, виртуального моделирования, робототехники.

До сих пор не принята соответствующая республиканская программа в этой сфере. Стыдно, но около 200 школ в сельской местности не имеют доступа к сети Интернет. Высокоскоростной доступ — 2 Мбит/с и выше — есть только у 40% школ. Это техническая сторона вопроса, а есть собственно образовательная, зависящая от вашей активности, коллеги.

Сегодня инновационную деятельность по развитию электронного образования ведут лишь 13% школ. Далеко не все учителя используют дистанционные технологии, а школьники — электронные ресурсы. С этого года учреждены ежегодные гранты Главы Республики Башкортостан на эти цели на общую сумму 30 млн рублей. Но практически не привлекаются федеральные и внебюджетные средства в этой сфере.

Пока я не вижу целенаправленной работы и тесного взаимодействия исполнителей. Всеми основными вопросами развития электронного образования в республике занимается Госкомитет по информатизации. Считаю, что координатором этой работы должно стать, в первую очередь, Министерство образования. Как это сейчас делает на федеральном уровне Минобрнауки России.

Нужно эффективнее использовать созданный Госкомитетом по информатизации портал «Электронное образование Республики Башкортостан». Не искать разные альтернативы на базе тех или иных вузов, а использовать то, что уже создано. Необходимо создать единую электронную библиотеку, заключить договоры с ведущими библиотечными системами на пользование их фондами.

Нужно поддерживать пилотные инициативы учебных заведений, имеющих успешный опыт организации электронного обучения, готовых на принципах сетевого взаимодействия сопро-

вождать другие школы. Институту развития образования надо активнее заниматься обучением и переподготовкой научно-педагогических работников, управленцев и специалистов разных уровней. Важно, чтобы учеба проходила не разово. Развитие этих компетенций должно идти непрерывно.

Тема нашего августовского совещания обозначена как «Система образования — ядро социализации личности». У нас есть объективные причины для серьезного разговора на эту тему.

Особую роль в развитии личности во внеурочной и внешкольной деятельности играет система дополнительного образования. Сегодня по охвату им (77,5%) мы превышаем среднероссийский показатель (67%), однако качество этой работы снижается. Сокращается число учреждений этой сферы и, соответственно, педагогов. Недостаточно активно реализуются программы технической и естественнонаучной направленности. По поручению Президента страны такими программами до 2018 года должны быть охвачены почти 10% детей. Сейчас этот показатель в республике равен 5%. К сожалению, устарела материальная база, многие центры дополнительного образования не имеют нормальной материальной базы, методы их работы тоже устарели.

Необходимо более широко распространять хороший опыт в сфере развития детского инженерного образования, наработанный в авиационном и нефтяном технических университетах, чтобы успешные примеры не были единичными.

Важно заниматься интеграцией дополнительного образования с общим, размещать технические лаборатории, творческие кружки и секции не только в центрах дополнительного образования, но и в школах, максимально загружая во второй половине дня кабинеты, спортивные и актовые залы, школьные стадионы. Предлагаю также расширять практику образовательного волонтерства, когда студенты вузов выступают экспертами проектных работ школьников.

Серьезные вызовы стоят перед системой профессионального образования. В стране началось формирование сети межрегиональных центров компетенций для подготовки кадров по самым востребованным рабочим профессиям. Определены семь регионов, где будут созданы

первые такие центры — Тюменская, Московская, Ульяновская, Свердловская области, Хабаровский край, Татарстан и Чувашия. Я специально перечисляю эти регионы, чтобы вы поняли, что нашей республики среди них нет. На их финансирование в этом году из федерального бюджета предусмотрено 900 млн рублей. Наша республика даже не подавала заявку на участие в этом конкурсе. Безусловно, это прокол Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты. Прошу сделать из этого соответствующие выводы.

Сегодня важные задачи по повышению престижа рабочих профессий и качества подготовки современных кадров решает движение WorldSkills. К сожалению, у нас нет значимых достижений в его чемпионатах. Сборная команда республики не вошла в число лидеров. Понятно, что, если выставлять участников по двум-трем компетенциям в то время, как соседние регионы делают это по десяткам направлений, успехи и дальше будут незначительными.

Опыт успешных регионов показывает, что к проведению мероприятий WorldSkills Russia привлекаются отраслевые министерства и ведомства, объединения работодателей, а на приобретение расходных материалов и аренду оборудования вкладываются значительные ресурсы. У нас пока этого нет.

Многие колледжи и лицеи не имеют современного оборудования, а значит, и возможности изучать передовые технологии, внедрять стандарты нового поколения. Крупные предприятия, бизнес обязаны оказывать помощь в подготовке квалифицированных кадров. На сегодняшний день мы видим только апатию, представители крупного, среднего и малого бизнеса отмахиваются от этой работы. Это очень печально.

Для организации этой работы прошу Правительство республики закрепить подготовку по отраслевым компетенциям за соответствующими министерствами и ведомствами.

В прежние годы профориентация была неотъемлемой частью жизни каждого профессионального учебного заведения. Теперь ею порой занимаются энтузиасты, увлеченные педагогидобровольцы, как, например, руководитель проекта «МастерОК» Туймазинского индустриаль-

ного техникума Олег Гайсин. В этом техникуме сегодня готовят уже настоящих специалистов, сотни ребят получили работу по специальности. К сожалению, такие примеры единичны, а должна быть выстроена целостная система этой работы. Но почему-то опыт наших энтузиастов не подхватывается, не тиражируется. Наоборот, пытаются «задвинуть» такого рода людей, не давать им хода. Не понимаю организаторов нашего образования в этой части.

С 1 июля вступили в силу важные поправки в Трудовой Кодекс. Появились профессиональные стандарты, которые позволят сблизить рынок образовательных услуг и рынок труда. С 1 января следующего года начнет действовать Федеральный закон о независимой оценке квалификаций.

Министерствам образования, промышленности, экономики, Торгово-промышленной палате, отраслевым союзам и работодателям нужно взаимодействовать еще теснее. Правительству необходимо восстановить деятельность Межведомственного координационного совета по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы. Надо открыто обсуждать и корректировать государственный заказ на подготовку рабочих кадров и специалистов с учетом запросов работодателей.

Важная задача — сохранение жизни и здоровья детей, повышение их безопасности. Сегодня при высокой загруженности учебной, научно-методической работой, бесконечными отчетами у педагогов практически не остается времени на внеклассную деятельность. К сожалению, во многих семьях, даже благополучных, детям не уделяется достаточно внимания. В результате они остаются без контроля, зачастую предоставлены сами себе.

Для исполнения поручений Президента страны по вопросам организации отдыха и оздоровления детей подготовлена нормативная база о региональном государственном надзоре в области защиты от чрезвычайных ситуаций. Уполномоченным органом является соответствующий Госкомитет республики. Сейчас разрабатывается административный регламент, который предусматривает в том числе обеспечение безопасности детей в местах их отдыха.



С этого года Башкортостан выступил пилотным регионом по реализации спортивно-оздоровительного проекта «Здоровое поколение — сильный регион». По его итогам модель этой работы нужно внедрить во все наши школы.

Я довольно часто бываю в наших муниципалитетах, районах и посещаю в том числе физкультурно-оздоровительные комплексы, которые мы во множестве построили в последние годы. Что я вижу? Они практически пустуют. Почему это происходит? Обращаюсь к главам наших муниципалитетов. Они должны работать, и ребята там должны заниматься, учиться плавать, хотя бы держаться на воде. У нас в этом году, к сожалению, очень много ребятшек утонуло, в два раза больше, чем в прошлом. Не должны стоять ваши ФОКи закрытыми, быть недоступными для ребят. Понимаю, есть профилактические работы, но это буквально одна-две недели и все. А дальше они должны работать. Ребят надо стараться водить в бассейны, для этого же мы их строили.

Важно продолжать укреплять материальную базу спортивной сферы. В прошлом году в республике введено 12 объектов, причем три из них — при школах. Сейчас строятся девять спортивных сооружений, четыре из которых будут введены до конца года.

Мы действительно много внимания уделяем спорту, строительству объектов и дальше будем эту работу проводить. Но важно, чтобы эти объекты работали.

Нельзя забывать и о нравственном здоровье детей. Система воспитательной работы должна серьезно обновить содержание и формы в рамках реализации Указа Президента страны о создании Всероссийского движения школьников. Необходимо, чтобы ребята активно участвовали в реальных добрых делах, волонтерском движении, поисковых отрядах, реализации благотворительных проектов. Главное — выстроить коллективную работу с пользой, неформально, чтобы дети участвовали в ней искренне, от души.

Ключевая фигура в образовании — воспитатель, учитель, преподаватель. В республике большинство из педагогов — настоящие профессионалы, открытые инновациям, сильные предметники, чуткие и внимательные к интересам детей носители нравственного авторитета.

Со следующего года в стране начнется внедрение профессионального стандарта педагога. Существенно расширяется перечень уровней и показателей его квалификации, повышаются требования к компетенциям. Появятся должности учителя-наставника, учителя-эксперта, ассистента учителя. К этому времени нужно завершить переход на систему эффективных контрактов с работниками. Она должна служить стимулом к профессиональному и личностному росту педагогов, способствовать достижению высоких результатов в учебной и воспитательной работе.

В республике много талантливых, инициативных учителей. Например, Сергей Сергеевич Переверзев, учитель истории уфимской школы №159, победивший в этом году в республиканском конкурсе «Учитель года». На Всероссийской Герценовской олимпиаде аспирантов по педагогическим наукам он стал абсолютным победителем.

Айтуган Хабирьянович Тагиров, учитель начальных классов лицея №1 села Большеустыкинское Мечетлинского района, на Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют-2016» победил в номинации «Молодые учителя», где на собственном примере доказал, что учитель, в том числе начальных классов, — это настоящая мужская профессия.

Кстати, в этом году в рамках республиканского конкурса учреждена новая номинация — «Молодой учитель года». Чуть позже здесь состоится вручение дипломов его победителям.

Сегодня перед педагогическим сообществом встают качественно новые задачи. Назрела необходимость обсуждения многих сложных вопросов, объединения усилий педагогов и родителей, государства и общественности. Поручаю Правительству республики подготовить и провести в августе 2017 года XI Съезд учителей Башкортостана.

Уважаемые коллеги, вы знаете, что Президент страны Владимир Владимирович Путин поддержал своим Указом нашу инициативу о праздновании на федеральном уровне 100-летия со дня образования Башкортостана. На днях я подписал соответствующий Указ о подготовке к этому знаменательному событию. Предстоит большая



работа, в том числе в рамках объявленного недавно общереспубликанского проекта «К 100-летию Башкортостана — 100 новых объектов». Прошу вас, уважаемые коллеги, подключиться к обсуждению планов строительства объектов социальной сферы, в том числе учреждений образования. Это будет лучшим подарком жителям республики к ее 100-летию.

Задачи, стоящие перед республиканской системой образования — значимые и ответственные. У нас с вами есть хорошее правило — не оставлять намеченное на потом, ответственно и в полном объеме выполнять все поручения, планы и рекомендации.

Вижу, как постепенно формат работы августовских педсоветов меняется в лучшую сторону, происходит разворот к инновационным моделям. Удалось уйти от рапортов о головокружительных успехах. Стали творчески подходить к своей профессии, изучать лучший опыт, открыто делиться наработками.

В этом году августовское совещание мы проводим как «Неделю образования». В эти дни состоялись интересные круглые столы, дискуссионные площадки, собравшие более 2000 известных ученых, лучших учителей, руководителей, методистов. Пусть теперь все задуманное успешно реализуется.

Дорогие друзья! Искреннее спасибо за ваш благородный труд. Вы — опора и надежда, нравственный маяк общества. Высокий профессионализм и мастерство наших педагогов — залог успешного решения любых самых сложных задач. Органы власти будут и дальше создавать условия для достойной жизни и работы учителя,

поддерживать его авторитет на должной высоте. Желаю вам здоровья, оптимизма, профессионального творчества, значимых успехов в новом учебном году.

*(Церемония награждения)*

Уважаемые коллеги, друзья!

Еще раз хочу поздравить тех, кто получил награды, звания, дипломы. Замечаю, как главы наших муниципалитетов и городов радуются, когда представители этих районов получают награды. Все хотели бы, чтобы были такие замечательные педагоги, хорошо и активно работающие люди.

Педагог — это очень трудная, может быть, даже самая сложная работа, какая только есть на Земле. Казалось бы, передавать знания — что тут такого? Прочитал, запомнил, пересказал... Но это не педагог.

Педагог — тот, который не только «заряжает» обучающегося знаниями, но и дает ему моральные установки, принципы, тот, который находит дорогу к сердцу молодого, подрастающего поколения. Это очень сложно.

Педагоги нам нужны. Нам дорог каждый человек, который работает в школе, вузе, колледже, лицее. У нас десятки тысяч педагогов. Только учителей в школах — больше 30 тыс. Вы нам нужны. И мы будем делать все, уважаемые учителя, педагоги, для того, чтобы ваша работа была сопровождаема современными возможностями — информационными, организационными, финансовыми в том числе. Мы хотим и будем вам помогать. Вы для нас — самые ценные люди. Вы — наше богатство.

Спасибо вам большое. Удачи всем и успехов. Всего самого доброго.

# Система образования — ядро социализации личности

(от системы образования — к образовательному кластеру)

*Сегодня мы рассказываем о работе одной из дискуссионных площадок — «Проекты в сфере развития профессионального образования, реализуемые на территории региона: проблемы и задачи». Общее впечатление непосредственных участников дискуссии — разговор удался. И мы передаем его практически в виде стенограммы, чтобы вам, уважаемые читатели, было легче «уловить» уровень заинтересованности и серьезность отношения всех его участников к основной идее обсуждения — идее создания образовательных кластеров. Но прежде — вступительное слово Министра образования Республики Башкортостан, доктора психологических наук, профессора Гульназ Радмиловны ШАФИКОВОЙ.*

Система образования традиционно выполняет основную роль в воспитании членов общества, в формировании будущего поколения. Начиная с семьи, формирование будущего гражданина страны проходит несколько этапов, и на каждом из них происходят особые для ребенка события, которые включают его в самые разные виды деятельности. Он учится, играет, общается, трудится, включаясь во множество ситуаций и вступая в разного рода отношения. Каждый прожитый ребенком день — не только вклад в процесс его социализации, это — вклад в личность будущего профессионала.

Традиционно принято возлагать ответственность за результаты социализации личности на школу. Отчасти это верно, так как представление об основных социальных и профессиональных функциях гражданина ребенок получает в детстве. Однако, с окончанием школы процесс социализации не завершается, человек переходит на следующую ступень — ступень профессионального образования, которая имеет свою специфику и в содержательном, и в методическом

аспекте. Очевидно, что на ступени общего и профессионального образования доля управляемой социализации преобладает, так как человек включен в образовательный процесс и факторы внешней мотивации и внешнего контроля за результатами его деятельности играют значительную роль. Став специалистом, занимаясь профессиональным трудом, человек продолжает развиваться, обучая и обучаясь. В этом суть и профессиональная необходимость успешной и продуктивной жизни.

Задача системы образования — создание таких условий, в которых мог бы быть осуществлен комплексный подход, реализовано открытое взаимодействие всех уровней и ступеней образования, отрегулировано продуктивное обсуждение участия в подготовке профессионалов, представителей предприятий, организаций, органов исполнительной власти. Подготовка экономически эффективного гражданина — дело общее, и вопрос о распределенной ответственности назрел и требует серьезного внимания.

В соответствии с этим, темой августовского совещания педагогов в Республике Башкортостан стала «Система образования — ядро социализации личности». В течение пяти дней на базе лучших образовательных организаций продолжались дискуссии, происходил обмен опытом и методическими наработками.

В рамках совещания состоялось широкое обсуждение достижений сферы образования Республики и проблем, ждущих своего решения, мастер-классы и дискуссионные площадки позволили действительно реализовать формат совещания, так как все идеи и предложения были сконцентрированы и озвучены модераторами на пленарном заседании. Кроме того, мы получили обширный материал для дальнейшего анализа наработанного опыта и принятия решений.

Другая отличительная черта августовского совещания — активное участие системы профес-

сионального образования. Вследствие некоторой ведомственной разобщенности организации среднего профессионального образования и высшей школы нечасто собираются вместе, не всегда находят основания для интеграции, решения общих вопросов. Между тем, вопросов, которые должны решаться именно вместе, общими усилиями — в системе образования очень много. Назову лишь некоторые из них.

1. Качество общеобразовательной подготовки. Оно сегодня измеряется при помощи ЕГЭ. Результаты ЕГЭ становятся основным аргументом личностного достижения человека при поступлении в профессиональную и высшую школу. Объединение усилий по повышению качества образования — это аспект преемственности, интеграции и эффективности системы образования в целом.

2. ПрофорIENTATION обучающихся. В школах она сегодня явно недостаточна, начинается слишком поздно (только в 10 классе) и ведется хаотично, что доказывают данные по выбору предметов. Большинство детей неосознанно подходят к выбору предметов для государственной итоговой аттестации в 9 классе и затрудняются с выбором даже в 11 классе, определяя для сдачи по 3–4 предмета, но не те, что выбирали в 9 классе. К сожалению, в этом году 13% выпускников 11 классов (2341 чел.) выбрали 6 и более экзаменов из различных предметных областей. Это тревожная для нас цифра, она говорит о том, что ребенок 11 лет учился в школе, а способности свои так и не раскрыл, с профессиональной линией жизни не определился, то есть основные личностные компетенции, обозначенные во ФГОС ООО не приобрел. Очевидно — это не способствует его дальнейшей успешной профессиональной социализации. Необходимы совместные усилия общеобразовательной и профессиональной школы по сопровождению образовательного процесса, внедрению различных моделей профорIENTATIONной работы, независимой оценки качества образовательных результатов на всех уровнях образования.

3. Профессионализация одаренных и высокомотивированных детей. В свете имеющейся нехватки на производстве высокопрофессиональных кадров важнейшим проектом системы образования Республики должна стать социализация одаренных

детей. Одним из элементов данной работы является олимпиадное движение. Отмечая позитивные наработки в этом вопросе (расширение географии школ, подготовивших призеров и победителей заключительного этапа Всероссийской олимпиады 2016 года, широкий охват детей олимпиадным движением, рост заинтересованности педагогов и родителей) хотелось бы видеть более активные усилия профессиональной школы не в смысле рекламы своей образовательной организации (приходите к нам учиться — у нас хорошо!), а в смысле грамотной организованной систематической работы с детьми, начиная с начальных классов. Необходимо так же создание виртуальной предпрофильной и профильной образовательной среды для комплексного сопровождения одаренных и высокомотивированных школьников. Это тоже — общее дело.

4. Важным проектом активизации воспитательной деятельности системы образования является модернизация дополнительного образования. С этой целью в этом году в Республике создан первый детский образовательный технопарк (детские технопарки развиваются и работают при вузах), увеличилось количество центров естественно-технической направленности, появились первые инженерные школы, закуплено необходимое оборудование. Мы ожидаем более заинтересованного участия всех ступеней образования — общего и профессионального в этой работе.

Перечень вопросов и проблем можно было бы продолжать, несомненно одно — их решение лежит в поле взаимодействия, заинтересованного и продуктивного диалога между коллегами. Возможно, именно создание отраслевых образовательных кластеров (системного образовательного комплекса), включающих в себя образовательные и иные организации и учреждения разного уровня, типов и видов, инновационные образовательные программы, технологии и методики помогут в решении наболевших проблем.

Первый опыт уже есть. В соответствии с отраслевой принадлежностью планируется дальнейшее формирование образовательных кластеров на базе организаций высшего образования. В структуру кластеров также войдут научные центры, профильные профессиональные образовательные организации региона, общеобразовательные

организации, отраслевые предприятия и представители бизнес-сообщества. На сегодня заключены договоры и начинают свою деятельность кластер «Нефтесервиса», объединяющий детский сад №48, лицей №83, УТЭК, УГНТУ, Баштрансгаз-Уфа. Второй кластер — машиностроительный образовательный кластер, он объединит ресурсы авиационного, нефтяного технического и классического университетов, Уфимского автотранспортного колледжа, Уфимского политехнического техникума, Уфимского техникума железнодорожного транспорта, Стерлитамакского политехнического техникума, Нефтекамского машиностроительного колледжа; отраслевых предприятий Уфимского моторостроительного производственного объединения, Кумертаусского авиационного производственного предприятия; Технопарка авиационных технологий, Инженерного лицея-интерната.

Вышеуказанные образовательные организации обладают необходимой ресурсной, интеллектуальной и инновационной базой (профилю кластера отвечает структура подготовки кадров, модернизированная материально-техническая база, образовательные программы, реализуемые совместно с работодателями — МЦПК, WorldSkills, СЦК). Их включение в состав участников позволит сформировать единую образовательно-производственную среду, реализовывать программы ранней профориентации и сквозной подготовки кадров по различным траекториям непрерывного образования. Позитивный опыт в этом направлении нарабатал еще один успешный проект — сетевой университет РБ. Данные задачи поставлены и перед новым образовательным проектом — опорным вузом УГНТУ.

Работа дискуссионной площадки «Проекты в сфере развития профессионального образования, реализуемые на территории региона: проблемы и задачи» — это первый опыт публичного обсуждения в рамках профессионального сообщества опыта, проблем и перспектив развития профессиональных образовательных кластеров.

В системе образования Республики Башкортостан реализуется много успешных проектов, способствующих формированию достойных граждан нашей страны. Есть показатели, по которым наш регион находится в первых рядах в Российс-

кой Федерации, а по отдельным — соответствует международным стандартам. Республика Башкортостан обладает достаточными ресурсами для того, чтобы обеспечить дальнейшее развитие системы образования по всем направлениям.

***Р.М. АСАДУЛЛИН, доктор педагогических наук, профессор, ректор Башкирского государственного педагогического института:***

— Уважаемые коллеги, в этом году августовское совещание работников образования проходит в новом формате. Состоялись дискуссионные площадки в системе общего образования, поднимались вопросы предметной подготовки, проблемы образования в целом и по многим направлениям деятельности. Свыше 8 тыс. наших коллег смогли принять участие в дискуссиях, поделиться опытом, обсудить тревоги и радости. Таким образом, нам удалось расширить границы заинтересованной аудитории и довести информацию до каждого человека, до каждой школы, до каждого родителя.

Сегодня наша дискуссионная площадка посвящена проблемам профессионального образования. Прошлый год для системы профобразования Республики был богат на события, особенно для высшего образования. Мы значительно продвинулись в создании сетевого взаимодействия между вузами, вузами и академическими структурами, вузами и производством. В системе СПО так же произошли значительные изменения — многие образовательные организации начального профессионального образования получили новый статус: они стали колледжами. Очевидно, что это не есть смена вывески. Происходят изменения во всех аспектах образовательного процесса, начиная с целевого компонента, продолжаясь и отражаясь в содержательных и технологических инновациях. В СПО будут организовываться программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, естественно, здесь предстоят серьезные перемены. Но самые главные перемены должны произойти в интеллектуальном и ценностном отношении людей к работе. При этом кадровый потенциал остается тем же самым. Это наши коллеги, которых необходимо заинтересовать, и если необходимо — научить работать на новом качественном уровне.

О каком качестве мы сегодня ведем речь? Уже несколько лет мы работаем в компетентностной парадигме и понимаем, что вопросы образования не должны замыкаться только в рамках учебных кабинетов и аудиторий, лекций и семинаров. Должно выстроиться единое образовательное пространство, которое интегрирует в себе три вещи, это — образование, наука и, что очень важно, производство. Должно произойти движение в сторону дуального образования, практикоориентированности. Эти вопросы сегодня для нас наиболее актуальны, именно они наполняют новыми смыслами, новыми ценностями наш образовательный процесс. Готовы ли мы к этой работе? И здесь одними лозунгами нам не обойтись, нам необходимо найти педагогические и управленческие механизмы, которые позволят естественно влиться в процесс интеграции с производством. При этом, уважаемые коллеги, республика ставит перед нами комплексную задачу: вертикальные и горизонтальные взаимодействия должны обеспечить единое, целостное, общее пространство профессионального образования. Уверен, никто к нам не придет и не выстроит эту систему за нас и для нас. Двигателем новой системы профессионального образования являются люди, которые сегодня сидят в этой аудитории. От нашего уровня квалификации, от нашего отношения, от нашей ответственности зависит, будет ли сегодня производство Башкортостана довольно результатом нашей с вами работы, проще говоря — уровнем квалификации нашего выпускника, того, кто завтра придет на производство.

Мнение совета ректоров вузов Республики, совета директоров СПО следующее: найти точки роста для решения поставленных задач можно через создание механизма кластерного взаимодействия, именно он позволит нам добиться тех изменений и тех результатов, которые мы давно ищем. Локально эти изменения присутствуют, но они должны быть не одиночными, а системными. Поэтому здесь нет конкурирующих людей, здесь присутствуют люди, которые вынуждены сегодня сотрудничать, потому что кластер — это такое взаимодействие, когда каждый приходящий заботится не только о себе, а думает о том, как система взаимодействия внутри кластера будет способствовать достижению того качества, о котором он сам лично думает. Поэтому

тема нашего разговора сегодня — кластерный подход в профессиональном образовании.

Все ректоры вузов договорились, что будут создавать единое вузовское образовательное пространство. И мы заключаем соглашение «О сетевом вузе Башкортостана». Все наши площадки, дорогостоящие лаборатории, все наши симуляционные центры будут центрами общего пользования. И ведущие профессора, ведущие специалисты будут работать для всех вузов. Вот такая пошла работа.

Сегодня для участия в разговоре мы пригласили наших коллег. У нас в гостях:

Светлана Николаевна Чистякова — академик-секретарь отделения профессионального образования Российской академии образования доктор педагогических наук, профессор, академик. При нашем университете им. М. Акмуллы принято решение открыть башкирский научно-образовательный центр РАО. Участие Светланы Николаевны в нашем совещании — это поддержка и научно-методическое сопровождение обсуждаемых сегодня вопросов.

Карл Гасанович Кязимов — доктор педагогических наук, профессор Академии труда и социальных отношений, лауреат премии Президента РФ в области образования, известный ученый, один из авторов современной концепции профессионального образования. Карл Гасанович, спасибо большое за ваше участие!

**Г.Р. ШАФИКОВА, Министр образования РБ, доктор психологических наук, профессор:**

— Добрый день, уважаемые коллеги, рада вас всех приветствовать. Не очень часто коллеги из системы высшего образования и среднего профессионального образования собираются вместе. Я думаю, что это очень хороший задел. Кластерное взаимодействие — это новый формат работы, который нужно поддерживать. Еще в 2009 году у нас в Республике вышло распоряжение «О создании отраслевых образовательных кластеров», то есть проблема, которую мы сегодня будем обсуждать, назрела давно, и нам необходимы конкретные решения.

Я рада приветствовать наших московских гостей, наших коллег, большое спасибо за то, что вы приехали и нас поддерживаете. Мы — одни



из немногих в России, кто берется за решение этой проблемы, выступаем «пилотом» в этом направлении.

У нас много хороших проектов, нам есть чем гордиться, но и есть над чем работать. Одна из проблем заключается в том, что система профессионального образования слабо интегрирована. Я надеюсь, что сегодня эта интеграция станет более тесной, и подписанные соглашения станут первым шагом к большой системе единой работы. Наверное, должны проводиться и какие-то управленческие действия, в том числе и на нашем уровне, чтобы эта работа продвигалась активнее. Для того чтобы наши точечные проекты (а мы ими гордимся) были интегрированы в систему образования.

Мне приятно, что здесь присутствуют не только директора профессиональных образовательных организаций, но и представители предприятий Республики и бизнеса. Это говорит о том, что этот вопрос интересует не только систему образования, но и другие отрасли. Я надеюсь, что сегодняшнее решение станет основным шагом в процессе долгой, глубокой модернизации системы образования Республики Башкортостан. Поэтому позвольте пожелать вам сил и вдохновения в этом нелегком деле, которое, конечно же, пойдет на благо наших детей. Желаю всем здоровья и, конечно, плодотворной работы.

***Р.М. САФУАНОВ, доктор экономических наук, профессор, директор Уфимского филиала Финансового университета при Правительстве РФ:***

— Возможность выступить на августовском совещании, пообщаться с коллегами по системе образования — для нас большое событие. Являясь руководителем филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, я хотел бы остановиться на вопросах подготовки финансистов. На наш взгляд, отбор и подготовка молодежи к профессиональной деятельности в этой важной и интересной сфере должна начинаться задолго до поступления в вуз, а обучение должно быть многоуровневым, постоянным.

В этих целях мы уделили особое внимание поиску и внедрению новых форм взаимодействия и сотрудничества с заинтересованными организациями, в первую очередь, со школами Республики.

Так со школами экономического профиля мы заключаем соглашения, предоставляющие им статус базовых школ Финансового университета. Таких школ сегодня три. С начала нового учебного года с использованием дистанционных технологий начнет действовать учебно-методический семинар для учителей школ, преподающих обществознание и другие предметы финансово-экономического профиля. Также для учителей и администрации школ нами подготовлена программа дополнительного образования «Государственное и муниципальное управление». Учащихся школ мы подключаем к проектам Минфина России и Башкортостана, таким как: «Финансовая грамотность», «Бюджетная грамотность», «Бюджет для граждан», «Поддержка местных инициатив». Суммарно в этих проектах ежегодно участвует более 100 тыс. юношей и девушек Республики. За активную совместную работу по проекту «Финансовая грамотность» филиал и Министерство финансов Республики награждены дипломами Министерства финансов Российской Федерации.

Еще одно направление, над которым мы в прошедшем учебном году активно работали, — популяризация среди школьников Башкортостана Всероссийских олимпиад для школьников, таких, как олимпиады им. В.И. Вернадского и Н.Д. Кондратьева, а также олимпиады нашего университета, в том числе олимпиада «Твое призвание — финансист». При этом Уфимский филиал выступил территориальной площадкой для школьников не только нашей Республики, но и части регионов Поволжья и Урала. Участие в этапах олимпиад, безусловно, формирует волевые качества, значительно расширяет и углубляет знания, приучает к участию в конкурсах, соревнованиях, по сути близких к конкурентным рыночным отношениям.

Старшеклассников и студентов колледжей республики мы пригласили к участию в проекте, связанном с получением финансово-экономических профессий: агент банка, бухгалтер, кассир, страховой агент, контролер, контролер (сберегательного банка). Получение данных профессий предусматривается соответствующими профессиональными стандартами, внедряемыми в стране и основными образовательными программами, которые осваивают наши студенты.

В целом, мы считаем, что интеллектуальные соревнования и конкурсы имеют значительный потенциал и могут стать и фактором повышения уровня успеваемости в учебных заведениях, и фактором повышения производительности, эффективности труда работающих. Исходя из этого, мы впервые провели конкурс профессионального мастерства по выше упомянутым профессиям среди студентов колледжей, и мастер-классы в школах совместно с работниками банков и страховых компаний. В организованном нами конкурсе профессионального мастерства приняли участие студенты практически всех колледжей Республики и колледжа из г. Красноярска (всего более 200 человек). Соорганизаторами конкурса выступили наши партнеры: Ассоциация кредитных и финансовых организаций Республики Башкортостан, «Росгосстрах», Сбербанк России, Банки ВТБ, «Уралсиб», а также институты профессиональных бухгалтеров, Институт развития образования РБ. Они же подготовили и вручили победителям призы и подарки. Мы, со своей стороны, предложили нашим партнерам помощь в проведении конкурсов профессионального мастерства среди молодых сотрудников. Ряд организаций приняли это предложение. По завершению отпускного сезона, вплотную будем заниматься данным проектом. В частности в банковской сфере эту идею поддерживает Отделение Центрального Банка России по Башкортостану и Ассоциация кредитных и финансовых организаций Республики.

Выстраивая работу по проведению конкурсов профессионального мастерства, мы внимательно следим за тем, как развивается в стране движение «Молодые таланты» — WorldSkills и надеемся войти в его формат. Все вышеперечисленные направления мы считаем необходимой компонентой эффективной профориентационной работы, обеспечивающей поступление к нам молодежи, имеющей устойчивые представления о том, чем придется заниматься по окончании обучения в Финансовом университете. Немаловажно и то, что ребята, получившие финансово-экономические профессии, могут в каникулярный период работать, совершенствуя формирующиеся в процессе обучения в вузе профессиональные компетенции, самостоятельно зарабатывать себе на жизнь.

Теперь, о профессиональной подготовке финансистов в вузе. Известно, что 12 министров

финансов страны, в том числе и Антон Германович Силуанов, руководители ЦБ РФ, коммерческих банков, страховых, инвестиционных компаний являются выпускниками Финансового университета. Немало известных финансистов среди выпускников Уфимского филиала: Сагитдинов Мухамет Шамсутдинович, Гаскаров Айрат Рафикович, Хантимеров Фоат Галяутдинович, Галлямов Флюр Фанавиевич, Зубаиров Айдар Сабирович и др. В основе успешности профессиональной карьеры многих наших выпускников лежит соблюдение при организации учебного процесса трех основных принципов: дуальность (обеспечивает добротную теоретико-методическую подготовку, сочетающуюся с практико-ориентированным обучением); комплексность (обеспечивает профессиональную подготовку по основным компонентам деятельности финансиста); творческое отношение к учебе и труду всех участников образовательного процесса. Кратко раскрою эти принципы.

Помимо прочих способов дуальной подготовки, мы активно практикуем чередование форм обучения: студентам, обучившимся у нас и в других колледжах очно по программам среднего профессионального образования, мы предлагаем индивидуальный учебный план по программам высшего образования по заочной форме. Это сочетание, помимо всего прочего, имеет и большую социальную значимость. Комплексность реализуется через выбор различных образовательных программ. Например, если по программе среднего профессионального образования молодой человек изучил бухгалтерский учет, то в бакалавриате мы ему предлагаем освоить государственные и муниципальные финансы, а магистратуре — управление проектами. Перспективной в условиях информационной революции в банковской, и в целом в финансовой сферах является следующая траектория образования: программа среднего профессионального образования «Прикладная экономика» — программа бакалавриата «Банковское дело» — программа магистратуры «Финансовый менеджмент и рынок капиталов». Учитывая, что мы предлагаем 7 образовательных программ СПО, более 10 программ бакалавриата и 5 программ магистратуры, таких сочетаний может быть много. В этом и заключается проектирование комплексной индивидуальной образовательной траектории,



обеспечивающей комплексную подготовку финансиста. Дуальный подход здесь обеспечивается за счет тесного взаимодействия с нашими партнерами — организациями, являющимися работодателями для наших выпускников. Стараемся чаще привлекать в учебный процесс людей, непосредственно работающих в финансовой сфере и регулирующих ее. Практикующие специалисты привносят новое в учебный процесс, так что с современными инструментами и технологиями, которые они используют на практике, наши студенты знакомятся задолго до окончания учебы.

В вузе по определению должна царить творческая атмосфера. Без творческого подхода не может быть результатов ни в науке, ни в учебе, ни в профессии. То, как сейчас выглядит Уфимский филиал, — результат присоединения к Финансовому университету ВЗФЭИ, Госуниверситета Министерства финансов и Всероссийской государственной налоговой академии. В недалеком будущем к университету будет присоединен технический вуз. Это обеспечит создание новых междисциплинарных связей, значительное улучшение математической подготовки, эффективное освоение информационных технологий, необходимых для финансистов и банкиров. По мнению ректора М.А. Эскиндарова, эпоха профильных университетов заканчивается.

Иногда, если что-то, на наш взгляд, идет не так, мы вспоминаем старое китайское пожелание — не жить в эпоху перемен. Да, в условиях перемен — нелегко, в том числе и в образовании. Но перемены объективны и необходимы. Отказаться от них в условиях взрывного развития техники, технологий, социальной практики, глобализации экономики — значит обречь себя на прозябание у обочины магистральных изменений. Мы за внедрение инноваций в нашу жизнь, в образование, но с учетом апробированного столетиями отечественного опыта и традиций. И в этом направлении мы активно работаем.

**С.Н. ЧИСТЯКОВА, академик-секретарь отделения профессионального образования РАО, доктор педагогических наук, профессор, академик:**

— Системообразующими понятиями всей нашей дискуссионной площадки, все-таки, являются понятия «кластер» и «кластерное взаимодей-

ствие». Как Вы думаете, в чем основная целевая установка кластерного взаимодействия? Почему мы сегодня погружаемся в еще одну проблему, такую, как кластерное взаимодействие?

**Р.М. САФУАНОВ:**

— Если взять вертикальное взаимодействие образовательных организаций, то его эффективность зависит от работы со школами. Именно с этого надо начинать. Что касается профессиональных образовательных организаций, то здесь должна осуществляться координация учебных планов, исключение повторов в содержании образовательных программ, сокращение сроков обучения на уровне бакалавриата до 3–3,5 лет и т.д. Безусловно, эффективная профессиональная подготовка без участия профессионалов невозможна, поэтому мы, учитывая это, постоянно проводим анкетирование. Недавно мы получили, например, от Министерства финансов результаты анализа того, как оценивают качество наших выпускников руководители предприятий и организаций. К тому же, у нас в образовательном процессе активно задействованы десятки руководителей и представителей разных финансовых, налоговых, пенсионных и других органов.

**Р.Х. АВЗАЛОВ, доктор биологических наук, профессор, проректор по учебной работе Башкирского государственного аграрного университета:**

В настоящее время в сельской местности проживает около 40% населения Республики, из которых порядка 15% занято в сельском хозяйстве. В агропромышленном комплексе республики функционирует около 900 сельскохозяйственных предприятий, 6 тыс. крестьянско-фермерских хозяйств и индивидуальных предпринимателей, 595 тыс. личных подсобных хозяйств и 900 предприятий пищевой промышленности.

Основным фактором эффективного функционирования агропромышленного производства, его устойчивого развития является наличие подготовленных высококвалифицированных специалистов.

На сегодняшний день в Республике сложилась определенная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для АПК, куда входят Башкирский государственный

аграрный университет и 28 профессиональных образовательных учреждений, реализующих программы подготовки специалистов среднего профессионального образования.

Ежегодно учебными заведениями выпускается более 7 тыс. выпускников, из них почти 2,4 тыс. — по программам высшего образования и 4,6 тыс. — по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих.

В тоже время хозяйства испытывают постоянную потребность в зоотехниках, ветеринарных врачах, агрономах, инженерах по механизации сельского хозяйства, также отмечается потребность в механизаторах, водителях, операторах машинного доения, овощеводах, слесарях по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования.

Нехватка специалистов и рабочих кадров на селе в ближайшей перспективе остается актуальной и требует постоянного внимания со стороны государственной власти, работодателей и образовательных учреждений в целом.

Аграрное образование является наиболее сложным направлением отраслевого образовательного сектора. Это обусловлено несколькими причинами. Прежде всего, состояние экономики современного села (низкая заработная плата работников сельского хозяйства, не регламентированный рабочий день в сезон полевых работ и др.) формирует определенные трудности получения образования у сельской молодежи, а иногда и снижает конкурентоспособность профессий традиционно аграрного направления, таких как: агроном, зооинженер, ветеринарный врач, инженер.

Серьезными проблемами также являются низкая заинтересованность выпускников в будущей работе, слабая их закрепляемость в сельской местности.

Сегодня без модернизации аграрного образования немислимо внедрение новых подходов в подготовку кадров. Подготовка высококвалифицированных специалистов для АПК должна осуществляться с позиции интеграции образования с современными научными достижениями и при непосредственном участии передовых предприятий Республики.

Несомненно, ведомственная разобщенность отраслевых образовательных учреждений и про-

фессиональных учебных заведений усложняет их взаимодействие.

В связи с этим для подготовки высококвалифицированных специалистов для АПК необходимо объединить усилия образовательных учреждений.

Определенные задачи в этом направлении решались и решаются, и в этом большую помощь оказывает Министерство сельского хозяйства Республики Башкортостан. Был создан координационный совет, обсуждались насущные проблемы, велась работа по согласованию рабочих учебных планов с целью перевода на сокращенный срок обучения выпускников СПО, проводилась профориентационная работа, рассматривались и другие вопросы.

Динамичное развитие образовательного сектора повлекло за собой перемены. Появились новые стандарты, и то что было нами разработано, нуждается в настоящее время в актуализации.

В 2013 году Башкирский государственный аграрный университет приказом Минобрнауки России №430 от 4 июня 2013 г. получил статус федеральной инновационной площадки по реализации проекта «Формирование и развитие на базе эффективно действующей инновационной инфраструктуры модели интегрированной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для АПК». В течение трех лет проект реализовывался по трем направлениям:

- 1) формирование модели практико-ориентированной системы подготовки бакалавров и магистров для предприятий агропромышленного комплекса;
- 2) формирование модели интегрированной системы переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей предприятий АПК;
- 3) формирование и развитие эффективно действующей инновационной инфраструктуры.

Проект был ориентирован в первую очередь на подготовку кадров для предприятий агропромышленного комплекса, основная цель которых импортозамещение на рынке сельскохозяйственной продукции и обеспечение продовольственной безопасности страны.

В результате реализации проекта была разработана модель интегрированной и практико-ориентированной системы подготовки, пере-

подготовки и повышения квалификации кадров для агропромышленного комплекса, которая помимо университетского ресурса (кафедры и факультеты, институт инновационного развития, специализированные научные лаборатории, центры коллективного пользования, институт дополнительного профессионального образования, специализированный студенческий отряд «Колос» и др.) включала в себя научные организации, малые инновационные предприятия и кафедры на производстве в условиях передовых предприятий республики.

Данная модель предлагается нами для создания на ее основе образовательного кластера в аграрном секторе.

Образовательный кластер в аграрном секторе — это совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями агропромышленного комплекса.

Считаем, что задачи кластера должны заключаться в следующем:

- формирование эффективной образовательной среды для подготовки специалистов с различным уровнем профессионального образования для предприятий АПК;

- представление качественных образовательных услуг для формирования необходимых компетенций с учетом требований профессиональных стандартов на основе инновационных методов обучения;

- интеграция образования, науки и производства, с привлечением опыта российских и зарубежных научных организаций и современной производственной базы передовых предприятий АПК.

Нами предлагаются следующие этапы реализации проекта по созданию образовательного кластера в аграрном секторе РБ:

1 этап — разработка Положения об образовательном кластере в аграрном секторе РБ (создание координационного совета, определение целей, задач, формирование списка участников, определение форм взаимодействия);

2 этап — проведение круглого стола по научно-методическому взаимодействию участников образовательного кластера в аграрном секторе и первого координационного совета;

3 этап — заключение соглашений о сотрудничестве между участниками образовательного кластера и формирование плана взаимодействия.

Так же нам предстоит работа по переходу на следующий уровень взаимоотношений со школами и дошкольными учреждениями.

Принципы предлагаемой модели образовательного кластера нашли отражение в проекте программы развития кадрового обеспечения АПК, разработанной совместно с Министерством сельского хозяйства РБ, в которой учтены интересы всех участников образовательного процесса кадровой подготовки для системы АПК.

**Р.М. АСАДУЛЛИН:**

— Все мы знаем свои проблемы — проблемы СПО и ВПО. Давайте вместе предложим нашему правительству механизм того, каким образом мы должны сгруппировать наши силы с тем, чтобы получить соответствующую поддержку от нашей республики: нормативно-правовую, финансовую, моральную. Если мы не сможем сегодня выработать какую-то позицию и предложить правительству наше решение, то правительство и дальше будет нас критиковать. А мы должны давать конкретные предложения. Вот сегодня уже прозвучал тезис о том, что существующая в Республике целевая программа подготовки рабочих кадров, к сожалению, не срабатывает. Почему? Что мы должны сделать, для того, чтобы эта программа реализовалась? Если мы сегодня такие предложения не внесем, то наша встреча останется на уровне разговора. Рузил Хакимьянович в своем докладе озвучил некоторые идеи. Пожалуйста, какие есть к нему вопросы?

**ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— Как вы считаете, придет ли профессор со статусом в колледж читать лекции при существующих условиях оплаты труда (стоимость одного часа в организациях СПО мизерная и достойную оплату профессору они предложить не могут)?

**Р.Х. АВЗАЛОВ:**

— Я предложил то, что мы можем уже сегодня сделать без каких-либо вложений в рамках программы кадрового развития. Но в ней на сегодняшний день отражены не все вопросы, касающиеся развития детского сада, школы, СПО, вуза, вопросы взаимоотношений учреждений профессионального образования. Если мы не бу-

дем вкладывать финансы и ресурсы в эти сферы, то реализация программы станет бесполезной. С другой стороны, все наши взаимоотношения строятся на современном законодательстве и мы ничего не должны нарушать.

**ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— На сегодняшний день в СПО существуют две проблемы. Первая — невысокие (по сравнению с вузами) оклады, в связи с чем профессора и доценты университетов неохотно приходят в колледжи с лекциями. Вторая проблема заключается в требованиях к трудоустройству выпускников системы СПО и, следовательно, если они после окончания колледжа поступают в вуз, то показатель трудоустройства снижается. Этим объясняется скептическое отношение некоторых образовательных организаций среднего профессионального образования к заключению долгосрочных партнерских отношений с вузами.

**Р.М. АСАДУЛЛИН:**

— Если бы сегодня ко мне пришел директор образовательной организации СПО и сказал, что предоставит возможность профессору нашего вуза прочитать лекции для своих студентов, то я сам доплатил бы этому профессору, потому что для меня, как для ректора, очень важно, чтобы потом в педуниверситет пришел учиться не случайный абитуриент, а человек, имеющий высокую профессиональную мотивацию и направленность. И здесь Рузил Хакимьянович предлагает, на мой взгляд, разумную мысль: если в эту программу кадрового обеспечения мы заложим механизмы финансирования для того, чтобы профессор, приходя в систему СПО, имел возможность получать достойную зарплату, а бюджет Республики мог бы заложить на это деньги. И нам нужно искать такие механизмы.

**А.С. ЗАЦ, кандидат экономических наук, профессор, вице-президент Союза ДПО, директор Института дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета:**

— В последние годы мы являемся свидетелями изменения парадигмы образования — ее перехода от обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами к генерированию новой, так

называемой постиндустриальной экономики. В связи с этим образовательным организациям Республики Башкортостан необходимо искать новые формы сотрудничества. Эффективными могут стать механизмы образовательного кластерного взаимодействия как по горизонтали — «вуз — вуз» или «колледж — колледж», так и по вертикали — «школа — вуз — колледж».

Уфимский государственный нефтяной технический университет как региональный опорный вуз призван стать многопрофильным научно-образовательным центром Республики Башкортостан для решения задач инновационного развития нефтегазовой, строительной отраслей и сферы услуг с опорой на единство триады «образование — наука — производство».

Большая роль в решении этой задачи отводится системе дополнительного образования — довузовской подготовке и дополнительному профессиональному образованию.

Дополнительное профессиональное образование в УГНТУ более 20 лет развивается на базе структурного подразделения — Института дополнительного профессионального образования, одного из крупнейших учебных заведений дополнительного профессионального образования в Республике Башкортостан и одного из ведущих в Российской Федерации. Ежегодно в институте проходят повышение квалификации и профессиональную переподготовку до 5 тыс. руководящих работников и специалистов, а объем договоров на образовательные услуги достигает более 90 млн руб. Сегодня университет, благодаря накопленному в институте опыту, имеет широкие возможности для развития сотрудничества с региональными образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, в том числе по следующим направлениям деятельности:

— расширение сферы дополнительных профессиональных образовательных услуг, своевременно удовлетворяющих потребности компаний, предприятий и организаций топливно-энергетического и строительного комплексов Республики Башкортостан и Российской Федерации;

— разработка и реализация широкого спектра программ повышения квалификации и профес-

сиональной переподготовки, обеспечивающих непрерывность и многоуровневость профессионального образования специалистов, студентов и преподавателей вузов и колледжей региона;

- обеспечение разработки нормативно-правовой базы дополнительного профессионального образования и партнерских взаимоотношений участников образовательного кластера;

- развитие международного сотрудничества для вхождения региональной системы ДПО в международное образовательное пространство.

В то же время существует ряд общих проблем, как то: недостаточная консолидация ресурсов образовательных организаций региона для совместной разработки и реализации дополнительных профессиональных программ; значительные сложности с привлечением высококвалифицированных практикующих специалистов профильных предприятий и организаций региона к участию в учебном процессе по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов.

На проблеме же, которая затрагивает все сферы образования — и высшее, и среднее профессиональное, и дополнительное, и довузовское, — мы, уважаемые коллеги, хотели бы остановиться отдельно. Это проблема отрицательной миграции абитуриентов разного уровня — техникумов, бакалавриата (специалитета), магистратуры и т.д.

Обращаем ваше внимание на то, что Республика Башкортостан относится к регионам — «лидерам» по оттоку абитуриентов в другие регионы, чем озабочено даже Федеральное Министерство образования и науки. Так, директор Департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России А.Б. Соболев отметил, что в 2015 году из нашей республики уехал каждый четвертый абитуриент. Понятно, что уезжают, как правило, «сильные» ребята, у которых высокие баллы ЕГЭ. Сегодня вузам Республики, к сожалению, не хватает одного — желания школ сотрудничать с ними. Если подобная ситуация продлится еще хотя бы несколько лет, то это приведет к существенной «ломке» региональной системы и высшего, и среднего профессионального образования и скажется самым непосредственным образом на развитии экономики нашего региона.

Давайте попробуем понять, сколько мы «теряем» студентов только по уровню высшего образования в сравнении с Республикой Татарстан.

В республиках Башкортостан и Татарстан проживает примерно одинаковое число жителей (в РБ — чуть более 4 млн, в РТ — 3,8 млн), при этом число обучающихся в Башкортостане почти в 1,5 раза меньше, чем в Татарстане (115 тыс. и 164 тыс. соответственно). Причем несколько лет назад эти цифры различались менее. Очевидно, что система образования РТ осуществляет «притяжение талантливой молодежи» и кадров высшей квалификации — кандидатов и докторов наук, ученых, что оказывает существенное влияние на положительную миграцию населения в Татарстане, создавая новые рабочие места. А это, в свою очередь, способствует развитию экономики.

Проблему оттока абитуриентов можно решить только совместными усилиями школ, колледжей, вузов и других заинтересованных сторон.

В том числе и по этой причине в УГНТУ последнее время проводятся мероприятия по усилению коллаборации между вузом и образовательными организациями среднего профессионального образования — колледжами. Пример — взаимовыгодное сотрудничество УГНТУ с Уфимским топливно-энергетическим колледжем (УТЭК) по всем основным направлениям деятельности. Студенты посещают наиболее интересные учебные занятия; имеют доступ к самым современным лабораториям, тренажерам, библиотеке; принимают активное участие в работе студенческих научных обществ, в спортивных и культурно-массовых мероприятиях университета. Преподаватели колледжа на базе университета повышают свою квалификацию по программам ДПО, продолжают обучение в магистратуре и аспирантуре. Реализуется обмен опытом преподавателей-предметников, в частности, недавно прошел семинар преподавателей УГНТУ и УТЭК в области техносферной безопасности.

Со своей стороны колледж сильно выручает университет при реализации программ прикладного бакалавриата, а магистранты УГНТУ проходят в колледже педагогическую практику.

УГНТУ будет рад развитию сотрудничества и с другими организациями региона, реализующими среднее профессиональное образование. При этом



в рамках создаваемого «Энергетического образовательного кластера» планируется развивать следующие направления взаимодействия:

— Повышение квалификации учителей школ и преподавателей колледжей по современным педагогическим технологиям, учитывающим дисциплинарную специфику. УГНТУ готов организовать целевые программы повышения квалификации с приглашением лучших педагогов не только из вузов (причем не только вузов РБ), но и из техникумов и школ.

— Проведение учебно-методических и учебно-практических конференций и семинаров для школ и колледжей.

— Организация обмена современным электронным контентом (видеолекции, мультимедиа-учебники, тренажеры, симуляторы и т.п.); доступа к электронным библиотекам, базам данных, патентам.

— Реализация сетевого взаимодействия с колледжами, в том числе для обучения по рабочим специальностям.

Готовы также предложить сотрудникам и учащимся наших партнеров, входящих в кластер, принимать участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях, которые проходят на нашей базе.

В заключение хотелось бы остановиться на некоторых предложениях, реализация которых, на наш взгляд, могла бы способствовать дальнейшему развитию системы дополнительного образования регионального образовательного кластера Республики Башкортостан.

1. Одной из острых проблем сегодня является кадровое обеспечение системы ДПО, где эта проблема стоит особенно остро, так как требует от преподавателей наиболее глубоких профессиональных знаний и опыта. В определенной степени решению этой проблемы могло бы способствовать создание в регионе более широких возможностей для привлечения высококвалифицированных практикующих специалистов предприятий и организаций Республики Башкортостан к участию в учебном процессе по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; прохождения стажировок преподавателей на производственных объектах и в научных организациях региона.

2. Министерству образования Республики Башкортостан, городским и районным администрациям и отделам управления образованием оказать информационную и организационную поддержку вузам в работе со школами по довузовскому образованию. В частности, рекомендовать школам провести минимум по одному занятию в различных вузах Республики.

3. Рекомендовать образовательным учреждениям высшего и среднего профессионального образования (вузам и колледжам) внести в учебные планы проведение занятий методом ротаций преподавательского состава и организовать подготовку студентов вузов по рабочим специальностям на базе колледжей.

4. Создать рабочую группу по прогнозированию потребности региона в кадрах на среднесрочную перспективу.

Надеемся, что коллеги дополнят наше краткое выступление и примут участие в его обсуждении.

**Р.М. АСАДУЛЛИН:**

— Нефтяной вуз является сегодня ведущим вузом нашей Республики, подтверждение тому — опорный вуз. Есть предложения Нефтяного университета по улучшению работы системы СПО. Великая тема: в прошлом году 25% абитуриентов, лучшие, уехали из региона; это наш с вами брак. Конечно, мы за год серьезно поработали и снизили этот процент. Однако прозвучал вопрос, как сделать таким образом, чтобы не только уходили, но и приходили к нам, к вам. Вот это наша работа, что мы будем делать? Снова ждать?! И потом, Алексей Савельевич, скажите, что вы можете дать колледжам (кроме топливно-энергетических колледжей — они уже получили свое, радуются, что они вместе с вами работают)? Например, колледжу дизайна, чем вы можете помочь?

**А.С. ЗАЦ:**

— Вуз стал многопрофильным, но есть гуманитарное направление, чисто техническое, математика, физика; всегда можно найти какой-то интерес для взаимодействия. Более того, есть среди преподавателей колледжей такие, которые могут дать фору высшей школе, — это нормальное явление. Мы сейчас работаем и привлекаем специалистов из УМПО, авиационного; Кубы, Сербии. Мы надеемся, что начнется серьезная работа. Приведем простой пример: мы можем вы-

пустить шикарный буклет на английском, русском языках, но сообщество и так очень хорошо знает, куда ехать... Август — «мертвый месяц», а у нас сейчас несколько потоков, не считая за границей и нефтяников. Газнефть, Газпром — почему? Не за красивые глаза: они ценят качество. И по-другому не будет. Если мы начнем заниматься конкретикой, то и решения появятся.

**А.А. ЦЫГЛИН, кандидат медицинских наук, профессор, проректор по учебной работе Башкирского государственного медицинского университета:**

— Мне очень приятно, что пригласили нас, представителей медицинского сообщества, на такую масштабную дискуссионную площадку. Вероятнее всего, всех собравшихся здесь объединяет одна цель: эффективная и качественная подготовка профессиональных кадров для своих отраслей. Те вопросы, которые сегодня обсуждаются (участие в образовательном процессе производственников, Минобрнауки и т.д.). У нас есть огромная команда, которая работает сообща и на конечный результат. Мы поставляем на образовательный рынок свои поликлиники и стационары. Я полагаю, вы прекрасно знаете, что иногда нас ругают, но чаще — хвалят, в зависимости от того, как мы работаем. И результатом всего этого является совершенно новый подход, который предполагает полную интеграцию образовательного процесса с практической деятельностью будущего специалиста. Раиль Мирваевич и уважаемые гости, если вы сочтете данный подход приемлемым, то мы будем активно работать над его продвижением.

Итак, поскольку медицина шагает вперед достаточно широко и плодотворно, мы не лишены инновационных идей. Обратите внимание, Министерство здравоохранения РФ возглавляет Вероника Игоревна Скворцова, в реализации нашего инновационного подхода участвуют также ректор Первого Московского медицинского университета им. И.М. Сеченова и наши китайские друзья, которые способствовали формированию так называемых симуляторов.

Информация, которая для данной аудитории будет новой: на сегодняшний день медицина без симуляторов невозможна. Поэтому актуальность инновационного подхода в формировании, подго-

товке будущих медиков заключается в следующем: с января 2016 года приказом вводится Первичная аккредитация специалистов-медиков. На протяжении четырех лет формировались определенные нюансы по развитию данного направления. И на сегодняшний день мы пришли к идее непрерывности образования. С этого года нас ожидает следующая схема, которая, кстати, продлится до 2026 года: специалист, имеющий диплом о высшем образовании, проходит через интернатуру (она закрывается с 2016 году, далее будет только ординатура). Это и есть первичная переподготовка с последующей сертификацией для допуска к профессиональной деятельности. Затем — второй этап, достаточно серьезный, требует от научного сообщества, в том числе профессорско-преподавательского состава, мобилизации всех сил для того, чтобы выйти на совершенно другой уровень. Итак, первое — это получение диплома, второе — обучение в ординатуре (от двух до пяти лет). Например, два года изучается общая хирургия, а далее — профильная хирургия (нейро-, кардиохирургия и т.д.).

Приказ Минздрава России от 25.02.2016 №127Н утвердил сроки и этапы аккредитации специалистов и лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих к аккредитации: 1 этап — 2016-й год, второй — 2017-й год, третий (ординатура, первичная специализированная аккредитация) — 2018-й год, четвертый этап (периодическая аккредитация) — представление портфолио, выполнение тестов на уровне Минздрава. Оценочные средства: тестирование, оценка практических навыков и умений.

На сегодняшний день в медицине, к сожалению, не все так гладко: нет профессиональных стандартов для медиков, отсутствует взаимодействие между Министерством здравоохранения РФ и Министерством социальной защиты РФ. Но Минздрав определяет нам команду, аттестационную комиссию, в составе которой будет председатель, заместитель председателя, ответственный секретарь и члены этой комиссии. Обратите внимание, что в состав комиссии могут входить и наши медицинские ассоциации, профессиональные сообщества, работодатели: главные врачи и их помощники, научные работники.

Итак, как же выглядит процесс аккредитации. Когда студент получил диплом, он подает докумен-



ты в аккредитационную комиссию, регистрируется и либо проходит аккредитацию, либо — нет.

1-й этап предполагает тестирование (60 вопросов за 60 минут, критерий оценки: правильно выполнено более 60 заданий — тест сдан). 2-й этап более ответственный: в режиме online или offline дистанционной комиссией оцениваются практические умения и навыки специалиста в реальных клиниках/поликлиниках (3 ситуационные задачи по 5 вопросов за 60 минут, более 9 правильных ответов — сдано). 3-й этап — собеседование, которое позволяет определить при участии ППС БГМУ, работников здравоохранения, медицинских ассоциаций и Нижневолжского кластера ППС трудовые навыки и профессиональные компетенции медиков. Конечный результат — выдача сертификата о первичной аккредитации и допуск к профессиональной деятельности.

**ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— Не боитесь ли вы, что когда ваши абитуриенты узнают о данных нововведениях в области медицинского образования, не захотят к вам поступать?

**А.А. ЦЫГЛИН:**

— Не думаю, что такое произойдет, поскольку уже на данный момент у нас насчитывает 5100 абитуриентов».

**ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— Что изменится после внедрения всех этих инновационных идей?

— Оценка качества подготовки специалиста будет происходить глазами работодателей и профессионального сообщества.

**ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— Ведь придется учиться 11 лет, это так долго!

**А.А. ЦЫГЛИН:**

— За границей медики учатся и по 12 лет. У нас 11 лет будут учиться желающие, и, кстати, это максимальный срок обучения. Медики могут получить образование и за более короткие сроки.

**Ю.А. ЯНБАЕВ, доктор биологических наук, профессор, проректор по учебной работе Башкирского государственного университета:**

— Башкирский государственный университет (БашГУ) — основоположник высшего профессионального образования в Республике Башкортостан и один из ведущих научно-образовательных центров, оказывающий комплексное

воздействие на социально-экономическое развитие России в целом.

Реализация программы стратегического развития (ПСР) позволила обеспечить устойчивое развитие университета и внести вклад в социально-экономическое развитие Республики.

Достигнутый эффект для БашГУ характеризуется увеличением следующих показателей: количество магистерских программ по приоритетным направлениям развития науки и техники с 20 до 34; научные публикации (в год), реферируемые в базах данных Web of Science и Scopus) более чем на 50%; количество реализуемых программ дополнительного профессионального образования в 4,8 раз; объем средств, полученных за счет дополнительного профессионального образования в 3,5 раза; количество иностранных студентов в 2,5 раза; количество международных договоров о сетевой форме научно-образовательной деятельности в 2,4 раза; количество малых инновационных предприятий в 3 раза и др. В рамках развития информатизации БашГУ и дистанционного образования приобретено 1046 единиц компьютерного оборудования, создано 37 компьютерных классов, 43 аудитории оснащены мультимедийным оборудованием и видеоконференцсвязью.

Реализация ПСР позволила повысить вклад БашГУ в решение задач, стоящих перед Республикой, в частности:

— в области подготовки квалифицированных кадров оказаны научно-образовательные услуги по заказу Правительства РБ на общую сумму более 330 млн руб., что позволило провести целевую подготовку более 3 тыс. студентов для нужд региона;

— в области трудовых ресурсов создан Региональный центр тестирования граждан зарубежных стран, в рамках которого организована работа с прибывающими в РБ трудовыми мигрантами;

— в области социально-экономического развития создана статистическая база для разработки межотраслевого баланса РБ в системе «затраты–выпуск», формируется стратегия социально-экономического развития городского округа г. Уфа, реализуется проект Правительства РФ «Финансовая грамотность», формируется Программа жилищных строительных сбережений на условиях софинансирования со стороны государства (проект «Сберкасса»);

— в области повышения востребованности выпускников вузов РБ региональными предприятиями и организациями разработан и внедряется специализированный сайт информационной системы, предоставляющий студентам интерактивную возможность устроиться на преддипломную и производственную практику, а также трудоустроиться на предприятия и организации РБ;

— в области использования результатов космической деятельности создана сеть из 6 референцных станций, зарегистрированных в международной сети IGS, JPL и 1 одной сейсмической станции «Башкортостан-1», что определило техническую возможность фиксации землетрясения в РБ магнитудой 2,8 баллов;

— в области поддержания межнациональной, межконфессиональной и социально-экономической стабильности в регионе по заказу Правительства РБ и правоохранительных органов выполняются исследования и услуги в рамках созданных на базе БашГУ центров «Башкортостан на пути к устойчиво-инновационному развитию в условиях глобализации» (социологические исследования) и «Правовой и технической экспертизы» (профилактика экстремизма).

Наиболее значимые практики реализации программы стратегического развития:

1. С целью консолидации материальных и кадровых ресурсов выделены ключевые направления развития научно-образовательной деятельности вуза, наиболее востребованные регионом: а) новые природосберегающие материалы и технологии в области экологии и рационального природопользования (более 60% валового регионального продукта РБ составляют обрабатывающие производства и добыча полезных ископаемых); б) биотехнологии, биология человека и медицинская генетика (решение проблемы раннего прогнозирования генетической предрасположенности к наследственным заболеваниям с учетом регионального генотипа); в) создание многокомпонентного социального кластера как основы политического, экономического, социального и культурного развития регионов России (на примере Республики Башкортостан) (Башкортостан — один из наиболее сложных субъектов Российской Федерации с точки зрения этнонационального

и конфессионального состава населения: более 130 национальностей, действуют 12 религиозных центров, 1657 религиозных объединений различных конфессий).

2. В рамках проекта «Электронный университет» собственными силами разработана корпоративная информационная система, включающая 34 модуля, позволяющая принимать управленческие решения (автоматизацию управления) в ключевых бизнес-процессах деятельности университета, в частности, электронный документооборот с дистанционным согласованием нормативно-правовой документации, планирование учебной нагрузки с автоматизацией формирования карточек поручений преподавателей, трудоустройство выпускников с электронной базой вакансий на трудоустройство, производственную и преддипломную практику от предприятий РБ и базу анкетных данных студентов (выпускников), приемная компания с оперативной аналитической информацией о динамике количественных и качественных показателей абитуриентов, система учета и контроля рабочего времени сотрудников и обучающихся с использованием локальной системы контроля удаленного доступа в учебные корпуса и общежития и др.

3. Создание междисциплинарных научно-образовательных центров, базирующихся на признанных в России и за рубежом компетенциях работников БашГУ. Функционирование центров основано на комплексном решении задач в системе «наука» — «образование через науку» — «непрерывное образование». Примером успешной реализации такого подхода является создание и функционирование лаборатории наноструктурированной керамики на базе Бирского филиала БашГУ с приобретением и запуском комплекса оборудования для вакуумной экструзии пластических керамических масс. Наряду с созданием базы для развития прикладного бакалавриата, это позволило за период реализации программы стратегического развития выполнить 4 проекта с Фондом инфраструктурных и образовательных программ РОСНАНО на общую сумму более 26 млн руб., в рамках которых получили повышение квалификации более 50 сотрудников из 7 промышленных предприятий РБ, имеющие высокотехнологические производства

(ОАОУНПП «Молния», ОАО «Уфимское агрегатное производственное объединение» и др.). Рентабельность проекта от вложенных за счет ПСР средств составляет более 320%.

Получил развитие центр геофизического контроля за трудноизвлекаемыми запасами нефти на базе кафедры геофизики БашГУ — единственной кафедры в классических университетах для подготовки промысловых геофизиков. Центр ежегодно выполняет научно-исследовательские услуги предприятиям реального сектора экономики, объем которых составляет более 20% общего размера по БашГУ. Сертифицированные программные продукты Прайм и Гидрозонд, разработанные работниками кафедры, в настоящее время используются подавляющим большинством нефтяных и нефтесервисных компаний, в том числе ОАО «НК Роснефть», ОАО «Газпромнефть», ОАО «АНКБашнефть» и др. Это позволило создать условия для ежегодного повышения квалификации несколько десятков сотрудников предприятий реального сектора экономики. Широко внедряется практика заключения договоров с потенциальными работодателями для совместной подготовки специалистов. В частности, только за 2013/2014 годы ОАО «НК Роснефть» перечислила 4 млн руб. добровольных пожертвований с целью создания условий для подготовки высококвалифицированных специалистов. Рентабельность проекта — 300%.

В области медицинской генетики создан центр инновационных молекулярно-генетических исследований человека, позволяющий оказывать услуги по генетической паспортизации населения РБ и других регионов. В настоящее время оказаны услуги на сумму более 34 млн руб., что обеспечило проекту рентабельность на уровне 200% от вложенных в рамках ПСР средств. Созданы условия для выполнения научных исследований мирового уровня, в частности, только в 2014 году опубликована 1 статья в самом престижном журнале Science и 2 статьи в журнале Nature.

4. Внедрены новые для БашГУ механизмы взаимодействия вуза с предприятиями и организациями региона, в частности, за период реализации ПСР создано 10 базовых кафедр, в частности, пять кафедр на ведущих предприятиях РБ, четыре кафедры совместно с учреждениями

РАН, 1 кафедра на базе кредитной организации. Это позволило на конкурсной основе получить 5 проектов в рамках реализации Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров с общим объемом финансирования 16,4 млн руб., что обеспечило обучение техническим специальностям 225 сотрудников промышленных предприятий РБ. В рамках целевой подготовки специалистов для предприятий региона апробирован система заключений договоров пожертвования.

5. Интеграция вуза с научными учреждениями и промышленными предприятиями на базе следующих механизмов: реализация программ подготовки специалистов по сетевой форме (11 партнеров в России и за рубежом); создание научно-образовательных центров (20 договоров); функционирование объединенных диссертационных советов (создан 1 совет, подготовлено ходатайство для 2-х); совместное издание научных журналов (3 научных журнала из перечня ВАК).

Дальнейший план перспективного развития Башкирского государственного университета в рамках образовательного кластера Республики Башкортостан основывается на двух ключевых особенностях: самый крупный вуз Республики (обучается свыше 30 тыс. студентов, аспирантов и докторантов); удачное географическое положение (в состав университета входят четыре полноценных филиала в городах с охватом более 40% населения РБ). Ключевые направления дальнейшего развития:

- повышение социально-экономической стабильности в регионе за счет развития «социальных лифтов» через доступное образование и снижения национально-религиозного экстремизма в сельской местности республики; создание общероссийского центра по подготовке и переподготовке кадров исламского духовенства; консолидации деятельности религиозных центров (12) и объединений (1657) различных конфессий, около 68% из которых относятся к исламу;

- создание условий для получения качественного образования на базе одного вуза для более чем 25% студентов РБ;

- закрепление в РБ около 5–6 тыс. талантливых выпускников ежегодно за счет снижения внешней миграции на 20–22% с целью обучения,

что в последующем обеспечит приток квалифицированных кадров на региональном рынке труда;

— создание научно-образовательного кластера на базе БашГУ совместно с Академией наук Республики Башкортостан (11 научно-исследовательских институтов) и Уфимского научного центра Российской академии наук (13 научно-исследовательских институтов) с целью интеграции вузовской и академической науки;

— создание регионального центра по подготовке и переподготовке ежегодно свыше 3 тыс. квалифицированных кадров для инновационного развития Республики, в первую очередь, в производственном секторе (нефтедобыча (ООО «Башнефть-добыча», нефтепереработка (БашнефтьУНПЗ, Башнефть-Новоил, Башнефть-Уфанефтехим), химия и нефтехимия (Газпромнефтехим Салават));

— создание на базе Центра микро- и наномасштабной динамики дисперсных систем (мегагрант Правительства РФ 2010 года) в рамках Центра науки, образования и инноваций СколТех нефтегазового центра с объемом финансирования от Сколково около 100 млн руб.;

— увеличение доли СПО в системе подготовки кадров и улучшение инфраструктуры за счет присоединения колледжей и техникумов, имеющих общие образовательные программы с БашГУ (только в г. Уфа таких учреждений более 30);

— развитие университетского кампуса (реконструкция учебного корпуса площадью 36 тыс. кв.м., строительство общежитий на 1120 мест общей площадью 23 тыс. кв.м.) с объемом финансирования 1,33 млрд руб.

Таким образом, научно-образовательная деятельность БашГУ вносит существенный вклад в устойчивое развитие Республики Башкортостан и способствует развитию промышленного потенциала региона, а также поддержанию межнациональной, межконфессиональной и социально-экономической стабильности в регионе с учетом его географического положения.

#### **Р.М. САФУАНОВ:**

— Обратите внимание, в данном случае речь идет о кластере, который работает не по вертикали, а по горизонтали. Три вуза соединяются и производственники, т.е. есть возможность таким образом объединить наши усилия.

#### **Н.Г. ЗАРИПОВ, доктор физико-математических наук, профессор, проректор по учебной работе УГАТУ:**

— Анализ современного состояния региональной системы непрерывного профессионального образования позволяет выделить некоторые общие проблемы для учреждений общего, среднего профессионального и высшего образования.

Первая проблема состоит во взаимодействии образовательных учреждений с работодателями. Работодатели слабо привлекаются к разработке профессиональных и образовательных стандартов, к участию в работе попечительских или наблюдательных советов образовательных учреждений, формированию систем корпоративной подготовки кадров.

Вторая проблема — это отсутствие стратегии развития и размещения производительных сил, механизмов учета потребности рынка труда при подготовке кадров необходимой квалификации, что существенно замедляет формирование государственной системы подготовки специалистов и не позволяет адаптировать ее к рыночным условиям.

Третья проблема — это неэффективная и не отвечающая современным требованиям законодательная и нормативная база по развитию системы образования, в том числе непрерывного образования.

Важнейшим инструментом, способствующим решению данных проблем, является создание образовательных (или научно-образовательных) кластеров в регионе.

Целью создания такого образовательного кластера является повышение качества профессиональной подготовки выпускников, удовлетворение текущих и перспективных потребностей социальных партнеров в высококвалифицированных специалистах. Среди основных задач можно выделить следующие:

— обеспечение реальных проектов подготовки специалистов и рабочих кадров финансовыми ресурсами;

— обеспечение участия работодателей в программах развития учебных заведений, тем самым повысить качество предметов специального цикла и практического обучения.

Преимущества кластеров очевидны. В образовательном кластере учащимся и студентам предоставляется возможность:

- использования ресурсов участников кластера (материальная база, кадры и проч.);
- построения индивидуальных траекторий обучения и профориентации.

Непрерывное «погружение» обучающихся в область их будущей профессиональной деятельности:

- помогает трудоустроиться по заявленной профессии и квалификации;
- гарантирует начальную заработную плату на уровне не ниже минимального потребительского бюджета;
- предоставляет аттестованные и оплачиваемые рабочие места для прохождения производственной практики;
- осуществляет выплату стипендий базового предприятия студенту;
- производит выплату подъемных молодому специалисту;
- помогает в решении жилищных вопросов и т.д.

Центральное и значимое место в кластере занимает профильный университет, который объединяет различные образовательные учреждения единым подходом к процессу обучения. Кроме того, это усиливает научную составляющую образовательного кластера и ее единство с практикой. В высших и средних учебных заведениях педагогическими коллективами выполняются актуальные исследования, суть которых заключается во внедрении полученных результатов в образование.

В качестве конкретных моделей образовательных кластеров можно назвать университетские комплексы, сервисные центры, технопарки и др. Например, в Республике Татарстан создан ряд образовательных кластеров, в состав которых входят НИИ, вузы, ссузы (колледжи), профессиональные училища (лицеи) и базовые предприятия.

В структуре образовательного нефтехимического кластера наряду с вузом и другими образовательными учреждениями ведущую роль играют промышленные предприятия и структуры исполнительной власти.

Развитие машиностроительного образовательного кластера Башкортостана может быть основа-

но на наиболее востребованных предприятиями Республики направлениях подготовки. Прежде всего, это направление «Машиностроение», куда входят профили «Машины и технология сварочного производства», «Машины и технология обработки металлов давлением», «Машины и технология литейного производства», «Машины и технология высокоэффективных процессов обработки материалов», «Реновация средств и объектов в машиностроении».

Направление «Технологические машины и оборудование» также реализуется в нескольких вузах Республики. Актуальны направления «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств», «Технологии машиностроения», «Автоматизация технологических процессов и производств», «Мехатроника и робототехника», «Материаловедение и технология материалов», «Наноинженерия».

Структура Машиностроительного образовательного кластера Республики Башкортостан может быть представлена следующим образом.

Координацию деятельности кластера осуществляет Координационный Совет, где могут быть представители исполнительной власти, министерств, вузов и ссузов, предприятий.

Высшее образование может быть представлено УГАТУ, УГНТУ, БГУ (инженерный факультет, Физико-технический институт), БГАУ (механический факультет) и др.

В кластер входят учреждения СПО: это техникумы и колледжи машиностроительного профиля. Здесь приведены только примеры представительства.

Общеобразовательные организации — базовые школы, опорные школы, специализированные лицеи.

Технопарки и Базовые предприятия (с базовыми кафедрами): ПАО УМПО, АО «УАП “Гидравлика”», Машиностроительная компания «Витязь», ПАО НЕФАЗ, АО «БелЗАН» и др.

Алгоритм работы кластера на начальном этапе включает ряд необходимых работ, основные из которых приведены на слайде. Это и профориентационная работа, и организация специализированных классов в школах и лицеях.

Обязательными элементами являются: стыковка общеобразовательных учебных планов с требо-



ваниями профессионального образования (ввод факультативных и элективных дисциплин инженерного профиля); согласование учебных планов СПО и ВО (т.е. определение входных компетенций); согласование учебных планов ВО с работодателями (т.е. определение выходных компетенции).

Важным элементом является внедрение дуального обучения в учреждениях СПО и ВО.

Некоторые элементы такого кластерного подхода сегодня реализованы или реализуются. Покажу это на примере взаимодействия УГАТУ — УМПО.

На слайде показана система работы при прикладном бакалавриате, где реализовано дуальное обучение студентов.

Кроме теоретической части, обучение на начальных курсах включает экскурсии на предприятие, освоение рабочих профессий и производственную практику непосредственно на рабочих местах. Студенты минимум один день в неделю работают в технологических бюро и цехах.

Кластерный подход реализуется и при работе с так называемыми «целевиками», с теми, кого предприятие само направило на обучение. Совместная работа начинается уже на этапе профориентации (т.е. в процесс подготовки включаются профильные школы и лицеи), продолжается в бакалавриате и при необходимости в магистратуре. Причем уже на старших курсах студенты устраиваются на работу, получают дополнительные стипендии с предприятий.

Пример реализации такого подхода при среднем профессиональном образовании (СПО). Как видим, с каждым курсом резко сокращается время на теоретическое обучение, зато возрастает практическое обучение на рабочих местах. Студент трудоустраивается на предприятие и повышает рабочие навыки. Здесь также реализован принцип дуальности обучения.

Пример реализации кластерного подхода при очно-заочной форме обучения. Теоретическое обучение студентов производится лишь в вечернее время, а в рабочее — студенты занимаются непосредственно на рабочих местах.

Одним из важнейших участников образовательного кластера является работодатель, в основном это крупные промышленные предприятия. Проведение образовательного процесса непосредственно на предприятиях наиболее эффективно при наличии в них базовых кафедр. В этом случае выпускник более адаптирован к своему будущему рабочему месту. Поэтому вузы придают большое значение созданию таких кафедр. Например, в УГАТУ сегодня созданы 12 базовых кафедр, в 7 из которых применяются элементы дуального обучения. В УГНТУ количество базовых кафедр более 40. Доля прикладного бакалавриата доходит до 15–20%.

Приведенные примеры кластерного подхода в образовании показывают эффективность подготовки высококвалифицированных кадров. Однако создание образовательного кластера требует решения ряда проблем.

Во-первых, это неготовность образовательных организаций к изменению образовательных программ от предметно-ориентированности обучения к компетентностно-ориентированности, т.е. ориентации на требования работодателя к компетенциям работника.

Во-вторых, это неготовность работодателей к разделению ответственности за результаты обучения.

Для создания такого кластера необходимо подготовить и педагогический коллектив к реализации дуальной модели профессионального обучения — ввести обязательную (один раз в год) стажировку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения, провести для них курсы повышения квалификации по организации и методике преподавания в условиях дуального обучения.

И, конечно же, требуется корректировка федеральной и региональной нормативно-правовой базы.

В заключение хочу внести некоторые предложения.

1. Создать образовательный машиностроительный кластер Республики Башкортостан с привлечением вузов республики, учреждений СПО и общего образования, технопарков и промышленных предприятий для решения первостепенных потребностей в кадрах в производственной сфере региона. Разработать нормативно-правовую и организационную основу образовательного кластера с дорожной картой ее реализации в Республике Башкортостан.

2. Осуществить модернизацию образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов по актуальным для региона профессиям машиностроительного профиля и проведение обучения студентов в рамках дуальной системы образования.

3. Организовать постоянное повышение квалификации учительского и профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, мастеров производственного обучения в целях обеспечения высокого качества подготовки специалистов и рабочих кадров по востребованным в регионе направлениям машиностроительного профиля.

4. Подготовить предложения по созданию совместных методических центров «школа–колледж–вуз–предприятие» в целях обобщения и распространения опыта создания системы непрерывного образования по подготовке кадров для высокотехнологичного производства среди предприятий.

#### **ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— В кластер мы можем включить кого угодно, помните, как организовывались автономные учебные заведения? Татарстан был первым, и в кластер они включили всех подряд. В Башкортостане, в принципе, то же самое, и автономных учебных заведений нет.

#### **Н.Г. ЗАРИПОВ:**

— Только взаимодействие школ, техникумов с УГАТУ и УМПО не даст всего машиностроительного образовательного кластера. Почему? Потому что без финансирования со стороны Правительства его не создать.

#### **ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— Кластер — это, все-таки, объединение, в котором так или иначе происходит взаимодействие по целевой установке. В рамках взаимодействия возникает проблема управления, передачи каких-то полномочий, прав, если говорить политическим языком, происходит «потеря суверенитета». Мы пока не говорим о проблемных зонах, однако вопрос управления кластерами — один из заявленных. Как вы считаете, каким образом и какие управленческие механизмы нужно задействовать, чтобы создать вертикальную интеграцию?

#### **Р.М. САФУАНОВ:**

— Ничего не отдав, взять очень сложно.

#### **Н.Г. ЗАРИПОВ:**

— Замысел такого механизма я вижу таким образом: первым делом это совет ректоров, совет директоров при участии Правительства, Министерства образования. Обратиться к Правительству с конкретными предложениями о создании такого кластера образования.

#### **Р.М. АСАДУЛЛИН:**

— Коллеги, после сегодняшнего разговора мы должны обратиться к Правительству РБ с просьбой утвердить адекватно разработанные кластеры и получить какое-нибудь финансирование. Для этого нужно отработать и нормативную базу, и содержание. Первым пойдет проект Авиационного университета, а мы будем просить Правительство о поддержке этого кластера и морально, и материально. Тогда работа пойдет. Но нормативную базу придется разработать нам. Мы много говорим, однако в нашей работе мало конкретики.

#### **И.В. КУДИНОВ, кандидат педагогических наук, доцент, проректор по информационным технологиям БГПУ им. М. Акмуллы:**

— Необходимым условием для формирования инновационной экономики региона и страны является модернизация системы образования. Диверсификация экономики требует не только открытия новых образовательных программ, но и принципиального обновления основ непрерывного образования. Новая модель образования должна формировать личность обучаемого как субъекта проектирования, организации и управления в образовательном процессе, то есть иметь те же характеристики, которые присущи современной экономике и информационному пространству.

Важность реформы педагогического образования трудно переоценить, поскольку все новшества в этой системе, введение новых стандартов общего образования не могут быть реализованы без нового учителя, обладающего компетенциями решать современные задачи воспитания и обучения школьников.

Внедрение компетентностного подхода на всех уровнях системы образования указывает на необходимость обнаружения новых форм, связанных с обеспечением условий развития и саморазвития личности специалиста, способного свободно ориентироваться в сложных социокультурных



обстоятельствах, принимать решения в ситуациях неопределенности, на что и направлены цели Федеральных стандартов. Обеспечение подготовки такого современного специалиста возможно субъектно-ориентированной организацией общего и профессионального образования.

Эффективным механизмом объединения усилий образовательных организаций является кластерный подход. В зависимости от целей, таких кластеров может быть несколько, например, кластер электронного образования и многие другие.

Но сегодня речь пойдет о создании образовательного кластера для внедрения и апробации субъектно-ориентированной образовательной технологии на основе взаимодействия между заинтересованными субъектами.

Партнерами в образовательном кластере выступили 4 вуза, 5 колледжей и 4 школы. Сегодня все заинтересованные стороны понимают, что независимо от уровня образования важно получить образовательный продукт, который помог бы решить современные образовательные задачи.

Цель кластера — создание образовательного продукта, масштабируемой модели образовательной системы и образовательной технологии, благодаря которым обеспечивается реализация субъектно-ориентированного подхода к обучению в общем и профессиональном образовании.

Основными задачами создания кластера являются: адаптация методологии субъектного обучения к структуре, условиям реализации и требованиям к образовательным результатам освоения основных образовательных программ уровней «вуз — колледж — школа», обмен опытом и внедрение инновационных методик активного, интерактивного и симуляционного обучения в образовательный процесс.

Субъектно-ориентированный образовательный кластер нашего региона на сегодняшний день можно представить как объединение тринадцати образовательных организаций четырех ступеней образования: основного общего, профессионального, высшего и дополнительного.

Создание кластера позволит каждому участнику-партнеру, имея собственную научную, методическую и материально-техническую базу, получить доступ и аккумулировать ресурсы других субъектов кластера, расширить профильное и

межотраслевое сотрудничество заинтересованных субъектов и организаций, а главное укрупнить представительства субъектов образования в решении задач образовательной политики региона.

Научная школа «Формирование личности будущего учителя как субъекта профессионально-педагогической деятельности» осуществляет исследование вопросов совершенствования образовательного процесса подготовки учителя в условиях модернизации и информатизации высшего образования. Возглавляет школу доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент Международной академии наук педагогического образования, заслуженный работник высшей школы РФ, заслуженный учитель РБ Рамиль Мирваевич Асадуллин.

Исходя из концептуальных научных положений субъектного подхода, школой совместно с Башкирским научным центром РАО развиваются следующие направления:

- разработка теоретико-методологических основ применения в научно-образовательной практике компетентностного подхода;
- изучение инновационных процессов в образовании;
- исследование теоретических основ и технологических аспектов развития профессионального образования в условиях трансформирующегося регионального образовательного пространства;
- развитие исследований по педагогической антропологии как самостоятельной отрасли педагогики, рассматривающей субъект педагогической деятельности как целостности в разрезе антропориентированных наук;
- актуализация и обоснование исследований синергетического аспекта в образовании в условиях усложнения структурно-иерархической системы управления в высшей школе и активизации процессов интеграции.

При научной школе функционирует аспирантура и докторантура.

Понятие субъекта выражает особую форму социальной активности человека и обозначает отношение человеческой социальности к себе самой, ее рефлексивность, самонаправленность, самоустремленность, самоопределение и самоуправление. Субъект деятельности проходит путь становления от индивида к личности. Лишь обладая мотива-

цией, волей, мышлением и проявляя активность, осуществляя деятельность по преобразованию окружающей действительности, он становится субъектом. При этом субъект деятельности, имея мотив, самостоятельно ставит цели, продумывает варианты ее достижения, получает результат и сверяет его с запланированными целями. В результате подобной активности преобразуется предмет деятельности субъекта, результатом которого являются прорывные достижения в области человеческого Бытия как в личных успехах, так и в логике развития цивилизации.

Развитие субъектно-ориентированной образовательной технологии предполагает прохождение обучаемым трех этапов в процессе обучения.

Данные ступени/этапы позволяют из объекта образовательного процесса сформировать субъект, погрузив его в субъектно-ориентированную среду с помощью центров развития компетенций, симуляционных лабораторий и виртуальных тренажеров. В дальнейшем это облегчает процесс формирования компетенций и упростит последующий выход студентов на практику.

Ведущим инструментом внедрения субъектно-ориентированной образовательной технологии является основная образовательная программа, трансформируемая в соответствии со спецификой и образовательными условиями ОО. С учетом обстоятельств, структуры и результата освоения ООП в единстве организационных подходов, методологии, содержания и оценки формируется образовательный продукт, который может быть адаптирован и масштабирован на любой регион России и в любую образовательную организацию страны.

Основные этапы создания кластера определяются периодом в три года и связаны с разработкой фундаментальной теоретической модели субъектного образования для обучения на всех уровнях образования, модернизацией образовательных программ и материально-технической базы, установлением связи с производством и проведением комплекса мониторинговых исследований с последующей корректировкой компонентов субъектно-ориентированной технологии.

Для реализации функционирования кластера необходимо обеспечение четырех основных видов деятельности субъектов кластера: образова-

тельной, научной, инновационной, управления кадрами и качеством деятельности. Начиная от разработки и модернизации учебно-методических комплектов (комплексов) и рабочих программ, заканчивая мониторингом эффективности деятельности подразделений субъектов кластера по решению поставленных задач.

Направления определяют формы деятельности кластера, которые предусматривают различные виды работ в определенной периодизации в месяц, квартал, полугодие и год. Прежде всего это связано с совершенствованием учебного процесса, где особую роль играют, тематические вебинары, публикации на интернет-ресурсах, заседания рабочих групп. Встречи один раз в квартал предусматривают: взаимопосещение учебных занятий, обмен опытом, научные доклады и отчеты магистрантов и аспирантов о результатах научной деятельности. В полугодие предполагаются мониторинговые и профориентационные мероприятия совместно с партнерами, предметные мастер-классы, ежегодно планируются к проведению конференции различных уровней: региональные, всероссийские, международные, а также формирование инновационных кластерных проектов и корректировка дорожной карты создания кластера.

В ходе взаимодействия внутри кластера протекают взаимообусловленные формирующие процессы, обеспечивающие рост субъектов субъектно-ориентированного образовательного кластера. Процесс формирования профессиональной компетентности является показателем уровня взаимодействия субъектов кластера. Трансформируются способы (рисунк) коммуникации и формы взаимодействия, в котором происходит движение информации, его перерастание от целенаправленного обмена сведениями к ценностному образовательному смыслу (ценностному взаимодействию).

Внедрение компетентностного подхода на всех уровнях системы образования указывает на необходимость обнаружения новых форм, связанных с обеспечением условий развития и саморазвития личности специалиста, способного свободно ориентироваться в сложных социокультурных обстоятельствах, принимать решения в ситуациях неопределенности, на что и направлены цели Федеральных стандартов. Обеспечение подготовки такого современного специалиста возможно

субъектно-ориентированной организацией общего и профессионального образования.

Эффективным механизмом объединения усилий образовательных организаций является кластерный подход. В зависимости от целей, таких кластеров может быть несколько, например, кластер электронного образования и многие другие.

Но сегодня речь идет о создании образовательного кластера для внедрения и апробации субъектно-ориентированной образовательной технологии на основе взаимодействия между заинтересованными субъектами.

Поэтому целью создания кластера является создание образовательного продукта, масштабируемой модели образовательной системы и образовательной технологии, благодаря которым обеспечивается реализация субъектно-ориентированного подхода к обучению в общем и профессиональном образовании.

Основными задачами создания кластера являются: адаптация методологии субъектного обучения к структуре, условиям реализации и требованиям к образовательным результатам освоения основных образовательных программ уровней «вуз — колледж — школа», обмен опытом и внедрение инновационных методик активного, интерактивного и симуляционного обучения в образовательный процесс.

Субъектно-ориентированный образовательный кластер нашего региона на сегодняшний день можно представить как объединение тринадцати образовательных организаций четырех ступеней образования: основного общего, профессионального, высшего и дополнительного. Каждая организация обладает серьезным потенциалом таким, как кадровый состав, материально-техническая база, инновационная среда обучения, связь с производством. Но образовательные организации развиваются обособленно.

Создание кластера позволит каждому участнику-партнеру, имея собственную научную, методическую и материально-техническую базу, получить доступ и аккумулировать ресурсы других субъектов кластера, расширить профильное и межотраслевое сотрудничество заинтересованных субъектов и организаций, а главное реализовывать инновационный образовательный процесс по единой субъектно-ориентированной технологии.

Научная школа «Формирование личности будущего учителя как субъекта профессионально-педагогической деятельности» осуществляет научные исследования вопросов совершенствования образовательного процесса подготовки учителя в условиях модернизации и информатизации высшего образования.

Научная школа в виде лаборатории существует 16 лет. За это время подготовлено 24 кандидата наук, опубликовано более 500 научных трудов, проходит ежемесячный методический семинар с обсуждением проблем субъектного подхода в образовании.

Субъектность как интегральное качество не задано человеку генетически, она формируется благодаря созданию особых условий жизнедеятельности человека, к которым человек проявляет деятельностное отношение, переживая и осмысливая их. Субъект деятельности вступает в субъект-субъектные отношения, выполняя действия по образцу, проходя этапы общения, игры, учебной, квазипрофессиональной деятельности. При этом он приобретает способности, мотивы, потребности учиться самостоятельно, целенаправленно, действовать, получать результат, оценивать его с эталонной целью, накапливать опыт и делать выводы в процессе обучения. Таким образом, получает качества субъектности, при котором он сам становится субъектом собственной профессиональной деятельности в особом образе выстроенном образовательном процессе.

Ведущим инструментом внедрения субъектно-ориентированной образовательной технологии является основная образовательная программа, трансформируемая в соответствии со спецификой и образовательными условиями ОО. С учетом условий, структуры и результата освоения ООП в единстве организационных подходов, методологии, содержания и оценки формируется образовательный продукт, который может быть адаптирован и масштабирован на любой регион России и в любую образовательную организацию страны.

Основные этапы создания кластера определяются периодом в три года и связаны с разработкой фундаментальной теоретической модели субъектного образования для обучения на всех уровнях образования, модернизацией образовательных

программ и материально-технической базы, установлением связи с производством и проведением комплекса мониторинговых исследований с последующей корректировкой компонентов субъектно-ориентированной технологии.

Для реализации функционирования кластера необходимо обеспечение четырех основных видов деятельности субъектов кластера: образовательной, научной, инновационной, управления кадрами и качеством деятельности. Начиная от разработки и модернизации учено-методических комплексов и заканчивая научными исследованиями и проведением конференций регионального и всероссийского уровней.

В процессе рабочего взаимодействия участники образовательного кластера объединяются в единую структуру — это позволяет получить дополнительные преимущества каждой образовательной организации. Преимуществами являются: научные исследования в магистратуре, реализация инновационных сетевых программ, проведение независимых процедур оценки, эффективное внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов, система сопровождения профессионального роста педагога, стажировки, а также внутренний мониторинг деятельности самих образовательных организаций и обмен инновационным опытом.

#### **ВОПРОС ИЗ ЗАЛА:**

— Общая целевая установка в контексте образовательного кластера... Допустим, я захотел стать участником этого кластера. Какие цели и результаты я могу получить?

#### **И.В. КУДИНОВ:**

— Работая совместно, мы в режиме эксперимента разрабатываем универсально-образовательную систему и образовательную технологию и получаем образовательный продукт, который может быть внедрен системно в любой образовательную организацию любого уровня. Но сверхэффектов при этом может быть фундаментально поставленная цель — участие с другими участниками кластеров иных кластерных проектов, которые будут развиваться в одном контексте работы, в одной логике. И соответственно появляются фундаментальные научные базы, реализация объяснений, подтверждений и реализация образовательного процесса.

#### **С.Н. ЧИСТЯКОВА:**

— Чем отличаются понятия «кластер», «кластерный подход», «партнерство»? Я не могу представить свое видение в решении этого вопроса и, более этого, хочу подчеркнуть, что буду просить Раиля Мирваевича и Министерство образования, учитывая важность проблемы кластерности в профессиональном образовании, чтобы мы совместно с отделением профессионального образования РАО, которым я руковожу, начали разработку условий и механизмов решения этой проблемы. Мы обладаем достаточными потенциалами для эффективной интеграции науки и практики, в том числе и бизнеса, и производства. Я думаю, что это будет эффективное и полезное сотрудничество, потому что сама идея кластера, на мой взгляд, заключается в том, чтобы мы были заинтересованы и совместно решали вопросы повышения уровня и качества подготовки специалистов не только в конкретном регионе, но и в стране в целом. Вот, наверно, в чем смысл партнерства. Как показала практика и наши российские академические исследования, партнерство меньше выигрывает, чем кластерный подход. Гузель Мухаметзянова, которая, как вы знаете, возглавляла институт педагогического образования и психологии, одна из первых начинала рассматривать эту проблему. У нее наработаны очень интересные схемы, опубликована книга под названием «Кластер». Обобщая итоги и сравнивая, насколько эффективны социальное партнерство и кластерный подход, ею как раз было доказано, что результаты, полученные от кластерного партнерства гораздо выше, потому что в кластере все таки объединяются, интегрируются наука, образование, производство и бизнес. Как это все можно обеспечить? Обеспечить можно только тогда, когда образование построено на принципе субъектности. Но, с другой стороны, что очень важно, необходимо действительное объединение усилий, когда существуют советы директоров среднего профессионального образования, ректоров вузов, директоров школ и т.д., и все эти структуры участвуют в кластере. Обязательно должно быть такое сообщество, координирующее все направления, которые существуют в данном кластере, в том числе содержательный аспект.

Еще очень важно, каковы механизмы организации и функционирования данного сообщества.

За этим стоит очень многое. Конечно же, когда мы говорим о механизмах, то, в первую очередь, подразумеваем научно-методическое обеспечение процесса подготовки кадров высокой квалификации в рамках того или иного кластера, и, затем, сам процесс профессионального образования. Я согласна с очень многими проблемами, которые были озвучены. Все они сводятся к вопросу о том, как будем готовить кадры? Этот процесс очень сложный для того, чтобы работать на едином механизме. Поэтому научно-методическое обеспечение образовательного процесса в рамках кластерного подхода должно выстраиваться в логике развития обучающегося как субъекта профессиональной деятельности. Это один механизм. Еще два механизма предполагают отработку критериев оценки результативности кластера. По каким критериям мы будем судить об эффективности реализации кластерной системы, работающей на подготовку кадров высокой квалификации?

И последнее, что я хочу сказать, что в решении вопросов именно подготовки специалистов в условиях кластеров, не менее важным является взаимодействие на уровне субъектности. Поэтому я считаю, что разумно выстроенное социальное партнерство в условиях кластера — это очень важная позиция.

**Р.М. АСАДУЛЛИН:**

— Мы правильно поняли вашу мысль, что вот сегодня этой встречей мы не завершаем нашу работу. Эту тему мы будем развивать вместе, сотрудничая с отделением РАО.

**К.Г. КЯЗИМОВ, доктор педагогических наук, профессор Академии труда и социальных отношений, лауреат премии Президента РФ в области образования:**

— В Российской Федерации функционирует более 3,1 тыс. учреждений профессионального образования (УПО), в том числе программы высшего образования реализуются в 950 вузах, из них 548 государственных. Около 2,1 тыс. УПО реализуют только программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Кроме того, программы СПО реализуются в 400 вузах, в которых обучается еще 0,5 млн человек. В 2015 году ежегодный выпуск из учреждения СПО составлял 936 тыс. человек, в том числе

всего 435,5 тыс. рабочих и 501 тыс. специалистов среднего звена.

В настоящее время наступил новый этап развития системы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов. Правительством РФ, федеральными ведомствами и субъектами РФ принимаются меры по совершенствованию воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов. Утверждены и реализуются:

— Федеральный закон «Об образовании в РФ» и «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров на период до 2020 года».

— Постановление Правительств РФ «О правилах участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области СПО и высшего образования».

— Распоряжение Правительства Российской Федерации о плане мероприятий по популяризации рабочих и инженерных профессий.

— Утверждение Минобрнауки России комплекса мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015–2020 годы.

— Утверждение Минтрудом Общероссийского классификатора занятий ОК-010-2014 взамен общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК-010-93.

— Приказ Минтруда и Минобрнауки «О системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости в целях планирования потребностей в УПО, реализующих программы СПО и вузов за счет бюджетных средств.

— Утверждение Минтрудом России «Справочника профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий и специальностей».

Правительством РФ утверждены мероприятия по подготовке кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016–2020 годы. В план включены мероприятия по проведению национального профориентационного фестиваля «Профи», всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», национального чемпионата WorldSkills Russia, и другие мероприятия.

В стране формируется национальная система квалификаций, внедряется компетентностный



подход к подготовке кадров, разрабатываются профессиональные и федеральные государственные образовательные стандарты.

Реализация этих и других документов определяют основные направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих и специалистов и задают новые векторы развития профессионального образования.

Вместе с тем, система профессионального образования страны переживает сложный период своего развития, в стране накопились проблемы, которые затрудняют воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов.

Важнейшей проблемой отечественной экономики является дефицит квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. В ряде территорий значительно сократились объемы подготовки рабочих и существенно увеличились объемы подготовки кадров по «модным специальностям» (юристов, финансистов, менеджеров), в которых рынок удовлетворил потребности. Более 50% занятого населения являются работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией, или труда средней сложности. Средний возраст работников в промышленности составляет 53–57 лет. Большое количество выпускников СПО получают рабочие профессии 3-го разряда, в то время как потребность большинства предприятий – рабочие 5–6 разрядов. По международным оценкам у нас не выдерживают конкуренции на мировом рынке 62% выпускников НПО и 55% СПО, а по заключению экспертов 80% выпускников в области инженерного образования имеют низкое качество профессиональной подготовки.

По данным Росстата 80%, выпускников УПО трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% не могут найти работу.

Не учитывается высказанная В.В. Путиным озабоченность снижением доли высококвалифицированных рабочих и специалистов в РФ до 5% (в западных странах более 40%) и необходимость решать эту проблему вместе с работодателями.

Слабая мобильность рабочей силы порождает большие региональные различия — избыток рабочей силы в одних регионах и дефицит в других. Во многих регионах на одну вакансию приходится несколько соискателей рабочих мест.

В сфере подготовки и трудоустройства выпускников УПО всех уровней пока нет системности, структура спроса не соответствует ее предложению, наблюдается устойчивый спрос на рабочие профессии. На федеральном портале Роструда «Работа в России» регулярно регистрируется около 1 млн вакансий, в том числе более 60% вакантных мест предназначено для рабочих профессий. Тенденция возрастания дефицита рабочих кадров наблюдается на протяжении многих лет. Профессиональная подготовка рабочих и специалистов по уровням НПО–СПО–ВО ведется в соотношении 1:1:1, в то время как рабочих требуется в 5 раз больше. Более 70% крупных российских компаний говорят о нарастающей тенденции нехватки квалифицированных и высококвалифицированных кадров.

По оценкам академика Е.В. Ткаченко, человеческие ошибки обуславливают сейчас 45% экстремальных ситуаций на атомных станциях, 80% авиакатастроф и более 80% катастроф на море. Считается, что для новой техники, то есть техники, условно исправной на 100%, среднее время между двумя поломками в четыре раза больше, чем среднее время между двумя ошибками человека. Иными словами, современная техника виновата в четыре раза реже, чем работник.

Одна из причин — подготовка специалистов на всех уровнях профессионального образования не отвечает потребностям экономики ни по качеству, ни по количеству.

Анализ обращений в центры занятости показывает: у молодежи утрачивается ощущение ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность овладеть новой профессией, появляется психологический страх перед рынком труда. Молодежь ставит ценности труда на 14-е место в общей шкале жизненных приоритетов (по сравнению со 2–3 местом у молодого поколения в развитых странах). По большинству показателей здоровья РФ значительно отстает от развитых стран.

В некоторых публикациях отмечается, что экономический успех нации зависит от природных ресурсов, производственных технологий и кадров высшей квалификации (менеджеры, бухгалтера, юристы др.). Нам представляется, что это утверждение не является достаточным, так как ЭАН составляет 50% всего населения страны из

них более 60% это рабочие и специалисты среднего звена, прежде всего, от их качества зависит производство качественной продукции и конкурентоспособность страны на мировом рынке. Данное утверждение важно для оппонирования сторонникам, пытающихся доказать нецелесообразность подготовки рабочих кадров, якобы уже вытесненных с производства научно-техническим прогрессом и требующих перехода к всеобщему высшему образованию.

Распределение рабочей силы по профессиям, отраслям и секторам экономики не является рациональной, по-прежнему большая часть трудовых ресурсов страны (до 60%) сосредоточена в сфере «А». В регионах страны слабо развит малый бизнес и, как следствие, незначительная доля занятой молодежи в этой сфере. Во многих регионах страны малый бизнес дает лишь 20% ВВП, а в промышленно развитых странах — более 60% ВВП.

Оценки показывают, что для достижения реальным сектором экономики объема производства в сфере высоких технологий порядка 1,5–2 трлн рублей к 2016 году потребуется дополнительно не менее 50 тыс. рабочих и специалистов высшего уровня квалификации. В последние годы ежегодно из стен вузов выпускалось около 200 тыс. юристов и экономистов, их доля традиционно составляла 30–40% от всего выпуска. По оценкам специалистов отечественный рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием: их в 4,5 раз больше, чем необходимо. При этом не хватает специалистов со средним профессиональным образованием (в 2 раза) и НПО (в 6 раз). Американские исследователи отмечают, что перепроизводство юристов на 1 % тормозит экономическое развитие страны. В результате недоиспользования потенциала молодежи наша страна тоже существенно теряет величину ВВП.

Наибольшие потери в последние годы понесло начальное профессиональное образование. С 2006 года число учреждений НПО сократилось более, чем на 50%, а численность обучающихся в них уменьшилась на 55%, что было связано со спадом производств, а в последнее время и объединением УПО. В документах Минобрнауки планируется объединение и укрупнение колледжей до 600–800 учащихся, но это можно делать в крупных городах,

а в малых городах и поселках это приведет к массовому оттоку молодежи в крупные города.

Важной проблемой является безработица среди молодежи. МОТ отмечает, что уровень безработицы российской молодежи выше среднего уровня в мире и это не только следствие падения экономики, но и несбалансированные объемы профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов.

Основные причины высокого уровня безработицы среди молодежи:

- отсутствие системы распределения выпускников УПО на предприятия в соответствии с полученными ими профессиями (специальностями);
- несоответствие между профессиями, которые требуются на рынке труда, и теми профессиями (специальностями), которые осваиваются выпускниками УПО;
- низкое качество профессиональной подготовки выпускников УПО;
- вакансии, которые предлагают службы занятости, не привлекают выпускников.

Многие работодатели сдерживают прием на работу молодежи из-за необходимости предоставления им льгот, предусмотренных трудовым кодексом; перспектив предоставления женщинам отпуска в связи с рождением ребенка; совмещения значительной частью молодежи работы и учебы.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащихся и студентов УПО, вынужденных совмещать работу с учебой, а некоторые работодатели даже не отпускают студентов на занятия и даже на экзамены.

Изложенные проблемы требуют совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих кадров путем реализации следующих мероприятий.

1. Необходимо обеспечить скорейшее формирование и реализацию в РФ Государственной кадровой политики, направленной на создание системы прогнозирования, формирования и развития кадровой обеспеченности страны. Проведение прогнозирования спроса и предложения рабочей силы, определение потребности экономики регионов в наиболее перспективных кадрах, совершенствование механизма формирования региональных заказов на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов по всем уров-



ням профессионального образования. Реализация региональных и отраслевых программ развития человеческих ресурсов, предусматривающих оптимальные пропорции подготовки кадров в УПО, расширение объемов подготовки кадров по интегрированным профессиям широкого профиля.

Государственным органам, профсоюзам, работодателям, органам образования, средствам массовой информации необходимо обеспечивать сбалансированные объемы воспроизводства кадров по всем уровням профессионального образования.

Необходимо во все региональные и федеральные целевые программы РФ включить раздел «Подготовка рабочих и специалистов» с обоснованием их затрат.

Для повышения престижа рабочих профессий необходимо на федеральном и региональных уровнях регулярно проводить конкурсы профессионального мастерства, а также конкурсы по программам международного некоммерческого движения WorldSkills.

Необходимо взять под государственный контроль и финансовое обеспечение подготовку кадров, реализующих государственную безопасность страны, вернуть на федеральный уровень УПО, готовящие рабочих и специалистов по профессиям оборонной, космической, атомной и авиационной промышленности.

2. Беспокоит снижение расходов на образование. И это в то время, когда новые образовательные стандарты требуют резкого увеличения финансирования на обеспечение методических, материально-технических условий реализации стандартов, на массовую переквалификацию инженерно-педагогических кадров и подготовку новых кадров, соответствующих требованиям изменяющейся экономики РФ.

По совокупным расходам на одного учащегося в системе третичного образования (НПО и СПО) РФ находится на уровне развивающихся стран, входящих в ОЭСР: \$8,1 тыс. по ППС в расчете на одного студента приведенного контингента. Однако в условиях кризиса наблюдается снижение расходов на образование, если в 2011 года на образование, здравоохранение, спорт было выделено 1,2 трлн руб., то в 2014 – 1 трлн руб. Более 65% предприятий не сотрудничают с УПО, а остальные

практически не выделяют финансовых средств, современную технику, приборы и оборудование.

3. Развитие государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, как важнейшего средства профессионального самоопределения молодежи, усиления ее трудовой и учебной мотивации, сопровождения и развития профессиональной карьеры молодых специалистов. Концепция непрерывного образования должна принципиально изменить роль профессионального образования, когда представления об «образовании на всю жизнь» должна трансформироваться в представления «образование через всю жизнь».

4. Развитие системы внутрифирменного обучения персонала, профессионального обучения высвобождаемых работников и незанятого населения и повышение потенциала их трудоустройства. Отечественные работодатели тратят на обучение персонала лишь 0,5–0,7% от ФОТ, а работодатели в промышленно развитых странах тратят 5–7%. Не случайно среди причин трудностей профессионального роста представители различных групп молодежи называют не только недостаточный уровень трудовых навыков (30%) и квалификаций (26,1%), но и отсутствие возможностей повысить квалификацию (33,4%), или получить профессиональное образование (15%).

5. Назрела необходимость принятия федеральных законов:

- о распределении и трудоустройстве выпускников УПО, обученных за счет бюджета, на рабочие места в соответствии с полученной профессией (специальностью);

- о квотировании рабочих мест для выпускников УПО, а также «налога на квалификацию», стимулирующих затраты работодателей на воспроизводство квалифицированных кадров, проведение практик и стажировок учащихся. Например, во Франции, в соответствии с законодательством, каждое предприятие с числом работающих от 10 человек и более обязано перечислять в бюджет на профессиональное обучение не менее 1,5% от фонда оплаты труда.

6. Задачи по реализации компетентностного подхода обуславливают необходимость создания в регионах инновационной образовательной инфраструктуры на основе частно- государственного

партнерства, которая должна использовать не только внутренний потенциал УПО, но и потенциал работодателей, а также формировать у выпускников профессиональные компетенции, творческие способности, нравственность, профессиональную ответственность. Одной из форм взаимодействия системы образования и работодателей, направленных на развитие инноваций, должна становиться сеть профессионально-образовательных кластеров. Повышение квалификации преподавателей и внедрение инновационных образовательных технологий, стимулирование инновационной деятельности педагогических работников, создание эффективной системы их профессиональной подготовки и повышения квалификации.

8. Расширение предпринимательства среди молодежи. В РФ слишком незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе.

9. Творческое использование отечественного и зарубежного опыта, налаживание частно-государственного партнерства между предприятиями и УПО по целевой подготовке кадров, стимулирование различных форм многоканального финансирования, развитие контрактной системы подготовки кадров.

10. Основные условия достижения профессиональной компетентности выпускников учреждений профессионального образования:

- рассмотрение профессионального обучения студентов и учащихся в УПО, как начальный этап формирования у них будущей профессиональной компетентности;

- формирование у студентов и учащихся УПО базовых знаний и соответствующих навыков, умений, профессиональных компетенций;

- в основе профессионального образования должны лежать ценности, общекультурное и гуманитарное развитие, профессиональная мотивация студентов;

- разработка и применение профессиональных и государственных образовательных стандартов нового поколения на компетентностной основе;

- совершенствование учебников, учебных пособий и учебно-программной документации, отвечающих требованиям научно-технического прогресса;

- внедрение передовых форм и методов профессионального образования;

- организация и проведение учебной, производственной и преддипломной практик студентов и учащихся УПО на передовых предприятиях;

- высокий уровень квалификации педагогических кадров и организации учебно-воспитательного процесса, укрепление учебно-материальной базы УПО;

- своевременное трудоустройство выпускников УПО по полученной профессии (специальности) и их дальнейший профессиональный и социальный рост.

11. Для достижения профессиональной компетентности выпускникам УПО необходим опыт трудовой деятельности по полученной специальности (профессии). Важными являются организация наставничества, практик и стажировок, своевременное трудоустройство и эффективная занятость по полученной специальности и дальнейший профессиональный и социальный рост.

Отечественный психолог С.Л. Рубинштейн обосновал четыре этапа формирования профессиональной компетентности выпускников УПО: адаптации, самоактуализации в специальности (профессии); свободного владения специальностью (профессией) на уровне мастерства; свободного владения специальностью (профессией) на уровне творчества. Только при этих условиях можно обеспечить формирование у молодых рабочих в процессе их дальнейшей профессиональной деятельности профессиональную компетентность.

Использование в практике многих позиций, представленных в выступлениях наших коллег, позволит сбалансировать спрос и предложение рабочей силы, совершенствовать воспроизводство квалифицированных кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью молодежи.

# Закон о независимой оценке квалификации принят

## Что он принес работникам и работодателю?

*Свое мнение о новом законе у кандидата экономических наук, эксперта и бизнес-консультанта, тренера по трудовому законодательству В. МИТРОФАНОВОЙ.*

Проект закона о независимой оценке квалификации обсуждался уже очень давно. 3 июля 2016 года он был принят, но вступит в действие с 1 июля 2017 года. Тем не менее работа по подготовке к его реализации уже сейчас идет полным ходом: практически каждый совет по профессиональной квалификации имеет функцию оценки, а некоторые советы уже апробационно ее осуществляют.

Поэтому и работникам, и работодателю необходимо разобраться в том, что же несет им этот закон, как он повлияет на взаимоотношения между ними.

Для начала давайте сразу приведем перечень законов, которые регламентируют вопросы независимой оценки.

1. Федеральный закон от 03.07.2016 №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

2. Федеральный закон от 03.07.2016 №239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”».

3. Федеральный закон от 03.07.2016 №251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”».

Как видите, сейчас порядок проведения независимой оценки квалификации регламентируют целых три федеральных закона.

Думаю, сами законы может почитать каждый, поэтому давайте просто обобщим и проанализируем ключевые вопросы нововведений и то, как это скажется на взаимоотношениях работников и работодателей.

Итак, сам закон «О независимой оценке квалификации» в статье 2 вводит определения органов, которые непосредственно определяют или влияют на процедуру оценки, их цели и полномочия. Необходимо знать эти органы и понимать суть их работы: НАРК (Национальное агентство развития квалификаций), НСПК (Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям) и СПК (Совет по профессиональным квалификациям), которые создаются по разным отраслям и видам профессиональной деятельности (полный список советов — [nspkrf.ru/soveti.html](http://nspkrf.ru/soveti.html)).

Что такое независимая оценка квалификации? «Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее — независимая оценка квалификации), — процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификации в соответствии с настоящим Федеральным законом».

Саму оценку будут производить центры оценки квалификации (далее ЦОК). Проверяться при этом будет квалификация соискателя на требования, установленные законодательно или в профессиональном стандарте.

Как будет проводиться сама оценка? Она будет проходить в форме профессионального экзамена с применением оценочных средств, под которыми в законе понимается «комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификации при проведении профессионального экзамена». А порядок проведения профессионального экзамена еще

будет дополнительно установлен Правительством РФ.

Пройти такую оценку может любое физическое лицо — «соискатель», который может прийти сам или по направлению работодателя.

Является ли оценка платной? За чей счет будет проводиться экзамен? Да, она будет платной. Оплату будет производить заинтересованное лицо. То есть если, например, физическое лицо обратилось в ЦОК, чтобы подтвердить свою квалификацию для дальнейшего трудоустройства на работу, то этот человек сам и будет за это платить. Если же работодатель направляет своих работников, то именно работодатель будет оплачивать услуги.

Кстати, Федеральный закон от 03.07.2016 №251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”» внес поправки в Налоговый кодекс РФ, в соответствии с которыми оплата за прохождение независимой оценки не подлежит налогообложению НДФЛ (поправка в ст. 217 Налогового кодекса РФ). Они дают право на социальный налоговый вычет в размере стоимости оценки (поправка в ст. 219 Налогового кодекса РФ). Сами расходы на проведение оценки работодатель может относить к затратам (поправка в ст. 264 Налогового кодекса РФ), а документы, подтверждающие эти расходы, хранить не менее 4 лет.

Для прохождения оценки необходимо будет предоставить заявление, копию документа, удостоверяющего личность; могут запрашиваться и иные документы.

Если соискатель успешно прошел оценку, то в течение 30 дней он получит свидетельство о квалификации, а в случае неудовлетворительной оценки — заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Все выданные свидетельства будут внесены в специальный реестр, поэтому любой работодатель, к которому пришел работник с таким свидетельством, сможет по реестру проверить, выдавалось ли оно.

Конечно, сразу возникают вопросы: не будет ли такая оценка профанацией? Не будут ли ЦОКи выдавать такие свидетельства налево и направо за деньги? Это покажет только время,

но сама система, как она выстраивается сейчас, должна исключать такие факты. Дело в том, что оценочные средства, которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена, разрабатываются и утверждаются Советом по профессиональным квалификациям, для всех ЦОКов они будут едины. И именно советы будут аккредитовать ЦОКи, контролировать их работу, проверять соблюдение порядка оценки. Даже решение о выдаче свидетельств о квалификации принимается СПК после проверки, обработки и признания результатов независимой оценки. Это не является решением ЦОКа.

Также СПК создает апелляционную комиссию по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, и организует ее деятельность. Поэтому, если кто-то не согласен с результатами оценки, он будет искать правду не в самом ЦОКе, а в СПК.

Какие особенности взаимодействия с ЦОКами необходимо знать?

Первое: ЦОКи аккредитуются определенным СПК по определенным квалификациям, если они удовлетворили всем требованиям, которые были установлены СПК к материальной базе, экспертам и т.д. Поэтому важно проверить, был ли ЦОК аккредитован. На сайте конкретного СПК должна быть информация обо всех аккредитованных ЦОКах.

Второе: один ЦОК может пройти аккредитацию в нескольких СПК, поэтому важно понимать, по каким именно квалификациям ЦОК может осуществлять свою деятельность по оценке. Но, например, по одному и тому же стандарту ЦОК может иметь право проводить оценку не по всем квалификациям, а только по некоторым. Это тоже важно учитывать соискателям и работодателям.

Зачем работодателю отправлять своего работника в ЦОК, да еще и платить за это? Это удобно, например, если работодатель не хочет создавать внутри своей компании аттестационную или квалификационную комиссию, или в случае трудового конфликта с работниками, или при решении вопроса о преимущественном праве при сокращении численности штата, или

при необходимости проверить кандидата на работу и т.д. Таких причин, наверное, будет много, когда система независимой оценки заработает уже в полную силу. Ведь даже для проведения аттестации одной категории работников работодателю сейчас необходимо очень серьезно организовать процесс внутри компании: создать аттестационную комиссию, включив экспертов в той профессиональной области, в которой работают сотрудники, которых нужно аттестовать, разработать порядок аттестации, оценочные средства и т.д. Часто затраты на отправку работника в ЦОК будут существенно ниже, чем создание внутренней процедуры оценки.

Еще одна возможная проблемная ситуация — это включение в состав комиссии экспертов. То есть внутри компании должны быть еще и эксперты в разных профессиональных сферах, в которой работают сотрудники. Организовать это часто трудно, затратно, а иногда и невозможно. И тут тоже ЦОК может быть определенным выходом.

Итак, если работодатель отправляет работника в ЦОК, то он обязан предоставить ему определенные гарантии, которые прописаны в Трудовом кодексе в связи с принятием Федерального закона от 03.07.2016 №239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”».

В ст. 187 Трудового кодекса РФ появились новые гарантии, связанные с прохождением независимой оценки. Во-первых, за работником

на период ее прохождения сохраняется средний заработок. Во-вторых, если ЦОК находится в другой местности, то работнику производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Оплату оценки также осуществляет работодатель. При этом отправить работника на такую независимую оценку работодатель может только с его письменного согласия. То есть принудительного права отправлять работников для оценки в независимые центры у работодателя все-таки нет.

Итак, подводя итоги. Как повлияет создаваемая в стране система независимой оценки квалификации на взаимоотношения работника и работодателя? Появится третья сторона, которая сможет экспертно подтверждать квалификацию работника. Это, несомненно, повлияет на вопросы подбора персонала (когда будут приходиться соискатели с такими свидетельствами о квалификации), на отказы в приеме на работу соискателей, на конфликты между работником и работодателем относительно квалификации работника (например, при сокращениях, переводах, принятии решений о предложении вакансий и т.д.), на вопросы оплаты труда при присвоении определенных тарифных разрядов и, конечно, самое главное — на процедуру оценки и аттестации работников. Поэтому данные нововведения, несомненно, отразятся на многих кадровых процедурах в бизнесе.

*SuperJob*



