

до

№ 6 (154) 2024
akvobr.ru

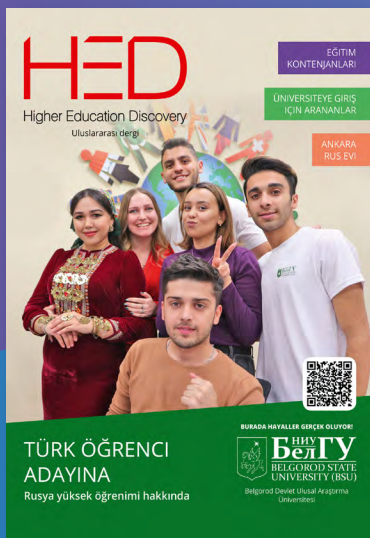
Системная
проф-
ориентационная
работа может
существенно
– до 1% –
увеличить ВВП
страны и региона

Алексей Протопопов

« В ближайшую пятилетку на первый план я ставлю задачи кардинальных масштабных инфраструктурных изменений в КрасГМУ

СПЕЦНОМЕРА ЖУРНАЛА «HED»

Уважаемые партнеры, редакция журнала «HED» выпускает спецномера для чтения иностранными абитуриентами на родном языке



ТУРЦИЯ



ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ



ЮЖНАЯ АЗИЯ



ИРАН



МОНГОЛИЯ



ВЬЕТНАМ

Вышли в свет и были доставлены в Русские дома стран номера на фарси, турецком, бенгальском, вьетнамском, монгольском языках

Редакция работает над номером для абитуриентов из Африки

Заявки от вузов принимаются на dir@hedclub.com



hedclub.com

Содержание

- 4 **Экспертный совет «АО».** Обучение: сократить нельзя оставить. Можно ли «спрессовать» учебный процесс, не ухудшая его качества?

20 Спецпроекты «АО»

- 21 **Первые леди. СПО. Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с директором**
- 22 Попова Т.А. «Подготовка конкурентоспособного специалиста возможна только при участии деловых партнеров...» (Новосибирский кооперативный техникум имени А.Н. Косыгина Новосибирского облпотребсоюза)
- 28 **Человек с обложки**
- 29 Протопопов А.В. «Если ты готов лечиться у своих выпускников, ты на верном пути» (Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого Минздрава России)

37 Международное сотрудничество

- 38 Колтакова Е.В., Максименко А.Ф. Ответственность как универсальная компетенция. О вкладе филиала Губкинского университета в подготовку кадров для предприятий ТЭК Республики Узбекистан (Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина)

44 Кейсы

- 45 Грибовский В.С. Социальное партнерство как условие подготовки специалистов для системы образования Новосибирской области (Болотнинский педагогический колледж)

46 Профессионально-общественная аккредитация

- 47 Батанов А.В. Сражение с «аккредитационными мельницами» начали лучшие российские аккредитаторы на своем первом съезде (Репортаж с I Всероссийского съезда аккредитующих организаций)

57 Политика качества

- 58 Батанов А.В. Борьба за таланты. Что хочет новое поколение, как настроить целевую подготовку и... где находится «главный ключ» для развития страны? (Репортаж с IX Восточного экономического форума)

В номере

4



«Нужна взвешенность и доказательная аргументированность».
Об инициативе сокращения продолжительности школьного образования и не только...

28



Алексей Протопопов, ректор Красноярского ГМУ им. профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого:
«Мы стараемся всех значимых практикующих докторов привлечь к обучению будущих врачей»

47

Первый Всероссийский съезд аккредитующих организаций: **«Имитация – это самое нежелательное, что может случиться с нашим образованием...»**

24



Татьяна Попова, директор Новосибирского кооперативного техникума имени А.Н. Косыгина в проекте «Первые леди. СПО»:
«Техникум – один из лидеров кооперативного образования в России. У нас обучаются 3700 человек по 14 специальностям...»



Лучшие практики экспорта образования: **РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина**

58

ВЭФ-2024. Борьба за таланты. Камчатский кейс: «Лично губернатор, как минимум, раз в год проводит встречи в крупнейших университетах Москвы, Санкт-Петербурга и Владивостока, рассказывая, куда движется возглавляемый им регион...»

Директор

Екатерина Шигапова
✉ dir@akvobr.ru

Главный редактор

Галина Мотова

Научный руководитель

Владимир Наводнов

Отдел журналистики

Марина Брылякова, руководитель
✉ marinabr337@gmail.com
Кристина Парулава
✉ cristina85@list.ru

Отдел продаж

✉ press@akvobr.ru

Отдел подписки

Екатерина Гусева, руководитель
✉ podpiska@akvobr.ru
✉ kat@akvobr.ru

Дизайн и верстка

Анастасия Красавцева

Журнал «Аккредитация в образовании».
Учредитель – ООО «Редакция журнала «Аккредитация в образовании».

Главный редактор Мотова Галина Николаевна.

№ 4 (152) 2024. Индекс издания в каталоге «Роспечать» – 33 176. Тираж 3 300 экземпляров. Цена свободная.

Адрес редакции и издателя:
424003, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола,
ул. Зарубина, 44, оф. 1, ☎ 8 (8362) 72-02-62.
Отдел подписки ☎ 8 (8362) 55-10-80,
72-40-80.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство ПИ № ФС 77-51162 от 13 сентября 2012 г.

Все рекламируемые товары сертифицированы, услуги лицензированы, ответственность за содержание рекламы несет рекламодатель. Мнение авторов может не совпадать с мнением редакции.
Фото Freepik, Pixabay, Rawpixel, Wikimedia.
При перепечатке ссылка обязательна.

Отпечатано с готового оригинал-макета в ООО «Кировская областная типография». Заказ № 3232.
Адрес типографии: 610004, г. Киров, ул. Ленина, 2.

Распространение по подписке. Осуществляется VIP-рассылка по федеральным и региональным органам законодательной и исполнительной власти, органам управления образования. Распространяется: АО «Почта России» по договору № 64/188 ПУ от 10.01.2006 г. на оказание почтовых услуг (подписной индекс 33 176) и ООО «Урал-Пресс Округ» по договору № 02570/2022.

Дата выхода в свет: 6.11.2024 г.

Слово редактора



Галина Мотова, д.п.н., главный редактор
журнала «Аккредитация в образовании», президент Азиатско-
Тихоокеанской сети гарантии качества (APQN)

Все новое – это хорошо забытое старое. Последние пару лет ностальгия по советской системе образования становится все более острой. В академическом сообществе обсуждается инициатива отраслевого министерства по переходу от бакалавриата и магистратуры к базовому (4-6 лет) и специализированному образованию (1-3 года). А на уровне правительства озвучена идея сокращения сроков школьного и вузовского обучения, поскольку 11-летнее образование в школе – «непозволительная роскошь», а пяти-шестилетнее образование в вузе «должно уйти в прошлое».

С точки зрения «хорошо забытого», в этом нет противоречия: в школе обучали 8-10 лет, а в вузе по отдельным специальностям требовалось 4 или 5 лет обучения.

Однако мнения членов Экспертного совета журнала – ректоров вузов (с. 4-19) и работодателей полярно отличаются. Подготовка квалифицированного специалиста, особенно для сферы «регулируемых профессий» (медицина, техника и технологии, архитектура и строительство и др.) требует более длительных сроков обучения. С другой стороны, кадровый голод на производстве требует ускоренного выхода специалистов на рынок труда.

К тому же программы подготовки специалистов в сфере информационных технологий, искус-

ственного интеллекта, больших данных устаревают уже через год.

Спор становится все более острым: как можно доверить свое здоровье и жизнь врачу, не имеющему фундаментальной подготовки и достаточной практики, и как можно растить ИТ-специалиста вне реального производственного процесса.

Вместе с тем, члены Экспертного совета, а также участники IX Восточного экономического форума (с. 58-70) единодушны в одном: «хорошо забытое старое» формировало и воспитывало «разносторонне развитую личность», что безусловно требует времени и не может быть достигнуто путем «спрессования» сроков обучения. В этом случае принципиально важен индивидуальный подход и вариативность обучения. И главное, согласованное определение кого и для чего необходимо обучать. Слишком свежи в памяти годы «образовательного бума», приведшие к противоречиям системы образования и рынка труда.

В настоящее время мы наблюдаем не менее показательный «аккредитационный бум» (с. 47-56). Но в данном случае формирование системы независимой аккредитации – процесс для страны действительно новый требующий новых механизмов и технологий.

Обучение: сократить нельзя оставить. Можно ли «спрессовать» учебный процесс, не ухудшая его качества?

Предложение помощника Президента РФ В.Мединского о необходимости сокращения времени обучения в российских школах и вузах вызвало большой резонанс (и довольно острую реакцию) в профессиональном сообществе. Последовал и комментарий¹ пресс-секретаря главы государства: «Есть у специалистов доводы и за, и против. Но, безусловно, эта дискуссия более чем оправданная...».

Что ж, поскольку «дискуссия более чем оправданная», напомним аргументы² самого В.Мединского: «Время диктует сокращение продолжительности среднего образования; то, что у нас 11 лет – это непозволительная роскошь <...> Оно должно быть спрессовано, чтобы потом [обучающийся мог] раньше вступать в сферу профподготовки». По его мнению, классическое 5-6-летнее образование в вузах в ближайшие десятилетия также уйдет в прошлое, чтобы, став тоже «спрессованным по времени» и более специализированным, отвечать потребностям человека постоянно переучиваться.

В этой инициативе мы сделали бы акцент не на словах о сокращении продолжительности образования. Автор, апеллируя к необходимости более гибких и динамичных образовательных треков, предлагает их «спрессовать». И в этом соль... Поясним, что «спрессованный по времени» учебный процесс – практика для отечественного образования знакомая. Сравним, к примеру, «Алгебру» А.Барсукова (почти 300-страничный учебник математики для 6-8 класса, 1961г.), и современный учебник математики «Алгебра» Ю.Макарычева объемом также в три сотни страниц для 8 класса. Т.е. полвека назад в школе за три учебных года изучали объем математических знаний, который сейчас должны усвоить за год. Итоги таким образом «спрессованного» (в частности, математического) образования, увы, известны...

Итак, высказать свое мнение о неоднозначной, но действительно важной инициативе, которая в перспективе может быть включена в повестку национальной образовательной политики, мы попросили членов Экспертного совета...

¹ https://t.me/rbc_news/103870

² <https://tass.ru/obschestvo/21943953>

? **АО. Поддерживаете ли вы предложенный подход по сокращению сроков образования (в частности, школьного)? Какие рациональные плюсы и потенциально опасные минусы, в случае реализации этого предложения, можете обозначить?**



Дмитрий Олегович Иванов, ректор Санкт-Петербургского государственного педиатрического медицинского университета

– В предложении сократить школьную программу есть рациональное зерно.

Школьники по-разному могут воспринимать тот объем знаний, который усредненно сегодня им предлагается. Об этом хорошо знали в царской России и Советском Союзе.

Именно в СССР появились первые в мире специализированные школы по глубокому изучению определенных предметов. Также была создана уникальная система профессионального образования, где акцент был сделан на подготовку рабочих специалистов, и не было ни социальных, ни других конфликтов между этими группами. Они составляли часть одного общества. Это очень правильный подход.

Объем предоставляемых знаний в церковно-приходских школах и, например, Императорском лицее был абсолютно разным. Но, хотелось бы отметить, что в лицее учащиеся имели возможность выбирать предметы, на которых сосредоточиться. Например, по воспоминаниям современников, Александр Сергеевич Пушкин практически игнорировал точные науки и изучал их, скорее, с философской точки зрения, что, надо сказать, соответствует духу этих дисциплин. Потому он не испытывал непонимания с учителями. Восприятие у всех людей разное, в том числе у девочек и мальчиков. Именно поэтому были созданы раздельные мужские и женские школы, которые просуществовали, напомним, до смерти Иосифа Виссарионовича Сталина.

Сейчас школьникам пытаются вложить все знания, какие предусмотрены программой, и порой они делают уроки до 12 часов ночи, что-то переключается на плечи родителей. Потому что не успевать нельзя, а успеть невозможно. Уверен, далеко не всё, что дети выполняют, обязательно останется у них в памяти. Потому что есть физиологические

особенности, и ребёнок не может взять планку выше той, на какую способен в своем возрасте, без ущерба для физического и психологического здоровья.

Эти надрывы и приводят к тому, что учащийся выпускается из школы с большими пробелами в знаниях, часто совсем не настроенный на учебу и поиск. Не лучше ли развивать таланты? Сроки изучения могут быть адаптированы под конкретные способности ребенка, это принесет только пользу. Надо меньше ориентировать на зубрёжку, больше работать с детьми, прививая им вкус к познанию, желанию проникнуться сутью предметов. Акцентировать внимание на красоту, например, физики в контексте философии, биографий многих великих учёных. Они же полны преодолений и драм, которые вели к раскрытию неординарных личностей, к открытиям планетарного значения.

Детям должно быть интересно учиться и хотеться посещать школу с желанием. И это можно сделать. Неоднократно предлагалось сопровождение детей в процессе обучения, исходя из их психологических и физиологических медицинских особенностей. Речь шла об открытии в школах специальных классов для детей с особенностями. Это могут быть дети без явных признаков патологий, но, например, родившиеся недоношенными, перенёвшие в раннем возрасте неврологические и иные заболевания и так далее. Они могут быть гениальны, но быстро утомляются и в обычном классе могут превратиться в аутсайдеров. А далее, чтобы не выглядеть плохо, они пытаются «объять необъятное» и доходят до нервных срывов, обострения болезней, порой и более тяжёлых последствий. К сожалению, сегодня таких специальных классов нет. Между тем, их актуальность не снижается.

Поэтому предложение, которое прозвучало, надо «продумать до конца», и тогда оно может принести много конкретной пользы.



Елена Николаевна Макаренко, ректор Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)

– Дискуссия по вопросу изменения сроков школьного и вузовского образования достаточно долго находится в повестке дня. Причем одно мнение обозначает проблему в необходи-

мости увеличения этих сроков (или повышения эффективности, интенсивности), другое – сокращения. Обе позиции имеют серьезные аргументы и требуют детального изучения не только с точки зрения административного подхода, но и исходя из запросов рынка, текущей ситуации в стране и мире, необходимости социализации детей в рамках единого воспитательного контура.

Школьное образование – фундамент развития личности и в дальнейшем профессиональной специализации, среда для развития талантов и самоопределения. Если рассматривать исключительно экономические аспекты уменьшения сроков обучения, то очевидно, что аргументы есть, и они достаточно серьезные. Но в не меньшей степени образование решает воспитательную задачу, создает не просто робота для выполнения определенных функций, а закладывает важные навыки и качества, формирует гражданскую позицию. Для этого процесса требуется время, и его продолжительность связана с физиологическим развитием. Его скорость тоже сдвигается, но говорить о коренных изменениях пока рано. Дети сейчас совершенно другие, они цифровые, намного быстрее осваивают то, что для старшего поколения, кажется сложным, но это не говорит о том, что они развиваются быстрее. Аналогичные процессы происходят с каждым новым поколением, а сейчас, учитывая скорость трансформаций, в рамках одного поколения может происходить несколько серьезных переходов.

Думаем, что повышение качества образования, его наполнение и адаптация к современным условиям – это то, над чем действительно стоит работать. И эта работа идет. У ребят появляется все больше возможностей для выбора образовательной траектории в зависимости от личных особенностей. И у родителей должна быть возможность выбора траектории в зависимости от потребностей своего ребенка. Система образования должна быть более гибкой, совершенно точно, и движение в этом направлении идет.



Галина Витальевна Мерзлякова,
ректор Удмуртского
государственного
университета

– Сегодня мы находимся в условиях формирования национальной системы образования и ее интеграции в стратегию развития российской эко-

номики под новые цели и задачи: обеспечение технологического суверенитета и устойчивости, цифровизация, формирование компетенций для ускоренного вхождения в профессию. Актуальная проблема сокращения сроков образования касается всех уровней образования начиная с дошкольного, начального и основного школьного образования как базисов мотивированного обучения на протяжении всей жизни.

Сегодня программа в школах достаточно плотная, а при сокращении продолжительности образования дети попросту не успеют освоить материал в достаточной степени. В тоже время расцвет услуг репетиторского сектора говорит о неэффективности школьного образования. Учителя-практики указывают на необязательность некоторых разделов и отмечают возможность (и даже необходимость) пересмотра утвержденных учебников и методической базы; повышение качества базовой подготовки школьников; перераспределение учебных часов на работу с детьми в парадигме «умений и навыков получения знаний, поиска и отбора достоверной информации, применения теории на практике»; использование цифровых сервисов и ресурсов интернета как неотъемлемой среды жизни современного поколения.

Ключевой целью обозначенной в Указе Президента РФ является «реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотической и социально ответственной личности». Достижение цели требует комплексного подхода и объединенных усилий профессиональных сообществ. Хотелось бы акцентировать внимание на взвешенности и доказательной аргументированности принятия решения о сокращении сроков обучения школьного периода обучения, рассмотрении этого вопроса в контексте системного подхода ко всем уровням подготовки и устранении имеющихся разрывов в формировании системы непрерывной опережающей подготовки и стратегии развития рынков НТИ (региональных рынков труда).

При формировании принципов построения национальной системы для достижения поставленных задач безусловными «плюсами» должны стать: четкое выделение основных целей школьного образования; оптимизация программ обучения, сквозная концепция и стыковка ФГОСов «дошкольного», «школьного», «вузовского» образования с учетом возрастных особенностей; «перезагрузка» образовательных кейсов допобразования; ориентация на индивидуальное личностное и профессиональное развитие молодежи; внедрение

современных интеллектуальных систем сопровождения индивидуальных треков обучения; взаимодействие и ответственность всех стейкхолдеров образования.



Алексей Владимирович Протопопов, ректор Красноярского государственного медицинского университета имени проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого

– Если мы говорим о школьном образовании, то здесь, возможно, есть рациональное зерно, хотя нужно понять аргументированность такой позиции. Но если говорить о высшем, в частности медицинском, образовании, то я эту точку зрения не поддерживаю. Аргумент простой. Вы согласились бы лечиться у врача, который вместо положенных шести отучился три года? Уверен, что нет. Дело в том, что медицинское образование одно из самых сложных, потому что оно готовит тех, кто спасает жизни людей. И «спрессовать» это образование невозможно, ведь будущий врач должен не только получить огромный объем теоретических знаний, но и пройти серьезную практику, а это дело не одного года. Становление клинического мышления – процесс длительный.



Ирина Игоревна Шереметьева, ректор Алтайского государственного медицинского университета

– Сокращение сроков образования в школе – тема, вызывающая многочисленные дебаты среди педагогов, родителей и общественности. Трудно сказать наверняка, в какой степени «прессование» образовательной системы будет полезным или нет. Необходимо серьезное изучение этого вопроса. Ведь сокращение сроков школьного образования должно происходить не просто за счет сокращения срока обучения в школе, а за счет пересмотра содержания общеобразовательных программ, акцентирования внимания на наиболее значимых и актуальных знаниях. Необходимо будет серьезно пересмотреть формы, методы, технологии и средства обучения.

Вопрос продолжительности обучения не ограничивается получением знаний, он касается и психофизиологического развития ребенка. Необходимо изучить серьезные исследования, показывающие, как изменения среднего возраста взросления человека влияют на развитие личности.

Потом, прежде чем сокращать школьный период, необходимо убедиться, что другие уровни образования (среднее профессиональное, высшее) готовы к приему более молодых абитуриентов и что существуют специалисты, которые могут помочь им в профессиональной ориентации и социализации.

Любые глобальные реформы требуют грамотного подхода, тщательной разработки новых учебных программ.

Среди плюсов можно выделить оптимизацию учебного процесса, что позволит сосредоточиться на наиболее значимых и актуальных знаниях. Это может привести к более глубокому усвоению предметов, поскольку учащиеся будут концентрироваться на ключевых аспектах, а не перегружать себя второстепенными деталями.

Кроме того, сокращение времени на обучение может позволить молодым людям быстрее выйти на рынок труда.

Однако существуют и серьезные минусы. Сокращение времени на обучение может привести к недостаточному усвоению материала, снижению качества образования и повышению уровня стресса у школьников. Каждому ребенку необходимо время для глубокого понимания предметов, самостоятельного изучения и развития критического мышления.

Когда речь идет о высшем медицинском образовании, медицина — это не только набор знаний, но и навыков, на формирование которых требуется время. Быстрое обучение может привести к недостаточной подготовке специалистов, что в свою очередь может повлиять на качество медицинской помощи и безопасность пациентов. Нельзя забывать о важности практического обучения и клинического опыта, которые невозможно эффективно освоить в ускоренном темпе.

Поэтому необходим тщательный баланс между эффективностью образования и его качеством, чтобы избежать потери фундаментальных знаний, качественного получения практических навыков.



Александр Владимирович Колсанов,
ректор Самарского
государственного
медицинского университета

– В настоящее время сложилось устойчивое взаимодействие в системе «школа-вуз», что подтверждается ежегодными результатами приемной кампании. В целом происходит увеличение среднего балла ЕГЭ, свидетельствующее о хорошем качестве школьного образования, но имеются и проблемы, требующие решения. В этом плане перед университетами стоит задача подготовки абитуриентов не только к поступлению, но и к обучению в университете, к адаптации обучающихся. С учетом целей начального и основного общего образования, объема изучаемого материала, социальных и физиологических особенностей учащихся, данные задачи можно решить только при сохранении сроков школьного обучения. Сокращение периода обучения в школе приведет к излишне ранней профилизации, уменьшению количества «непрофильных» предметов, формированию фрагментарных, поверхностных знаний, а в некоторых случаях к отсутствию элементарных представлений в определенных областях, что отразится на кругозоре учеников. В дальнейшем это скажется и на эффективности обучения в вузе. Существующая ситуация позволяет университетам осуществлять довузовскую подготовку, которая способствует не только успешной сдаче ЕГЭ, но и, дополняя школьное обучение, создать углубленную систему знаний, вести профориентационную работу. В СамГМУ, например, активно развивается уникальный проект «Базовые и опорные школы», которых сейчас 55. Программы обучения в данных школах построены на взаимодействии с вузом, результатом чего является и сам факт поступления, и подготовка, формирование личности будущего специалиста. Получая разностороннее образование в школе, в дальнейшем поступая в университет, абитуриент готов к большому объему материала в медицинской, социально-гуманитарной и естественно-научной сферах, без освоения которого невозможно формирование грамотного врача. Именно при таком подходе вузовское образование является настоящим образованием в широком смысле этого слова, а не просто профессиональной подготовкой. Считаю, это касается всех специальностей и направлений, реализуемых в высшей школе.



Максим Георгиевич Родионов,
ректор Сибирского
института бизнеса
и информационных
технологий

– Как ректор вуза, я с большим вниманием слежу за дискуссиями о сокращении сроков обучения, в частности, в школьной системе.

С одной стороны, сокращение сроков может представляться привлекательной идеей: ускорить выход молодых людей на рынок труда, сделать образование более гибким и адаптивным к современным требованиям. Однако в этом предложении есть и существенные риски.

Рациональные плюсы сокращения сроков обучения:

- Скорейший выход на рынок труда: молодые люди смогут раньше приступить к строительству своей карьеры.
- Увеличение мобильности: обучающиеся смогут быстрее сменить специализацию или профессию, адаптируясь к изменениям на рынке труда.
- Снижение финансовых затрат: уменьшение сроков обучения может привести к снижению затрат на образование как для семей, так и для государства.
- Возможность получения дополнительных знаний и навыков: сокращение сроков может позволить студентам заниматься самообразованием или проходить дополнительные курсы в более раннем возрасте.

Потенциально опасные минусы сокращения сроков обучения:

- Снижение качества образования: ускоренный темп обучения может привести к поверхностному усвоению знаний и недостаточной практической подготовке.
- Уменьшение времени на формирование личности: студенты могут не успеть сформировать ключевые социальные и личностные качества.
- Повышение конкуренции на рынке труда: увеличение количества выпускников может привести к повышению конкуренции за рабочие места.

- Нехватка времени для самообразования: в результате сокращения сроков у студентов может не быть достаточно времени на самостоятельную работу и саморазвитие.

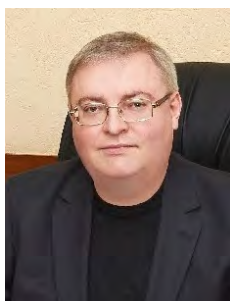
Важно отметить, что сокращение сроков обучения должно сопровождаться реформой системы образования, направленной на улучшение качества и эффективности образовательного процесса. Необходимо внимательно изучить опыт других стран, которые проводили аналогичные реформы. Важно учитывать интересы как студентов, так и работодателей.

Я считаю, что решение о сокращении сроков обучения должно быть принято взвешенно и с учетом всех возможных последствий.



Дмитрий Кириллович Богатырев,
ректор Русской
христианской
гуманитарной академии

– Сокращение сроков образования (в частности, школьного) я не поддерживаю. Нет смысла выпускать невежд и людей без мировоззрения. Выпускники школ и так имеют возможность поступить в колледжи после 9 класса. У подростков нет желания ходить в школу из-за внутреннего климата (бюрократия, диаспоры, криминал).



Валерий Анатольевич Горенкин, ректор Крымского
университета культуры,
искусств и туризма

– Изменения, коснувшиеся отечественной системы общего образования в конце 80-х годов прошлого века, затронули прежде всего продолжительность обучения в общеобразовательной школе за счет увеличения срока освоения программы на один год и одновременного уменьшения учебных дней, отводимых на контактную работу педагогов с обучающимися, на 8%.

Возникает закономерный вопрос, приведет ли анонсированное «спрессовывание» продолжи-

тельности срока обучения к обратному увеличению объема контактных часов, повышению качества образования, возрождению лучших традиций советского образования, а главное - к повсеместному внедрению механизмов ранней специализации? Готовы ли психологически современные школьники принимать осознанное решение в выборе профессии? Можно ли подготовить высококвалифицированного специалиста в сжатые сроки, изучая профилирующие дисциплины всего пару лет? Как это коснется ФГТ, регламентирующих реализацию предпрофессиональных программ по видам искусств, в области физической культуры и спорта?

На примере пролонгированной системы подготовки специалистов в сфере культуры и искусства, базирующейся на академических традициях непрерывного образования, можно с уверенностью сказать, что проблема подготовки востребованных специалистов кроется не в сроках обучения, а в сокращении часов, отводимых на изучение дисциплин профильной направленности, частичном или полном отсутствии ранней профессионализации и профориентации (для направлений подготовки по УГСН 50.00.00 Искусствознание, 51.00.00 Культуроведение и социокультурные проекты и т.д.).

Так, позднее ознакомление обучающихся школ со спецификой различных профессий, скудный арсенал инструментов эстетического и трудового воспитания приводят к возникновению своеобразных «серых зон». С одной стороны, большинство абитуриентов мало осведомлены о профильной направленности образовательных программ и при зачислении в вуз достаточно долго адаптируются к особенностям своего выбора.

С другой стороны, современный среднестатистический выпускник «заточен» на получение оценки в рамках госаттестации. Будущие абитуриенты и их родители в вопросах профессионального самоопределения детерминированы необходимостью получить проходной балл на ЕГЭ. Соответственно, профессиональное самоопределение становится вторичным. Для поступления в высшую школу они вынуждены выбирать из перечня экзаменов далеко не те предметы, которые позволят им получить в будущем профессию в соответствии внутренним потребностям, способностям и устремлениям.

В современных условиях конкурентоспособным может стать только тот выпускник, который не только решает базовые задачи, но обладает развитыми надпрофессиональными компетенциями, стремится самостоятельно выстраивать свою про-

фессиональную траекторию роста, объективно реагирует на вызовы времени, социально-экономические и кадровые потребности инвесторов, представителей работодателей. Конвейерное производство неуверенных в своем выборе специалистов приводит к появлению кадрового дефицита на рынке труда.

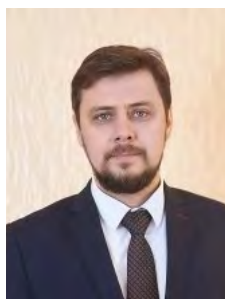
Речь о сокращении сроков обучения без изменения подходов к оцениванию достижений как в системе общего образования, так и профессионального образования противоречит основополагающим принципам обучения. Проведение ранней профориентационной работы во всех без исключения общеобразовательных школах России, сопряженное с возможностью совершенствования компетенций в системе дополнительного образования, должно стать базой для формирования грамотного и востребованного специалиста, который будет способен адаптироваться к социально-экономическим преобразованиям в обществе.



Салават Талгатович Сагитов,
ректор Башкирского
государственного
педагогического
университета им. М. Акмуллы

– Скорее нет, чем да. Чем радикально сокращать сроки школьного образования, наверное, целесообразнее усилить интеграцию общего образования с возможностью профессионального обучения и получения первой профессии в школьные годы. Законодательство это позволяет, но мало кто этим пользуется. На фоне высокого дефицита педагогических кадров в школе и загруженности учителей в среднем по стране на 1,6 ставки трудно ждать от педагогических коллективов предложений по организации дополнительных образовательных услуг.

Ускорение обучения недопустимо в блоке общего образования (5–9 классы), так как оно является «ядром» школьного образования, выстроенным с учетом возрастной психологии.



**Дмитрий Львович
Щеголев,** ректор
Нижегородского
государственного
архитектурно-строительного
университета

– В настоящий момент форсированное сокращение сроков школьного образования представляется едва ли целесообразным. Прежде всего, необходимы глубокая учебно-методическая проработка этого вопроса, создание и апробация новых образовательных программ, проведение профессиональной экспертизы. Если говорить о перспективе, то, безусловно, новые образовательные технологии (в том числе, электронное обучение, VR-технологии и др.) позволят ускорить образовательный процесс.

Представляется более целесообразным выстраивать реальную учебную траекторию ученика в области его будущей профессиональной деятельности уже в школе. Что имеется в виду? Прежде всего раннее «погружение в профессию», то есть освоение части профессиональных знаний, умений и навыков (профессионального модуля) в рамках школьного курса. Например, получение в старшей школе рабочих профессий.

Еще одним элементом ускорения обучения и подготовки квалифицированных кадров может стать более эффективное сопряжение школьных образовательных программ с образовательными программами среднего профессионального и высшего образования. Необходимо выстроить целостную линейку в области образования, которая сейчас зачастую разорвана. Это позволит не только исключить дублирование учебного материала, но при определенных условиях перераспределить часть учебной нагрузки с уровней профессионального образования в коллеже, вузе на уровни общего образования в школе.



**Игорь Александрович
Лагереv,** ректор Кубанского
государственного
технологического
университета

– Нельзя путать образование и подготовку. Образование – это сложный процесс, в ходе ко-

торого студенту передается картина мира и формируется мышление, отражающее его будущую деятельность. У инженера – инженерное, у юриста – юридическое, у врача – врачебное. При этом формируются не просто знания и навыки, а компетенции. То есть готовый специалист способен критически мыслить, создавать новые продукты и технологии, эффективно адаптироваться к быстро изменяющимся условиям.

Я убежден, что сокращение сроков реализации образовательных программ недопустимо, если страна ставит перед собой задачи обеспечения технологического суверенитета. Подготовку же специалиста для конкретного предприятия, для работы в конкретных условиях, на известном оборудовании по готовым технологическим процессам сократить можно легко и без потери качества. Речь может идти даже не о годах, а о месяцах, даже неделях. В ходе подготовки достаточно объяснить обучающимся некоторые теоретические основы и поставить навыки до уровня автоматизма. Однако, после такого обучения не приходится рассчитывать, что выпускник будет способен создавать что-то новое. Компромиссным вариантом является обучение по программам среднего профессионального образования. Это уже 2-3 года, а не 4-6, как при обучении в вузе. Мы наблюдаем рост спроса на программы СПО. В нашем университете в этом году в колледж на первый курс было зачислено около 1000 человек. Три года назад столько же училось в СПО на всех курсах. Но я убежден, что будущие главные конструкторы, великие ученые, крупные предприниматели и в будущем будут получать классическое образование.



**Андрей Юрьевич
Александров,**
ректор Чувашского
государственного
университета
имени И.Н. Ульянова

– Последние недели особое внимание привлекает тема сокращения сроков обучения в вузе и школе. Насколько эта мера рациональна и своевременна? С одной стороны, предприятия повсеместно ощущают критическую нехватку кадров и хотят получать готовых специалистов как можно быстрее. С другой стороны, технологии обновляются практически каждый день и также быстро устаревают,

а значит выпускники вузов должны успеть изучить их и научиться применять на практике, пока они «в топе». Казалось бы, все говорит за ускорение: быстрее обучить новые кадры, быстрее их трудоустроить. Но есть определенные риски.

Не стоит забывать, что основная функция современного высшего образования – научить человека думать, анализировать и перерабатывать новую информацию, самообучаться и саморазвиваться. Университет сегодня не просто дает набор «законсервированных» знаний и умений, он воспитывает личность, способную адаптироваться к новым знаниям и технологиям; продолжать свое развитие на протяжении всей жизни. Проще говоря, мы «учим учиться». А для этого нужна качественная база, которая позволяет сформировать интеллектуально и психологически развитую личность. И спешка здесь скорее неуместна.

Концепция «образование на протяжении всей жизни» становится необходимым условием. Возникает вопрос: а сможет ли человек, который привык «учиться меньше», постоянно самообучаться и переучиваться? Ведь если выпускник привык, что образование даётся ему «по минимуму», будет ли он готов к дальнейшему обучению? Будущее российского образования должно быть направлено на развитие гибкости, критического мышления и готовности к новым вызовам. Уменьшение сроков обучения в вузах может привести к снижению глубины подготовки специалиста. Образование – это не количество прослушанных часов, а объем полученных знаний. Важно учитывать, что многие дисциплины требуют глубокого понимания и времени для освоения.

Необходимо помнить, что существуют такие направления, где сроки обучения должны быть никак не меньше 5-6 лет: сложные технические и инженерные направления, медицинские и педагогические направления. Трех-четырёх лет недостаточно для их подготовки. Мы же хотим доверять врачу, к которому идем на прием, быть уверенными в глубине и качестве его знаний?

Вуз – это еще и наука, разработки, открытия. В вузе должны учиться ребята, заинтересованные в научной деятельности, готовые продолжить глубокое погружение в учебу, способные творчески мыслить. Если абитуриент не видит свое будущее в таком ракурсе и больше тяготеет к прикладным знаниям практической направленности, то его с радостью примут в любом колледже и помогут стать качественным профессионалом.



**Наркевич Игорь
Анатольевич**, ректор
Санкт-Петербургского
государственного химико-
фармацевтического
университета

– Школьное обучение – это не только процесс получения знаний, это важный этап развития личности. При сокращении срока обучения в школе встает вопрос не столько о подготовленности с точки зрения полученных знаний, сколько о психофизиологической готовности к получению высшего образования и ускоренному выходу на рынок труда.

Школе необходимы такие образовательные технологии, которые позволят выпускникам быстро адаптироваться в среде среднего профессионального и высшего образования. Нужны технологии ранней профориентации, причем именно в деятельностном формате, когда школьники непосредственно вовлечены в процесс освоения навыков и методов, знакомятся не только с направлениями и будущими профессиями, но и со способами деятельности в той или иной профессиональной сфере.

Для выпускников школ, планирующих продолжить образование в вузе, важно формирование навыков исследовательской и проектной деятельности, критического мышления, коммуникативных компетенций. Формировать исследовательское мышление нужно и важно начиная уже с младшего школьного и подросткового возраста. В старшей школе такие ребята могут приходить на научно-технологические стажировки в вуз, включаться в НИР. Полноценно в проектные группы из аспирантов, студентов и молодых ученых. Для этого нужно развивать у школьников умение учиться, анализировать информацию, умение формулировать исследовательские вопросы, а для будущих инженеров видеть проектную или технологическую задачу целиком. Для ребят, которые ориентированы на среднее профессиональное образование и получение рабочих профессий, нужна гибкая система вовлечения. Для этого в школьную программу в рамках внеурочной работы интегрировать специализированные практико-ориентированные курсы на базе ссузов, создание специальных полигонов профессий. Это позволит существенно усилить и развить навыковую составляющую при получении первой профессии еще в школе. Нам постоянно говорят о том, что дети в школе загружены с утра и до вечера. Возможно, это означает, что школьная программа перена-

сыщена. Но какие это форматы? Как правило, это заучивание теоретического материала, подготовка к ЕГЭ, наглядно-демонстрационные методы изучения материала.

Не надо стараться «накачать» детей знаниями в кратчайшие сроки, важно научить их обращаться с этими знаниями, последовательно вводя в мир профессий, давая в руки инструменты деятельности. Такие подходы позволят, на наш взгляд, действительно сократить сроки выхода готового специалиста на рынок труда.

Наш вуз уже много лет выстраивает системную работу в направлении популяризации фармацевтических и смежных профессий среди школьников, опираясь на ключевой принцип нашей модели популяризации и профориентации – "в увлекательной форме не только рассказываем про химию и биологию, создаем возможности школьникам для получения опыта – вовлекаем в учебные ситуации, в которых школьники и учителя-предметники будут действовать как будущие провизоры и фармацевты". СПХФУ поступательно несколько лет формировал сетевую образовательную среду, обеспечивающую становление и развитие опыта школьников совместно с учителями, в т.ч. с университетскими наставниками (преподавателями, студентами), в продуктивной учебно-исследовательской и проектной деятельности, повышающей их мотивацию к изучению химии и ориентации их на фармацевтические профессии. Результатом нашей работы стало открытие в 2023 году центра по работе со школьниками и учителями Центр ПИК СПХФУ, в «орбите» которого сегодня более 90 школ Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

За прошедший учебный год совместно со школами и отраслевыми партнёрами СПХФУ реализовано около 100 коротких профориентационных программ: экскурсий, выездных лекций, открытых технологичных мастерских для старшеклассников Санкт-Петербурга и других регионов, в которых приняли участие около 2500 школьников. В этом году 25% студентов, поступивших на первый курс, прошли профориентационные программы вуза в школе.

Что касается высшего образования, это не просто подготовка специалиста под конкретное рабочее место, это, в первую очередь, постановка мышления, системной картины мира, формирование мировоззрения и способности отвечать на непростые вопросы и вызовы, стоящие сегодня перед страной и обществом. С этой точки зрения, в гонке за ускоренным выходом на рынок труда есть риск превратить вузы в большие техникумы и потерять высшее образование как феномен.

Как справедливо было отмечено, изменились времена, изменились кадровые потребности, привычные схемы и модели в современных условиях уже неэффективны. Это значит, что нужны люди, которые будут способны создавать инновации, проектировать новые модели и трансформировать системы: RnD (исследования и разработки) лидеры, ведущие прорывные разработки, направленные на решение задач импортозамещения и достижения технологического превосходства отечественных отраслей; технологические лидеры в области масштабирования и трансфера инновационных технологий, проектирования, инжиниринга и организации научно-производственных площадок; системные лидеры, способные управлять полным циклом разработки и внедрением импортозамещающих технологий, обеспечивая эффективность RnD и технологического трансфера, соответствие проводимых исследований и разработок актуальной мировой и национальной повесткам.

Готовить таких людей не стало проще или быстрее, скорее наоборот. Это крайне сложные задачи, которые решать вузу в одиночку невозможно, необходимо формирование целой образовательной экосистемы, включающей в свой контур, в том числе, предприятия реального сектора экономики по образовательным, научным и общественным инициативам.

В СПХФУ ведется активная работа по формированию такой экосистемы. Например, в 2024 году коллективом СПХФУ реализуется акселерационная программа «ХимФарм Долина» в рамках развития молодежного технологического предпринимательства: более 500 участников из СПХФУ и других университетов, более 60 проектных команд разрабатывают технологические решения в ответ на более чем 30 индустриальных задач, поставленных индустриальными партнёрами акселератора, в том числе ООО «Фармасинтез Норд», компаниями "Цитомед", "Газпрогнефть", "ТатнефтьБиотех", "НОРДЕНА", "БруттоНетто", "Перекресток" и другие.



Александр Павлович Горбунов, ректор
Пятигорского
государственного
университета

– Проблема сокращения сроков подготовки образования на самом деле глубже, фундаментальнее и перспективнее, чем она кажется при первом при-

ближении. Часто на неё смотрят, как на решение узко прагматических задач быстрого обеспечения текущих потребностей экономики кадрами или же снижения объёма бюджетных расходов на сферу образования.

Ведь само по себе сокращение сроков уж точно не даст улучшения, а, скорее, даст обратный результат.

Сжатие сроков обучения, без потери уровня образовательных результатов и даже с его повышением, возможно двумя путями:

1. Увеличением интенсивности обоих видов действованного там труда – как самих обучающихся, так и обучающего труда преподавателей – то есть увеличением затрат труда, его количества;
2. Увеличением производительности (результативности) этих обоих видов труда, то есть увеличением производительной силы труда и, соответственно, возрастанием каждого его единичного результата.

Второй путь более оптимален и перспективен. Однако для его осуществления необходима кардинальная содержательная перестройка, включающая две стороны: технологическую и социально-экономическую.

Технологическая сторона предполагает реформатирование методологии и методики обучения в едином перспективно-ориентированном фундаментализированном ключе, при котором сокращение экстенсивной продолжительности становится возможным за счёт, во-первых, соинтегрирования всего предметно-дисциплинарного комплекса на единой мировоззренческой, методологической базе, и, во-вторых, разработки и применения под эту базу передовых, высокопроизводительных способов и методов обучения.

Главное, чтобы и школьники, и студенты имели перед собой не раздробленный, малосвязанный между собой набор предметов, как сейчас, а единый комплекс всеобщих закономерностей организации, развития и преобразования, с пониманием их реализации в разнообразных предметно-дисциплинарных сферах.

Социально-экономическая же сторона состоит в присвоении (освоении) знаний и способностей в качестве интеллектуального производительно-преобразовательного инструментария (главного капитала) и поэтому предполагает коренное изменение внутреннего мотива к обучению и самой цели обучения – «для чего, ради чего» – то есть

требует придания большого смысла всему процессу овладения передовыми знаниями и способностями с целью позитивного преобразования окружающего мира и самого себя.

? АО. Обозначьте кратко «тройку» необходимых системных решений (управленческих, ресурсных и т.п.), которые в наибольшей степени будут способствовать формированию гибких, динамичных, адекватных вызовам времени, образовательных треков.

Дмитрий Олегович Иванов, ректор Санкт-Петербургского государственного педиатрического медицинского университета:

– Высшее образование должно все-таки решиться и перейти обратно к советской и даже дореволюционной, системе, они были по подходам во многом схожи. Это предложение касается именно подходов к системе преподавания, несколько не отрицая важность новых технологий и современных знаний.

На мой взгляд, собеседование является обязательным при приеме на гуманитарные и медицинские дисциплины. Мы должны видеть человека, который планирует учиться, чтобы работать с людьми. Возможно, с сохранением ЕГЭ.

Мы же готовим будущих специалистов, которые должны будут предлагать инновационные и смелые решения. А значит, думать! Понять, что человек способен не только выучить вопросы ЕГЭ (что тоже характеризует целеустремленность, усидчивость), но и может размышлять, можно, только пообщавшись с ним.

Высшая школа, безусловно, ждёт новые, свежие подходы, которые ей принесут только люди. А их надо найти, подготовить, оставить в системе.

Важно помочь людям найти себя, а не просто накачать каждого знаниями.

Средняя и высшая школы в этом процессе взаимосвязаны.

Елена Николаевна Макаренко, ректор Ростовского государственного экономического университета (РИНХ):

– Формированию гибких, динамичных и адекватных вызовам времени образовательных треков в высшем образовании способствует разработка образовательных программ в тесном сотрудничестве с бизнесом и общественными организациями. Это позволяет программам соответствовать

потребностям рынка труда и запросам общества, а самим студентам дает необходимый практический опыт и навыки для успешной работы. Развивается также программа стажировок, бизнес-акселераторов, проектно-образовательных интенсивов с решением практических кейсов. В комплексе это формирует реальные навыки, которые сразу адаптированы к запросам конкретных работодателей.

Еще одним аспектом модернизации системы высшего образования может выступать повышение академической мобильности. Она позволяет студентам расширить свой кругозор и получить опыт жизни в разных странах и культурах, в совершенно разных социальных и экономических условиях. Совершенствование нормативно-правовой базы, формирование прозрачных механизмов осуществления академической мобильности, анализ лучших практик и формирование на его основе методических рекомендаций для университетов значительно способствовали интенсификации мобильности студентов.

Регулярный внутренний и внешний мониторинг, оценка эффективности образовательных программ и треков является важнейшим шагом в обеспечении их соответствия меняющимся требованиям рынка труда. Это позволяет вузам и образовательным учреждениям выявлять области для улучшения, корректировать свои программы и обеспечивать их актуальность и эффективность. В этом направлении требуется разработка единой политики в области качества и предоставление необходимых инструментов для реализации поставленных задач.

Галина Витальевна Мерзлякова, ректор Удмуртского государственного университета:

– Сегодня вузы реализуют различные образовательные модели, в основу которых заложены принципы практико-ориентированности и технологии проектного обучения. Данные трансформации являются актуальным ответом на внешние вызовы: переход от массовой подготовки кадров к индивидуализации обучения, формированию гибких образовательных траекторий; развитие талантов; формирование кадров для развития индустрии и обеспечение экономического лидерства; партнерское взаимодействие.

Фокус вуза на качество обучения, опыт по внедрению новой образовательной системы позволил выделить проблемы, часть которых университет смог решить через механизм участия в программе ПСАЛ «Приоритет 2030». Однако остались проблемы, требующие концептуальных решений.

Серьезный барьер – кадровое обеспечение образовательного процесса. Запуск новой модели обучения, выстраивание механизмов проектного управления и сопровождения ИОТ требует изменений профессиональных треков ППС, в числе которых преподаватель–новатор (проектный менеджер, контент-менеджер), тьютор, педагогический дизайнер, трекер, цифровой наставник, куратор инновационных практик и др. Переход к инновациям ограничен рамками действующих ФГОС и условиями трудоустройства ППС на основе учебных часов и преподаваемых дисциплин. Необходимо обновление государственного регулирования актуальных видов и норм педагогической деятельности с учетом специфики их реализации, соотношения нагрузки преподавателя и учебных часов подготовки студента.

Ускорение включения обучающихся в профессиональную деятельность, обеспечение «бесшовного» входа в профессию требуют решения вопроса о возможности трудоустройства без наличия высшего образования. Внедрение новых форматов «коротких» практико-ориентированных программ, в т.ч. под запросы работодателей было бы ответом на острые проблемы образования и изменений на рынке труда; устранением существующего разрыва между традиционными квалификациями и гибкими путями обучения. В перечень ключевых инноваций можно включить признание активно обсуждаемых академической общественностью (и на базе опыта НИУ ВШЭ, ТГУ) программ «микровквалификаций», подтверждающих профессиональные навыки тех, кто начнет работать во время учебы. Необходимо увязать их с основной профессиональной квалификацией в соответствии с ФГОС ВО.

В решении вопроса, вероятно, требуется корректировка национальной системы профессиональных квалификаций в части описания специфических для профессиональных отраслей требований к конкретным навыкам работников (существующие сейчас профстандарты охватывают целые виды профессиональной деятельности). Определение концептуальной основы и системного подхода к микровквалификациям имеет решающее значение для их внедрения в качестве инструмента эффективного обучения.

Алексей Владимирович Протопопов,
ректор Красноярского государственного
медицинского университета имени
проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого:

– Из опыта нашего медицинского университета мы видим, что стало, к сожалению, меньше профессионально ориентированных абитуриентов, меньше хорошо подготовленных, которые успешно осваивают школьную программу. И в связи с этим в вузах сокращается количество абитуриентов. Поэтому важно начинать профориентационную работу не в 7 или 9 классе, а гораздо раньше, может быть, даже с детского сада. Конечно, здесь должны подключаться психологи, социальные педагоги, чтобы нивелировать риски негативных отклонений. Безусловно, это будет влиять и на успешность в учёбе, и на личные достижения в целом.

Ещё один тезис. Система высшего, именно медицинского, образования – это система непрерывного образования. Врачи обязаны каждые пять лет проходить обучение, и чтобы успешно пройти периодическую аккредитацию, нужно ежегодно повышать свою квалификацию. В медицине этот процесс отлажен, но это должно быть абсолютно везде, в любом другом высшем образовании. Например, в нашем вузе создан центр компетенций, чтобы ежегодно наши преподаватели повышали квалификацию в той или иной направленности. Недаром говорят, что кадры решают все. Развитие системы образования невозможно без подготовленных, мотивированных кадров, без тех педагогов, которые чувствуют запросы нынешних обучающихся (а они постоянно меняются), без тех педагогов, которые должны уметь работать с цифровыми технологиями. Поэтому здесь тоже важна переподготовка, повышение квалификации, создание кадровых резервов, стимуляция, в том числе и с привлечением материальных поощрений, в освоении новых методик преподавания.

Считаю, что вузы должны стать опорой инновационного развития регионов. И это надо начинать со студенчества. Можно говорить о развитии предпринимательских компетенций у студентов. В нашем вузе все выпускники проходят через программу повышения квалификации по цифровым компетенциям. Это значит, что на выпуске ребята получают дипломы и уже удостоверение о повышении квалификации.

На базе медицинского вуза при поддержке власти должны разрабатываться и масштабироваться передовые решения в области здравоохранения. Нужно выстраивать эффективное взаимодействие медицинских вузов и регионов с целью внедрения

прорывных направлений развития медицинской науки и модернизации первичного звена здравоохранения, и это дорога с двусторонним движением: регион тоже должен чутко реагировать на запросы вуза и предоставлять новые площади, клинические базы.

Ирина Игоревна Шереметьева,
ректор Алтайского государственного
медицинского университета:

– В современном мире высшего медицинского образования необходимо адаптироваться к быстро меняющимся вызовам и требованиям. Системные решения, направленные на формирование гибких и динамичных образовательных треков, должны включать активное внедрение телемедицины и цифровых технологий в образовательный процесс, что дает возможность обучать студентов использованию современных технологий для мониторинга здоровья и оказания медицинских услуг на расстоянии. Эффективное использование искусственного интеллекта, технологий виртуальной и дополненной реальности, анализа больших данных и платформ для дистанционного консультирования позволяет будущим врачам быть готовыми к медицине 21 века.

Не менее важным является дальнейшее развитие сотрудничества с клиническими базами и научными учреждениями для отработки практических навыков, обмена опытом и знаниями, что создает единую экосистему, способствующую интеграции теории и практики. А также периодическое обновление образовательных программ в соответствии с новейшими исследованиями и инновациями в медицине, что гарантирует выпускникам готовность к вызовам времени, способность оперативно реагировать на изменения в сфере здравоохранения.

Александр Владимирович Колсанов, ректор
Самарского государственного медицинского
университета:

– Во-первых, анализ существующих потребностей и трендов будущего, проектирование содержания образовательных программ с учетом внешних и внутренних контекстов, то есть постоянная оценка запросов стейкхолдеров образования - работодателей (в случае медицинского – медицинских организаций, медицинских и фармацевтических компаний), студентов, абитуриентов и др. При разработке новых образовательных программ, которые запущены в СамГМУ с сентября 2024 года, мы учитывали требования рынка труда и пред-

лагаем студентам по специальности «Лечебное дело» после освоения «ядерной программы» возможность индивидуализации: он может выбрать дисциплины/модули, в ходе которых углубленно подготовится к работе в первичном звене, в стационаре, получит компетенции в области исследований и разработок. Это позволяет студенту еще на этапе специалитета продуманно подойти к своей карьерной траектории. С целью реализации данного подхода созданы кафедры - амбулаторно-поликлинической помощи с курсом телемедицины, научных и инновационных технологий в здравоохранении, введена позиция «руководитель образовательной программы».

Второе решение – дополнительное профессиональное образование во время освоения основной образовательной программы, когда обучающимся предоставлены «открытые модули», которые он выбирает по своему желанию, исходя из потребностей будущей профессии. В нашем университете создан реестр из 28 программ ДПО для студентов, в том числе модули, целью которых является формирование навыков работы на медицинском оборудовании и с технологиями в области «ИТ-здравоохранение», созданными в СамГМУ. Перспективным является создание консорциумов вузов, когда университеты обмениваются лучшими практиками. В 2023 году по инициативе СамГМУ создан Научно-образовательный консорциум в сфере медицины, в состав которого входят 27 медицинских университетов, ИТ-компании, НМИЦ. Для выбора студентов доступно 102 модуля по лидерским тематикам вузов-участников, проведены образовательные академические обмены с участием 5 вузов, в СамГМУ – 2.

Третьей, очень важной составляющей, является практико-ориентированность образовательных программ. Для реализации данного подхода необходимо постоянное взаимодействие с партнерами. Если говорить об управленческих решениях, то это обязательное участие партнеров в разработке и реализации образовательных программ/треков в части влияния на их содержание и подходы к обучению, например, включение в состав экспертных советов институтов. Медицинское и фармацевтическое образование всегда было практико-ориентированным. В настоящее время мы предлагаем включать обучающихся в конкретные продуктивные и исследовательские проекты СамГМУ, реализуемые совместно с нашими промышленными партнерами. Так, образовательная программа по специальности «Фармация» построена по принципу участия студентов в учебных и реальных проектах, практическая подготовка в обязательном порядке проходит на базах фармацевтических

предприятий и компаний, новые задачи решает кафедра управления и экономики фармации, которая стала базовой кафедрой «Аптеки Плюс». Что касается клинических специальностей мы усиливаем работу с целевыми студентами – принята Программа взаимодействия СамГМУ и медицинских организаций – наших основных заказчиков целевого обучения и партнеров. Основная цель – обеспечение высокопрофессиональными специалистами, владеющими современными технологиями, устранение кадрового дисбаланса и развитие отрасли.

Максим Георгиевич Родионов,
ректор Сибирского института бизнеса и информационных технологий:

– Формирование гибких и динамичных образовательных треков, адекватных вызовам времени, требует комплексного подхода, включающего следующие три системных решения:

1. Повышение гибкости учебных планов. Введение модульной системы обучения, возможность выбора специализаций, дополнительных курсов и практик в рамках одной программы позволит студентам строить индивидуальные образовательные траектории, отвечающие их интересам и карьерным амбициям.
2. Активное взаимодействие с рынком труда. Тесная связь вуза с работодателями через совместные проекты, практики, мастер-классы, консультации позволит актуализировать образовательные программы, формировать востребованные навыки и знания, а также обеспечить студентам доступ к реальным профессиональным опытам.
3. Развитие цифровой инфраструктуры. Внедрение современных цифровых платформ и технологий обеспечит доступность образования в онлайн-формате, позволит использовать инновационные методы обучения, а также предоставит студентам возможность получать знания из разных источников и в удобном для них режиме.

Эти три компонента в комплексе позволят нам создать современную, динамичную и гибкую систему высшего образования, которая будет отвечать на вызовы меняющегося мира и готовить выпускников к успешной карьере в XXI веке.

Дмитрий Кириллович Богатырев,
ректор Русской христианской гуманитарной академии:

– Считаю необходимыми три системных решения:

1. Необходимо отказаться от компетентного подхода как универсального для всей системы образования. Компетентный подход пригоден для среднего профессионального образования и для некоторых специальностей, например, инженерных, но не для классических университетов и социогуманитарного образования. Компетентная модель, навязанная нам англосаксами, — это главная деструктивная сила, удавка на шее российского образования.
2. Система ЕГЭ в ее нынешнем виде разрушительна и для высшего, и для среднего образования. Ее необходимо реформировать, поскольку отменить сразу не получится.
3. Необходимо сокращение количества бюджетных мест по гуманитарным и социально-экономическим специальностям, но с сохранением общего объема финансирования. Одно место, таким образом, должно стоить дороже. Необходимы комплексные решения по среднему и высшему образованию.

Валерий Анатольевич Горенкин, ректор
Крымского университета культуры, искусств и туризма:

1. Подбор и расстановка кадров с учетом внешних и внутренних ситуационных переменных (инновационная кадровая политика – кадровое брендинг, мониторинг системы мотивационной заинтересованности сотрудников, в том числе работодателей, участвующих в реализации образовательных программ, создание собственного управленческого и научно-педагогического кадрового резерва, внедрение механизмов краудсорсинга, создание фокус-групп и внедрение механизмов бенчмаркинга).
2. Управление стоимостью образовательных услуг с учетом механизмов процессно-ориентированного учета затрат.
3. Разработка и внедрение востребованных на рынке труда образовательных программ, в том числе с учетом региональной специфики.

Салават Талгатович Сагитов, ректор
Башкирского государственного
педагогического университета
им. М. Акмуллы:

– Современной школе необходимо расширять практико-ориентированный подход. Можно вспомнить формат УПК (учебно-производственных комплексов), который был активно реализован, например, в 80-х годах: один день в неделю старшеклассники ходили на производство (швейная фабрика, комбинат питания, типография, машинно-тракторная станция), где обучались профессии (швейное, поварское дело, делопроизводство, уход за автомобилем и пр.). Выпускники школ получали документ о рабочей профессии наряду со средним общим образованием. При правильной организации этот формат будет востребован и сейчас – открываются же психолого-педагогические классы, инженерно-технические классы. Просто сейчас всё не системно, и пока очень низкая заинтересованность работодателей устанавливать долгосрочные связи. А ведь ребята, которые попробовали себя на протяжении двух лет на реальном производстве, делают более осознанный профессиональный выбор вуза, а если не поступят – имеют возможность пойти работать, имея квалификацию. Польза от УПК будет и школе, и вузам, и экономике, может стать стартовой площадкой карьеры школьника.

Второй момент. Необходимо более активно использовать возможность профессионального обучения вне конкретных базовых предприятий. Есть ремесло, на которое выучиться можно достаточно быстро: дизайнер ногтей, парикмахер и др. Получив документ о квалификации, уже можно совмещать работу с продолжением обучения даже в школе, если к профессии нет требований достижения совершеннолетия. У нас в вузе этот формат используется в проекте «Вторая профессия» и довольно востребован студентами. В рамках ОПОП мы предлагаем ряд интегрированных программ профессионального обучения

Третий момент – к сожалению, пока слаба интеграция «заказа» на рабочие руки с потенциальными молодыми кадрами. Несмотря на модернизацию центров трудоустройства и «перезагрузку» службы занятости, нет единой платформы поиска вакансий по отраслям хотя бы на уровне региона. Каждое предприятие ищет работников, как может, и каждый студент ищет работу также. У нас в вузе есть специальное структурное подразделение, оказывающее помощь в трудоустройстве студентов и поиске вакансий. Так туда обращается очень большое количество людей даже со стороны, потому что база вакансий ве-

дется добросовестно, они систематизируются, обрабатываются, делается целенаправленная рассылка по профильным кафедрам, выпускникам прошлых лет и т.д.

Университет поддерживает раннее трудоустройство студентов: мы готовим учителей, а они сегодня очень востребованы школой. Мы предоставляем работающим студентам индивидуальный график обучения и обеспечиваем индивидуальное сопровождение. Изменения в ФЗ «Об образовании в РФ» открыли для мотивированных ребят широкие возможности для собственной траектории раннего профессионального взлета.

**Дмитрий Львович
Щеголев**, ректор Нижегородского
государственного архитектурно-
строительного университета:

1. Разработка кадровых стратегий (по отраслям) на основе научного прогнозирования (планирования) социально-экономического развития России.
2. Развитие практики целевого обучения.
3. Выстраивание эффективного взаимодействия между образовательными организациями и предприятиями реального сектора экономики.

Игорь Александрович Лагерев,
ректор Кубанского государственного
технологического университета:

– В наибольшей степени гибкие образовательные траектории будут формироваться при более активном внедрении совмещенных образовательных программ СПО и обучения в 10-11 классах, когда старшеклассник, завершая обучение в школе, параллельно осваивает программу СПО. По окончании школы он либо будет иметь готовую профессию плюс аттестат, что позволит начать трудовую деятельность, либо будет иметь возможность поступить в вуз. Также вузам следует активно развивать пакеты программ дополнительного профессионального образования, отвечающих требованиям времени. Кроме того, на всех этапах образовательного процесса должны принимать участие работодатели.

Андрей Юрьевич Александров, ректор
Чувашского государственного университета
имени И.Н. Ульянова:

– По моему мнению вузам сейчас как никогда важно выстроить систему взаимодействия с предприятиями. Для того, чтобы выпускник вуза обладал всеми необходимыми компетенциями по запросу предприятия, «ковать» его нужно именно в партнерской связке «вуз-предприятие»: привлекать практиков к преподаванию, выполнять лабораторные и практические работы на базе реального заводского оборудования, составлять программы обучения с учетом потребностей предприятия, переходить от банального выполнения выпускных квалификационных работ к решению дипломов в форме стартапов, практических кейсов. Расширить практику стажировок на предприятии без отрыва от учебы, начиная с третьего, а иногда и со второго курса. Популяризировать обучение по целевым договорам всеми доступными средствами. Сделать наставничество на производстве более широким и многообразным. И когда молодой специалист придет устраиваться на работу, создать для него максимально комфортные условия.

Большую роль играет и проведение совместной, подчеркну это слово, профориентационной работы. Будущему абитуриенту уже мало выбрать специальность и вуз по вкусу, он хочет знать, где и в каких условиях сможет работать, на какую зарплату рассчитывать. Стоит ли начинать профориентацию в школе еще раньше, чем сейчас принято – спорный вопрос. Но совершенно точно, что нужно поработать над ее видами и формами, привлечь к этому процессу психологов, педагогов, методистов. И это уже задача не отдельно взятого вуза, а профильного министерства.

Наркевич Игорь Анатольевич, ректор Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета:

– Ответом на вызов, связанный с острой необходимостью подготовки кадров, способных обеспечить технологический суверенитет страны уже сегодня, могла бы стать, например, годичная магистратура. На данном уровне образования сокращение срока обучения более чем оправдано, зачастую года достаточно для получения дополнительной или более углубленной специализации или нарастить требуемые компетенции, особенно, если у человека уже есть опыт работы.

Интересной видится траектория развития выпускников ссузов, которые, с одной стороны, трудоустроившись на предприятия, могут закрывать

кадровые потребности, связанные с решением текущих задач реального сектора экономики, и параллельно, обучаясь в вузе, наращивать компетенции, которые в перспективе позволили бы им стать лидерами технологических проектов. И в таком случае также было бы оправданным сокращение сроков получения высшего образования.

Александр Павлович Горбунов, ректор
Пятигорского государственного
университета:

– Если исходить из прагматических соображений, то управленческие решения лежат на поверхности и связаны с разбюрократизацией нормативных оснований нынешней высшей школы: 1) ввести формы ускоренного обучения; 2) расширить освоение дополнительных дисциплин, изучаемых языков и даже квалификаций именно с записью в приложение к диплому; 3) разработать под это финансово-экономические расчёты и порядок возмещения дополнительных затрат.

Если же исходить из необходимости достичь опережающего прорыва российской высшей школы, то требуется перестройка самого подхода к обучению, а именно переход от традиционного знаниевого подхода и от ныне доминирующего компетентностного подхода, – к всеоценивающему подходу, придающему всем частным, частичным конкретно-ситуационным областям знаний (деятельности, компетенций) статус именно областей применения, приложения всех универсально-уникальных знаний и компетенций преобразовательности.

Именно таким образом создаётся единая базисная вдохновляющая основа, изменяющая саму целеустановку обучения и личностно-профессионального формирования.

Спецпроекты «АО»

- 21** Первые леди. СПО. Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с директором
- 22** Татьяна Попова, директор НКТ им. А.Н. Косыгина: «Подготовка конкурентоспособного специалиста возможна только при участии деловых партнеров...»
- 28** Человек с обложки
- 29** Алексей Протопопов, ректор КрасГМУ им. профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого: «Если ты готов лечиться у своих выпускников, ты на верном пути»

Первые леди. СПО

Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с директором

Этот спецпроект журнала, стартовавший в 2021 году, за несколько сезонов доказал устойчивый интерес читателей к центральной теме. Именно поэтому мы расширили его рамки, главными героинями стали женщины-руководители образовательных организаций профессионального образования. Поддержкой для новой редакционной инициативы стал не только читательский интерес, но и данные статистики: более половины директорского корпуса системы СПО сегодня составляют женщины. А также за последнее время произошло обновление кадров руководителей ссузов почти наполовину. Это ставит дополнительную задачу перед нами как СМИ: помимо информационного сопровождения деятельности образовательных организаций, считаем, что необходимо широкое персональное представление лидеров СПО: их практик, позиций, взглядов и принципов. Полагаем, это будет полезным фактором для корпоративной сплоченности профессионального педагогического сообщества. Да и встречи на страницах журнала с сильным руководителем, представляющим опыт своего коллектива, инструменты эффективных решений, всегда интересны коллегам!

Гость очередного выпуска проекта – Татьяна Попова, директор Новосибирского кооперативного техникума имени А.Н. Косыгина Новосибирского облпотребсоюза, чей труд отмечен многими отраслевыми, профессиональными, региональными наградами. Сегодня техникум, который она возглавляет с 2014 года, – один из лидеров кооперативного образования в России.

Татьяна Анатольевна Попова,
директор ЧПОУ «Новосибирский
кооперативный техникум имени
А.Н. Косыгина Новосибирского
облпотребсоюза», почетный
работник сферы образования
Российской Федерации



Татьяна Попова

директор ЧПОУ «Новосибирский
кооперативный техникум
имени А.Н. Косыгина
Новосибирского облпотребсоюза»

КРЕДО

– Пока мы едины – мы непобедимы!

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ СПО

Топ-3 профессиональных компетенций

- Профессиональный патриотизм – гордость за свое образовательное учреждение, коллектив и обучающихся, призвание обучать. Гордость за свою Родину.
- Способность принимать нестандартные решения в трудных ситуациях.
- Наставничество/способность передавать свои полномочия подчиненным.

Топ-3 личностных качеств

- Интуиция. Позволяет принимать эффективные управленческие решения в кратчайшие сроки, что может способствовать усилению конкурентоспособности нашей образовательной организации.
- Умение работать в команде.
- Оптимистичный взгляд на жизнь.

Новосибирский кооперативный техникум имени А.Н. Косыгина Новосибирского облпотребсоюза

Основан в 1939 году. В настоящее время по 14 специальностям обучается более 3700 студентов.

Ключевая роль в регионе

В 2024 году Новосибирскому кооперативному техникуму исполняется 85 лет. Коллектив техникума стремится достойно нести имя видного государственного деятеля Алексея Николаевича Косыгина и при участии учредителя – Новосибирского облпотребсоюза – оставаться лидером кооперативного образования России.

Топ-3 лидерских достижений

- В 2022 г. техникум вошел в топ-100 лучших образовательных организаций среднего профессионального образования Российской Федерации, реализующих программы и проекты Агентства развития профессий и навыков.
- По итогам Открытого регионального чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в 2022, 2023 и 2024 гг. техникум вошел в топ-5 образовательных организаций Новосибирской области в медальном зачете и награжден дипломом «Лучшая профессиональная образовательная организация».
- В 2024 г. техникум впервые получил право обучать студентов по направлению 40.02.02 «Правоохранительная деятельность» за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области.



На заседании Совета работодателей техникума

«Подготовка конкурентоспособного специалиста возможна только при участии деловых партнеров...»

Три повода для разговора с директором

Повод для гордости. О лидерском кейсе

? АО. Татьяна Анатольевна, давайте чуть подробнее рассмотрим одно из трех главных лидерских достижений, отмеченных в визитке техникума. Какое из них выделите особо? Какие факторы и управленческие решения легли в его основу?

– Профессиональное формирование будущего специалиста – это сложный процесс, на который оказывают влияние внешние и внутренние факторы: требования общества и работодателей, социально-экономические и политические особенности региона, образовательный процесс в учреждении, профессиональные ориентации самой личности. Безусловно, главный фокус такого процесса направлен сегодня на профессиональные компетенции, а также всестороннее развитие личности. И это ставит перед организациями СПО следующую задачу: с помощью различных педагогических инструментов сформировать у обучающихся особое отношение к профессиональной деятельности – профессиональный патриотизм, представляющий собой не только комплекс упо-

рядоченных знаний, приобретенных умений, навыков, компетенций, но и потребность в профессиональном саморазвитии, стремлении к профессиональному росту, совершенствованию профессиональных навыков, инициативности, ответственности за свою работу.

В этом контексте наиболее важным достижением нашего техникума можно считать открытие в 2024 году новой юридической специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность», потенциал которой для формирования профессионального патриотизма трудно переоценить.

Отправной точкой для открытия специальности стал студенческий отряд охраны правопорядка «Беркут». Бойцы отряда добросовестно принимали участие в охране общественного порядка при проведении массовых культурных и спортивных мероприятий города при непосредственном кураторстве со стороны сотрудников правоохранительных структур. За годы своей деятельности «Беркут» прочно завоевал статус «Лучшего отряда города Новосибирска», его бойцы становились действующими сотрудниками полиции, а мы, оценив возможности нашего преподавательского состава и прочные деловые контакты, пришли к решению открыть новую для нас юридическую специальность.

Губернатор Новосибирской области А. Травников, председатель регионального Заксобрания А. Шимкив, председатель Совета Новосибирского облпотребсоюза С. Липский и Т. Полова в музее истории потребительской кооперации Новосибирской области.



? **АО. Вы и ваша команда с каким главным вызовом, трудностью столкнулись на пути к этому достижению? И какие ответы, в том числе и нетривиальные, были найдены?**

– Первым серьезным испытанием для нас стало проведение соревнований в рамках Регионального чемпионата по профессиональному мастерству по компетенции «Правоохранительная деятельность (Полицейский)». Задания были непростыми и напрямую связанными с будущей специальностью: обработка дактилоскопических карт, составление фоторобота, управление квадрокоптером. Продемонстрировать все это возможно только при наличии соответствующего оборудования и помещений. И мы создали профессиональные полигоны, обновили программное обеспечение и приобрели специальное оборудование: сканер «Папиллон-ДС-3х», криминалистические чемоданы, укомплектованные в зависимости от работы по разным составам преступлений, имитаторы ранений и поражений и многое другое. В практических ситуациях использовали опыт специалистов Центра профессиональной подготовки при ГУ МВД России по Новосибирской области.

Наши позиции укрепила победа на региональном этапе и награда на Национальном чемпионате – медальон «За профессионализм», а также победа во Всероссийском конкурсе-смотре образовательных организаций, осуществляющих подготовку по специальности «Правоохранительная деятельность».

Реальность сегодня такова, что из 3700 обучающихся 1400 – это наши «правоохранители». И впервые в этом году, при участии учредителя техникума – Новосибирского облпотребсоюза и ГУ МВД России по Новосибирской области, мы получили право обучать по данному направлению 50 человек за счет бюджетных ассигнований. Это большое достижение для нас, и я бы сказала, прорыв, признание и оценка труда всего преподавательского коллектива и студенческого сообщества.

«Сильной позицией мы считаем наличие в техникуме специализированных лабораторий по специальностям, которые созданы при участии учредителя техникума – Новосибирского облпотребсоюза»

РЕСУРСЫ

Повод для размышлений. О сильных позициях

? **АО. Какие безоговорочно сильные позиции имеет сегодня Новосибирский кооперативный техникум?**

– Подготовка конкурентоспособного специалиста с высоким уровнем сформированных профессиональных компетенций и личностных качеств, востребованных работодателем, определяется образовательным пространством, в котором происходит его профессиональное становление. НКТ им. А.Н. Косыгина – один из лидеров кооперативного образования в России, в системе которого сегодня действуют три вуза и 38 ссузов. У нас обучаются 3700 человек по 14 специальностям. Сильной позицией мы считаем наличие в техникуме специализированных лабораторий по специальностям, которые созданы при участии учредителя техникума и других деловых партнеров-работодателей. Перспектива наращивания такого партнерства огромна, и мы очень ярко ее представляем в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

? **АО. Согласно опросам представителей профсообщества, первую позицию по значимости для успешной деятельности организаций СПО занимает наличие крепких связей с работодателями, ведущими предприятиями отрасли, региона. Близки ли мы, по вашей оценке, к выработке «общего языка», на котором могли бы договариваться индустриальное и педагогическое сообщества?**

– С целью качественно нового взаимодействия техникума с широким кругом социальных партнеров, их участия в обеспечении качества подготовки кадров создан Совет работодателей, в который вошли представители учредителя техникума – Новосибирского облпотребсоюза, работодателей, профессиональных ассоциаций, кадровых служб потребительских обществ. Совет на постоянной основе координирует отношения с деловыми партнерами в рамках профориентационной работы со школьниками, в процессе учебно-производственной деятельности, в экспертной оценке качества подготовки выпускников. Логическим завершением целенаправленного сотрудничества является трудоустройство выпускников и их дальнейший карьерный рост.



Визит делегации Белорусского республиканского союза потребителей в техникум, сентябрь 2024 г.

ЦЕЛИ И МОТИВЫ

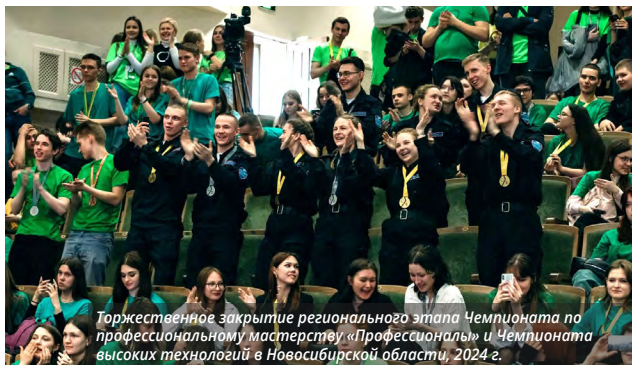
Повод для уверенности. О будущем

? АО. На каких приоритетах дальнейшего развития образовательной организации концентрируется сегодня ваша управленческая команда? Иными словами, что вы безоговорочно намерены изменить в лучшую сторону?

– Практико-ориентированное обучение, подготовка конкурентоспособного на рынке труда и профессионально мобильного специалиста возможны только при участии деловых партнеров в реализации образовательных программ. Расширение сотрудничества с деловыми партнерами продолжает оставаться приоритетным направлением в развитии техникума.

? АО. Поделитесь, пожалуйста, мотивационным секретом: как достичь такого состояния коллектива, чтобы необходимый прорыв был сделан?

– Важнейшим качеством руководителя является умение создавать команду и делегировать свои полномочия. «Один в поле не воин!», «Пока мы едины – мы непобедимы!» – вот лозунги, которые помогают достигать целей и делиться опытом с коллегами.



Торжественное закрытие регионального этапа Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий в Новосибирской области, 2024 г.

? АО. Что лично вам дает повод для уверенности в будущем? Уверенности и в команде, и в себе? Уверенности, что сложные задачи выполнимы?

– На прошедшем недавно в г. Калуге Форуме СПО «Создаем будущее своими руками» первый замминистра просвещения РФ Александр Бугаев сообщил делегатам о колоссальном росте запроса на поступление в колледжи: более 1, 25 миллиона человек в этом году. После таких мотивационных аналитических данных появляется уверенность в том, что мы – руководители СПО и наши помощники – правильно организуем образовательный процесс, формируем в ребятах чувство профессиональной гордости, чести и достоинства, мотивируем их к непрерывному профессиональному развитию. И мы уверены, что в будущем они станут настоящими профессионалами, патриотами своей страны и выбранной специальности.



НКТ им. А.Н.Косыгина | Татьяна Потова

«ЧЕ С ОБЛОЖКИ ОВЕК»

Ректор КрасГМУ Алексей Протопопов: «Если ты готов лечиться у своих выпускников, ты на верном пути»

Сегодня в России подготовку медицинских кадров ведут 127 вузов. Из них 49 подведомственны Минздраву РФ, 56 – Минобрнауки.

Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого Минздрава России по праву считается одним из лучших в отрасли. О том, что лежит в основе устойчивого успеха и хорошей репутации вуза, как добиться высокого качества подготовки медицинских специалистов и каковы планы на будущее, рассказывает ректор КрасГМУ Алексей Протопопов.



Моменты истории

21 ноября 2024 года КрасГМУ отмечает своё 82-летие.

Красноярский государственный медицинский институт (КГМИ) был образован 21 ноября 1942 года решением Всесоюзного Комитета по делам Высшей школы при СНК СССР и Народного комиссариата здравоохранения СССР путём слияния эвакуированных в Красноярск нескольких медицинских вузов: Воронежского стоматологического института, частей 1-го Ленинградского медицинского института и 2-го Ленинградского медицинского института, а также Ленинградского педиатрического института и Ленинградского стоматологического института.

В годы Великой Отечественной войны первым студентам вуза преподавал хирург, профессор Валентин Феликсович Войно-Ясенецкий. Здесь он закончил свою известную монографию «Очерки гнойной хирургии», за которую в 1944 году ему была присуждена Сталинская премия.

В 1995 году институт был переименован в Красноярскую государственную медицинскую академию.

В 2007 году медицинской академии было присвоено имя профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого, а в 2008-м — статус университета.



Фото: Александр Купцов

Алексей Владимирович Протопопов, ректор
КрасГМУ им. профессора
В.Ф. Войно-Ясенецкого, доктор
медицинских наук, профессор,
заведующий кафедрой лучевой
диагностики ИПО КрасГМУ.

Основатель школы рентгенхирургии
и первого в стране регионального
сосудистого центра, всемирно
известный рентгенхирург.

Заслуженный врач Российской
Федерации. Награжден многими
наградами, в том числе медалью
ордена «За заслуги перед
Отечеством» II степени, знаком
«Отличник здравоохранения».

Кадры для региона: слагаемые качества

? **АО. Алексей Владимирович, Красноярский медицинский университет сегодня известен как один из ведущих медицинских вузов, где дают и получают качественное образование. Из чего складывается качество современного медицинского образования в КрасГМУ?**

– Когда мы попытались сформулировать миссию нашего университета, одним из пунктов был следующий: если ты готов лечиться у своих выпускников, считай, твоя миссия выполнена. И это один из важнейших постулатов в нашей работе сегодня.

Кадровый дефицит в краевом и российском здравоохранении, увы, остаётся в числе болезненных вопросов. Мы, осознавая свою ответственность перед отечественной системой здравоохранения, большое внимание уделяем качеству подготовки наших выпускников.

Одним из приёмов является так называемая «полевая практика». Суть её в том, что студенты и ординаторы едут в районы края для прохождения практики, где они непосредственно будут ра-

ботать. Они трудятся там под присмотром опытных врачей, это одна из форм наставничества.

Такой подход позволяет ребятам перенимать опыт со студенческой скамьи. Впоследствии при выходе из стен университета они адаптируются к условиям практического здравоохранения более мягко. А лечебные учреждения края получают уже подготовленного молодого специалиста. Конечно, перед этим он должен пройти все процедуры аккредитации, чтобы получить допуск в практическое здравоохранение.

Второй приём, которым гордится наш университет, — это «параллельное ДПО» — обучение в ординатуре, когда будущие врачи имеют возможность получить квалификацию сразу по нескольким смежным специальностям. Например, молодой человек может параллельно обучиться на терапевта и кардиолога, гинеколога и врача ультразвуковой диагностики. Безусловно, это расширяет клинический кругозор ординаторов как специалистов. В результате в нашем здравоохранении сокращается кадровый дефицит по узким специальностям.

Ещё один приём, который нацелен на кадровое обеспечение системы здравоохранения края, закреплён на законодательном уровне. Речь

о так называемых образовательных сертификатах. Соответствующий закон был разработан нами в тесной связке с законодательной и исполнительной властью региона на пике пандемии. И теперь, спустя пять лет, мы можем оценить результаты. Начиная с 2020 года обучающимся в КрасГМУ выдано более 500 образовательных сертификатов. Свыше 400 студентов специалитета и около 100 ординаторов получили возможность учиться за счёт краевого бюджета. Программа выдачи образовательных сертификатов направлена на повышение доступности образования, снижение кадрового дефицита в медицине и гарантированное трудоустройство для выпускников. За учёбу по образовательному сертификату студент должен после окончания вуза отработать три года в одном из медицинских учреждений нашего края.

Говоря о качестве образования, считаю очень важным, что Красноярский медицинский уни-

верситет нацелен на максимальную интеграцию в образовательный процесс ведущих клиницистов. Мы стараемся всех значимых практикующих докторов привлечь к обучению будущих врачей. На это идут, к сожалению, не все, потому что достижения клинического врача и передача опыта и знаний – это разные вещи. Показывать пример и обучать сложнее, чем делать самому. Например, я с удовольствием хожу в операционную, когда меня сопровождают студенты. Я приветствую, когда ребята стоят за спиной, наблюдают, пытаются разобраться, задают вопросы. Нет сомнений, что это эффективный способ получения знаний и становления клинического мышления.

Сегодня мы уверены в качестве подготовки наших специалистов. Подтверждается оно и показателями анализа результатов Федерального интернет-экзамена в сфере профессионального образования: наши обучающиеся имеют уровень на порядок выше многих вузов.



Сегодня на площади перед главным корпусом вуза установлен памятник хирургу и профессору В.Ф. Войно-Ясенецкому. А недалеко от университета на фасаде одного из жилых домов нанесено изображение святителя Луки.

Иностранные студенты: инструменты для адаптации

? АО. В университете большое количество иностранных студентов. Все они приезжают именно за качественным образованием? Как они адаптируются в России?

— Указом Президента Российской Федерации от 7 мая этого года экспорт российского образования обозначен как одна из национальных целей. И здесь нам есть чем поделиться.

Естественно, что иностранных граждан традиционно привлекает качественно высокий уровень нашего образования. Сегодня в стенах вуза можно встретить выходцев из стран СНГ, Гвинеи, Алжира, Афганистана, Египта, Йемена, Индии, Ирака, Колумбии, Мексики, Монголии, Намибии, Нигерии, Сирии, Эквадора и, впервые в этом году, из Китая. Всего в КрасГМУ учатся примерно 550 иностранных граждан из 25 зарубежных стран. Большинство из них — студенты направлений специалитета. Это более 9% от общего числа обучающихся. Медицинское образование ребята получают по специальностям «Лечебное дело» и «Стоматология».

Отмечу также, что с 2020 года в университете ввели практику преподавания на английском языке. Для этого была проведена и продолжается сегодня колоссальная работа по подготовке педагогического состава. Все преподаватели, работающие с иностранными студентами, свободно читают лекции на английском языке. Для них в нашем вузе внедрена система непрерывного повышения квалификации.

Университет также активно способствует погружению студентов-иностранцев в русскоязычную культурную среду. Внедрена программа кура-

торства, введён факультатив «Русский язык как иностранный» для углублённого изучения на протяжении всех лет обучения. Проводятся тренинги по развитию навыков межкультурной коммуникации, научной деятельности: ребята, например, неоднократно принимали участие в различных студенческих конференциях с докладами на русском языке.

В КрасГМУ действует и система мотивационных поощрительных мер. В частности, для иностранных студентов, показавших высокие результаты в обучении и внеучебной деятельности по итогам студенческого рейтинга, введена система скидок в оплате обучения от 5 до 20 %. Кроме того, поскольку не все студенты могут себе позволить поехать на каникулы на свою родину, для них мы организуем различные мероприятия. Например, ежегодно в августе на озере Шира проходит Летняя школа русского языка (разумеется, трансфер и проживание на вузовской базе отдыха для ребят бесплатны). В нынешнем году в этой школе побывали студенты из шести стран. Они вместе общались, учились, готовили, играли. На зимних каникулах группа студентов-иностранцев (также за счёт университета) побывала на выставке «Россия» в Москве, где молодые люди работали волонтерами. По отзывам всех ребят, как участников летней школы, так и волонтерской практики, это стало для них незабываемым бесценным опытом.



Фото: Александр Купцов

«Иностранных студентов традиционно привлекает качественно высокий уровень нашего образования».



Министр здравоохранения РФ М.А. Мурашко (КрасГМУ, октябрь 2023):
«Мы видим расширение объёмов подготовки для специалистов непосредственно для нужд здравоохранения. И каждый год у нас идет развитие этого направления. Плюс идет повышение рейтинга университета и привлекательности для зарубежных студентов».

? АО. Понятен интерес к нашему медицинскому образованию представителей стран Африки, Индии, Афганистана. Но удивительно, что в этом году есть студенты даже из Китая, где образование и медицина на очень высоком уровне. Почему они едут к нам?

— Да, в этом году к нам впервые поступили 16 абитуриентов из Китая. Наши коллеги из Поднебесной знают о том, что российские система образования и система здравоохранения были и остаются в числе лучших в мире. Это и мотивирует их приезжать в нашу страну, в частности, за медицинским образованием. Иностранные студенты изучают практически те же дисциплины, что и российские. Интересно, что для ребят из Китая новым будет изучение латыни, которую в китайских медицинских вузах не изучают.

В целом, по данным мониторинга Минобрнауки России, в российских вузах обучаются более 40 тысяч граждан Китая, хотя ещё в 2020 году их было

около 30 тысяч. Здесь цифры говорят сами за себя. Наша страна и наш край активно взаимодействуют с Китаем. И Красноярский медицинский университет этому способствует.

«Все преподаватели, работающие с иностранными студентами, свободно читают лекции на английском языке. Для них в нашем вузе внедрена система непрерывного повышения квалификации».

Университетские проекты: доказанная эффективность

? АО. Какой образовательный кейс КрасГМУ можно было бы определить как лучший?

— На мой взгляд, здесь нужно подробнее рассказать о параллельном обучении. В 2021 году в КрасГМУ стартовал проект «Параллельное дополнительное профессиональное образование». Уже через несколько лет стали очевидными преимущества параллельного освоения программ ординатуры и дополнительных профессиональных программ.

Такое обучение даёт выпускникам значительное преимущество и мобильность на рынке труда.

Доктор, имеющий квалификацию сразу по нескольким смежным специальностям, будет более востребован, особенно там, где острый кадровый дефицит по узким специальностям. В медицинские учреждения края попадает конкурентоспособный специалист с широким перечнем профессиональных навыков.

Мы в вузе уже получаем положительные отзывы и видим заинтересованность не только обучающихся, но и работодателей и представителей региональной власти. Благодаря этому проекту ординаторы могут параллельно обучиться на кардиолога и врача функциональной диагностики, терапевта и ревматолога, хирурга и онколога или по другим специализациям.

КрасГМУ в 2024 году



Первым в России среди медицинских вузов начал готовить **медицинских физиков** на базе медицинского образования. Выпускники смогут работать в сфере высокотехнологичной медпомощи, например, в центрах ядерной медицины



Ведет **научные разработки** в области **хирургии, микробиологии, неврологии, клинической психологии, онкологии** и других областях современной медицинской науки. За последнее 10-летие ученые университета получили 140 патентов и 150 свидетельств о госрегистрации



Лидирует по набору на целевое обучение в **Сибирском федеральном округе**. В этом году в университет зачислено 96,6 % от плана, определенного Минздравом России. По эффективности целевого набора **КрасГМУ на первом месте**.



Входит в число 15 сильнейших медицинских вузов страны по итогам VIII ежегодного Московского международного рейтинга «Три миссии университета», а также в топ-20 (12-е место) лучших вузов по фармации по итогам предметного рейтинга RAEX



Впервые в числе иностранных студентов **принял к обучению 16 человек из Китайской Народной Республики**



Три образовательных программы университета – **«Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология»** – успешно прошли процедуры международной аккредитации в соответствии со стандартами Всемирной Федерации медицинского образования (WFME)

? АО. Выпускники вуза распределяются в учреждения здравоохранения края после целевого обучения, обучения по образовательному сертификату. А остаются ли они там потом, когда заканчивается обязательный срок?

— Наш мониторинг показывает, что многие остаются. И это объяснимо. По программам модернизации системы здравоохранения и, в частности, модернизации первичного звена большие инвестиции пришли в сельское здравоохранение. Эти программы позволяют сделать работу в районах более привлекательной для молодёжи. Сегодня всё больше стирается грань между межрайонными больницами и краевыми учреждениями. Речь идет об оснащении аппаратами и всевозможным медицинским оборудованием. Поэтому и возможностей реализации себя как специалиста в районах края становится больше. Иногда за пять лет больница меняется до неузнаваемости. Конечно, здесь, в первую очередь, играет роль заинтересованность руководства.

Кстати, многие известные врачи начинали в сельских больницах. И сегодня молодой человек, который стремится стать успешным врачом, видит себя в качестве высококлассного специалиста или ведущего хирурга, делающего уникальные операции, растущего как профессионал, в дальнейшем может поступить в ординатуру, стать специалистом по узким специальностям и иметь возможность устроиться впоследствии в крупные краевые клиники, где и набор пациентов другой, и набор вмешательств другой. И дальше проявлять себя в качестве профессионала здесь.

КрасГМУ — несущая конструкция системы краевого здравоохранения, поэтому университет заинтересован в том, чтобы наши выпускники становились лучшими специалистами и оставались работать в крае.



Пятилетка для КрасГМУ: новые задачи

? АО. Поделитесь планами на будущее. Есть ли задачи, которые вы готовы поставить перед собой и коллективом, чтобы поднять планку ещё выше? Чего, по вашему мнению, вуз должен достигнуть в ближайшей перспективе трех-пяти лет?

— Задачи, которые я ставил перед собой и коллективом вуза пять лет назад, успешно выполнены. Это и адекватное распределение нагрузки на профессорско-преподавательский состав, и внедрение новых образовательных технологий, и развитие научных направлений.

Сейчас в приоритете — решение инфраструктурных задач, в чем университет остро нуждается.

Так, последняя максимально успешная приёмная кампания показала, что мы находимся на «плато»

по контингенту обучающихся. Увеличивать его мы не можем вопреки нашему желанию, потому что весь имеющийся аудиторный фонд работает с максимальной загрузкой. Но мы уверены, что способны на большее, поэтому в ближайшую пятилетку на первый план я ставлю задачи кардинальных масштабных инфраструктурных изменений в КрасГМУ.

Текст Юлии Корольской

«В ближайшую пятилетку на первый план я ставлю задачи кардинальных масштабных инфраструктурных изменений в КрасГМУ».



Транснациональное признание:
привилегия или необходимость?

Международное сотрудничество

- 38** Ответственность как универсальная компетенция. О вкладе филиала Губкинского университета в подготовку кадров для предприятий ТЭК Республики Узбекистан



От редакции: мы продолжаем цикл публикаций о лучших экспортных практиках вузов-участников масштабной тематической конференции, состоявшейся в конце мая этого года в Самаре.

В прошлом номере «АО» свою технологию по эффективному привлечению иностранных абитуриентов представил РНИМУ им. Н.И. Пирогова.

Сегодня познакомимся с работой одного из самых успешных зарубежных подразделений российской высшей школы – филиалом РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в городе Ташкенте.

Ответственность как универсальная компетенция

О вкладе филиала Губкинского университета в подготовку кадров для предприятий ТЭК Республики Узбекистан



Елена Викторовна Колтакова, советник при ректорате Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, кандидат педагогических наук, доцент



Александр Федорович Максименко, проректор по международной работе Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, доктор технических наук, профессор

В преддверии значимой для РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина даты – в следующем году университет отмечает своё 95-летие – в данной публикации мы хотели бы рассказать о деятельности филиала Губкинского университета в городе Ташкенте (Республика Узбекистан).

Базовая площадка для СНГ

Губкинский университет много десятилетий является флагманом в области подготовки кадров для нефтегазовой отрасли в России и мире. Этот статус достигнут университетом благодаря профессионализму преподавателей, актуальной тематике исследований, современному оснащению учебных аудиторий и полигонов, активному сотрудничеству с большим количеством российских и зарубежных предприятий топливно-энергетического комплекса, многие из которых являются нашими давними партнерами и участвуют в образовательном процессе и научной деятельности. Хотим отметить, что Губкинский университет осуществляет подготовку кадров для всей производственной цепочки нефтегазовой промышленности: поиск, разведка, добыча, транспортировка, переработка нефти и газа, техническое и информационное сопровождение технологических процессов, изучение экономических и международных аспектов рынка нефти и газа.

Результаты деятельности РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина были высоко оценены на государственном и международном уровне, благодаря чему в 2014 году на основании решения заседания Совета глав правительств СНГ университету был присвоен статус базовой организации государств – участников Содружества Независимых Государств по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в нефтегазовой отрасли.

Заслуги коллектива ученых, преподавателей и студентов Губкинского университета отмечены высокими государственными и международными наградами, в том числе Социалистической Республики Вьетнам, Монголии и Республики Узбекистан.

Филиал: миссия, стандарты, ключевые компетенции

Филиал Губкинского университета в г. Ташкенте (Республика Узбекистан) был создан в 2007 году на основании Постановления Президента Республики Узбекистан и Приказа Федерального агентства по образованию РФ, и с этого времени в филиале ведется подготовка высококвалифицированных кадров для нефтегазовой и нефтехимической отрасли Республики Узбекистан.

За прошедшие 17 лет руководством университета и филиала проделана большая работа по развитию инфраструктуры кампуса и его оснащению, разработке новых образовательных программ и практической подготовке студентов совместно с нефтегазовыми компаниями-партнерами, сформирован профессорско-преподавательский коллектив и ведется постоянная работа по привлечению абитуриентов.

¹ Подробнее о Межрегиональной научно-практической конференции «Международная деятельность образовательных и научных организаций Российской Федерации: лучшие практики и модели региональных стратегий» см.: «Экспорт образования как национальная цель: ключевые условия продвижения»// «Аккредитация в образовании» №5 (153), 2024 <https://akvobr.ru/new/publications/576>

² <https://akvobr.ru/new/publications/577>



Образовательный процесс осуществляется с учетом российских и международных стандартов, законодательства в области образования России и Узбекистана, требований профессионального сообщества и работодателей.

Осуществляя подготовку будущих специалистов предприятий топливно-энергетического комплекса Республики Узбекистан, на которых ежегодно разрабатывается и внедряется большое количество промышленных технологий, мы формируем у обучающихся компетенцию ответственности как универсальную и необходимую всем работникам независимо от профессии. Данная компетенция требует от выпускника понимания своего места и роли в организации, где он будет работать, осуществления своих трудовых функций в соответствии с занимаемой должностью.

Необходимо отметить, что для коллектива важна не только личная ответственность каждого работника, но умение работать в команде, способность видеть риски и угрозы, готовность брать на себя ответственность за достижение рабочих целей в установленные сроки. Именно эта способность – осознавать личную ответственность за свои действия, самостоятельность и готовность к принятию решения – является одной из важнейших компетенций человека XXI века, получившего возможность управлять сверхмощными технологическими комплексами и глобальными информационными системами, сбой в работе которых могут обернуться катастрофами мирового масштаба.

Ориентация – на национальный ТЭК

Определяя стратегию развития образовательной деятельности филиала, мы ориентируемся, в первую очередь, на потребности экономики Республики Узбекистан, востребованность специалистов в конкретных областях топливно-энергетического комплекса, а также смежных областей. Так, подготовка бакалавров по на-

правлению «Нефтегазовое дело» в филиале началась в 2007 году. В 2018 году перечень направлений подготовки расширился, были открыты программы бакалавриата по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» для нефтегазовой отрасли, а также специалитет «Технология геологической разведки». Набор на еще одну программу специалитета «Нефтегазовые техника и технологии» начался в 2022 году. Таким образом, к настоящему времени в филиале реализуются образовательные программы высшего образования по 9 востребованным направлениям подготовки. Такой спектр предоставляет абитуриентам возможность выбора образовательной программы, которая позволит им получить современные знания и компетенции, а профильным предприятиям отобрать новые кадры из числа выпускников филиала.

Всего за 17 лет деятельности выпускниками филиала стали 2 390 человек. Все выпускники, получившие дипломы о высшем образовании, трудоустроены и работают в ведущих нефтегазовых



компаниях, таких как «Узбекнефтегаз», «ЛУКОЙЛ Узбекистан Оперейтинг Компани», «Eriell Oilfield Services Middle East DMCC», «Узтрансгаз», «Enter Engineering Pte.Ltd», «Карши нефть базаси», «Шуртанский ГХК», «Узбекгеофизика» и других.

В перспективе университет планирует расширение перечня направлений подготовки и специальностей. Все эти планы напрямую связаны с совершенствованием технологий добычи и переработки углеводородного сырья, экологической безопасности предприятий, использования возобновляемых источников энергии.

И в этом контексте совершенно особая миссия возложена на научно-исследовательский сектор вуза. В филиале большое внимание уделяется проведению научных исследований по тематике, актуальной для предприятий нефтегазовой промышленности Узбекистана – потенциальных заказчиков НИОКР, развитию студенческой



Победители олимпиады в Россотрудничестве

научно-исследовательской деятельности и публикационной активности научно-педагогических работников.

Так, научно-исследовательская работа в филиале ведется по 7 приоритетным направлениям, ученые и студенты филиала регулярно участвуют в республиканских и международных научных мероприятиях. Наиболее значимыми, проводимыми на базе самого филиала, являются:

- Республиканская научно-техническая конференция «Роль науки и образования в модернизации предприятий нефтегазовой отрасли»;
- Международная научно-техническая конференция «Инновационная деятельность в науке и образовании – ключевой фактор развития нефтегазовой отрасли»;
- Международная научная конференция «Губкинские чтения».

В филиале действует Студенческое научное общество, 8 научных секций, общество инженеров-нефтяников, в которых студенты проводят исследования по актуальной тематике. За последние 10 лет преподавателями, молодыми учеными и студентами подготовлено более 3 000 научных публикаций, 15 монографий, получено 11 патентов, реализованы научные проекты и исследования по заказу профильных предприятий нефтегазовой отрасли.

Найти «своего студента»: губкинские мастер-классы

В 2024-2025 учебном году в филиале Губкинского университета в г. Ташкенте по программам высшего образования обучается 910 студентов. Высокий уровень востребованности наших выпускников – это в том числе и результат большой работы с молодежью, которую проводит вуз. В

частности, педагогическим коллективом филиала реализуется – в соответствии с Постановлениями Президента Республики Узбекистан и нормативными документами РФ – программа профориентационной работы, проводится комплекс мероприятий, направленных на привлечение талантливой молодежи. Так, для учащихся образовательных школ республики и подшефного академического лицея (г. Ташкент) организуются профориентационные курсы, лекции, семинары, тренинги и мастер-классы, открытые занятия, встречи с учеными, выпускниками филиала, представителями органов власти, депутатами Олий Мажлиса, духовенством, регулярно проводятся Дни открытых дверей.

Особое внимание Губкинский университет уделяет базовой подготовке выпускников школ и лицеев, планирующих поступление в наш вуз. С 2008 года в филиале действует подготовительное отделение, и за последние 7 лет открыты еще 2 региональных подготовительных отделения в г. Карши и г. Бухаре, более 3 700 выпускников которых стали студентами нашего филиала и других университетов.

Стоит подчеркнуть, что подготовительные отделения оснащены необходимым оборудованием, учебными и методическими пособиями, сформирован преподавательский коллектив. Имеющийся



Ярмарка вакансий для выпускников филиала

потенциал региональных подготовительных отделений можно использовать в работе по подготовке выпускников школ и лицеев Узбекистана к поступлению в филиалы российских вузов и для дальнейшего обучения в вузах России и Узбекистана.

Здесь же отметим еще одну особенность филиала. Являясь структурным подразделением одного из лучших технических вузов страны, в филиале большое внимание уделяется изучению русского языка. В целях совершенствования языковой подготовки студентов было создано отделение русского языка, образовательными программами

предусмотрено изучение дисциплины «Русский язык» в течение 8 семестров. Реализуемая система работы приносит свои результаты: студенты филиала неоднократно занимали первые места в олимпиадах по русскому языку, проводимых представительством Россотрудничества в Республике Узбекистан. Кроме того, качественная языковая подготовка позволяет выпускникам филиала, решившим строить академическую или научную карьеру, продолжить обучение как у себя на родине, так и в магистратуре и аспирантуре Губкинского университета, а также других университетов России.

Работодатели – вуз: модели партнерства

Работодатели – еще одна ключевая аудитория для высшей школы. Сегодня Губкинский университет достиг значительного уровня взаимодействия с индустриальными партнерами, и продолжает расширять профессиональные связи с профильными предприятиями Республики Узбекистан. Для этого, с одной стороны, созданы условия для регулярного повышения квалификации специалистов самих ведущих предприятий



Студент Евгений Евстафеев

(с этой целью в филиале в 2012 году был открыт и действует базовый учебный Центр повышения квалификации), с другой – работодатели все более активно вовлекаются в подготовку будущих кадров. Так, с 2021 года началась реализация программ дуального обучения студентов филиала совместно с ведущими нефтегазодобывающими предприятиями и нефтеперерабатывающими предприятиями Узбекистана. График учебного процесса построен таким образом, что студенты в период обучения на двух старших курсах проходят интенсивную практическую подготовку на предприятии.

За прошедшие годы уже более 30 учебных групп прошли обучение в рамках дуальной модели.

Данный подход доказал свою эффективность – выпускники получают предложения о работе еще до окончания обучения в филиале Губкинского университета, а предприятия получают возможность участвовать в подготовке кадров. Причем важно учитывать, что при трудоустройстве сотрудников ведущие нефтегазовые компании среди требований, предъявляемых к специалистам, кроме профессиональных знаний и умений, выделяют способность самостоятельно работать, решать проблемы и находить конструктивные решения, заниматься самообразованием и проявлять ответственность. В Губкинском университете развитие компетенции ответственности у студентов – важнейшей для будущих инженеров компетенции – традиционно находится в фокусе учебно-воспитательного процесса.



Ценности, которые объединяют

В филиале нашего университета кипит студенческая жизнь – работают тематические и научные кружки, театральная студия, Союз творческих студентов, интеллектуальные клубы, спортивные секции, проводятся конкурсы, выставки, олимпиады и спортивные соревнования, ведется волонтерская и благотворительная работа. Некоторые мероприятия представляют особую ценность, поскольку являются частью истории Губкинского университета и объединяют всех студентов, выпускников, преподавателей и сотрудников (День губкинца, День первокурсника, «Звездный старт», конференция «Нефть и газ», «Ярмарка вакансий» и другие).

Наши студенты активно участвуют в мероприятиях, проводимых национальными министерствами, Россотрудничеством, другими университетами и компаниями, каждый студент может самореализоваться в интересной для него области.

Во многом этому способствует та атмосфера единства, которая сложилась в коллективе филиала, и те человеческие ценности, которым мы



Фото со студентами

Мичман опыта

привержены и которые мы транслируем в среде наших сотрудников, студентов и партнеров. На протяжении всей своей истории университет старается сохранять и приумножать традиции, заложенные первыми поколениями губкинцев. Основываясь именно на этих традициях, а также фундаментальных ценностях нашего государства и общемировых принципах гуманизма, мы строим учебно-воспитательный процесс для наших студентов.

Образование для созидателей будущего

В январе 2021 года Кабинетом Министров Республики Узбекистан было подписано постановление «Об утверждении Концепции развития государственной молодежной политики в Узбекистане до 2025 года». Одно из ее направлений – всемерное содействие одаренной молодежи, предоставление возможностей для ее самореализации и внесения вклада в будущее процветание страны.

Руководством Губкинского университета и Ташкентского филиала планомерно реализуется комплекс мер по поддержке талантливых студентов, добившихся высоких результатов в академической, научной и общественной деятельности. Среди мер поощрения – именные стипендии, награды, возможности прохождения стажировок, участие в программах образовательного туризма.

Так, в 2022 году студент филиала награжден Президентом Республики Узбекистан медалью «Kelajak bunyodkori» («Созидатель будущего»). В дальнейшем он с отличием закончил бакалавриат и обучался в магистратуре в Москве.

Сегодня в филиале Губкинского университета в г. Ташкенте обучаются:

- 2 стипендиата Государственной стипендии Президента Республики Узбекистан;
- 3 стипендиата Государственной стипендии имени Ислама Каримова;
- 16 стипендиатов компании «Uzbekistan GTL»;
- 37 стипендиатов именной стипендии АО «Узбекнефтегаз»;
- 10 стипендиатов Совета филиала РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в г. Ташкенте;
- 4 стипендиата К.Ж. Хаккулова;
- более 380 победителей и призеров международных олимпиад и конкурсов.

Источники для иллюстраций: презентация Е.В. Колтаковой «Вклад филиала Губкинского университета в подготовку кадров для предприятий ТЭК Республики Узбекистан», а также фотоматериалы пресс-службы филиала.

Таким образом Губкинский университет подходит к своему юбилею со значительными результатами в области продвижения российского образования за рубежом и непосредственно участвует в развитии международного сотрудничества.

Экспорт образования | Губкинский университет

Кейсы

- 45** Педагогический колледж для региона
В 2024 году 84% выпускников БПК
трудоустроились по специальности

Социальное партнерство как условие подготовки специалистов для системы образования Новосибирской области

Из опыта работы Болотнинского педагогического колледжа

Социальное партнерство в образовании – примета нового времени.

Полагаем, что оно должно основываться на активной позиции в партнерских отношениях и, в первую очередь, строиться с учетом требований работодателей к качеству подготовки специалистов и требований ФГОС и профессионального стандарта.



Владимир Сергеевич Грибовский, директор Болотнинского педагогического колледжа, заслуженный учитель Российской Федерации, почетный работник среднего профессионального образования

Болотнинский педагогический колледж предлагает качественное практико-ориентированное образование по четырем специальностям: «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Педагогика дополнительного образования», «Физическая культура».

В настоящее время возрастает ответственность педагогического коллектива при подготовке специалистов, отвечающих современным требованиям ФГОС СПО по соответствующей специальности.

Социальное партнерство – ресурс для повышения качества подготовки высококвалифицированных специалистов. Программой развития колледжа предусмотрена реализация подпрограммы «Социальное партнерство» по следующим направлениям:

- на базе БПК проводятся методические семинары с участием преподавателей педколледжа, специалистов Управления образования и молодежной политики Болотнинского района, методистов, учителей и воспитателей;
- преподаватели колледжа приглашаются в качестве независимых экспертов районного конкурса «Учитель года»;
- ежегодно методисты колледжа принимают участие в организации и проведении районных методических семинаров для учителей технологии, начальных классов, физической культуры, в работе районной «Школы молодого педагога»;
- для студентов выпускных групп ежегодно

проводятся информационные встречи с потенциальными работодателями.

Руководители образовательных учреждений района и города Болотное привлекаются к рецензированию дипломных работ выпускников колледжа и участию в ГИА. В результате по каждому выпускнику будет сформирован профиль компетенций, необходимых для успешной адаптации на рабочем месте.

В педколледже создана служба содействия трудоустройству выпускников, что позволило повысить уровень социально полезной отдачи системы профобразования и снизить уровень социальной напряженности на рынке труда.

Одно из важных направлений социального взаимодействия – взаимодействие со службой занятости, которая помогает учитывать требования работодателей.

Приоритетным направлением является взаимодействие с дошкольными и школьными организациями города и района. В его рамках был реализован проект «Болотнинский педагогический колледж шагает по району». Для ребят сельских школ проводились профориентационные встречи. После такого рода мероприятий уровень мастерства каждого участника повышается, происходит переоценка некоторых ценностей.

Об эффективной работе по трудоустройству выпускников можно судить по следующим данным: в 2022 г. свое будущее с выбранной профессией связали 87,4% выпускников, в 2023 г. – 88,7%, а в 2024 г. – 84%.

И в заключение хочется отметить: современные требования к качеству образования нам предстоит реализовывать в тесном контакте с выпускниками колледжа. Сегодня в образовательных организациях района работают 68% выпускников БПК. Духовная и профессиональная связь поколений не прервется: на смену ветеранам придут новые творческие личности, прошедшие практику у настоящих мастеров.

Quality-партнерство:
аргументы «за»

Профессионально- общественная аккредитация

47 Агентства-лидеры российской системы
ПОА: в поисках объединяющей
платформы



Сражение с «аккредитационными мельницами» начали лучшие российские аккредитаторы на своем первом съезде

Первый Всероссийский съезд аккредитующих организаций состоялся 27 июня на базе Российского университета дружбы народов им. П. Лумумбы. Инициаторами встречи выступили Национальный центр профессионально-общественной аккредитации, Профаккредагентство, «Русский регистр» и Российское профессорское собрание. Необходимость в появлении такой масштабной рабочей площадки, действительно, назрела: в стране создано более 130 организаций в сфере профессионально-общественной аккредитации. Это, мягко говоря, немало. К тому же, деятельность многих нельзя назвать ни систематической, ни прозрачной. Поэтому агентства-лидеры в области российской системы ПОА договорились встретиться и обсудить, как навести порядок в этой сфере, чтобы уберечь саму процедуру от профанации, а отечественные вузы – от тех, кто, по сути, просто торгует свидетельствами...



Юлия ЭБЗЕЕВА, первый проректор РУДН:

– Суть аккредитации и любой другой оценки в том, чтобы действительно измерили твое качество, твои знания, то, что ты даешь, а не так: заплатил деньги и поместил лейбл – «у меня это есть». Имитация – это самое нежелательное, что может случиться с нашим образованием в целом.

«Важна именно честная оценка...»

Как подчеркнула в своем приветственном слове первый проректор РУДН Юлия Эбзеева, основное внимание в данный момент необходимо уделить качеству профессионально-общественной аккредитации, чтобы становилось все меньше агентств, которые за определенную сумму могут продать свидетельство об аккредитации.

– Мне, как первому проректору, очень интересно участвовать именно в честной оценке, чтобы понимать и наши сильные стороны, и то, что изнутри можно не заметить, – отметила Юлия Эбзеева. – Поэтому мы даже в те годы, когда вузы пытались искусственно увеличивать свои показатели, никогда не шли по этому пути. Суть аккредитации и любой другой оценки в том, чтобы действительно измерили твое качество, твои знания, то, что ты даешь, а не так: заплатил деньги и поместил лейбл – «у меня это есть». Имитация – это самое нежелательное, что может случиться с нашим образованием в целом. Поэтому важно, чтобы оценка была объективной, и как сделать так, чтобы все большее число вузов хотело участвовать в такого рода объективной оценке. Очень надеюсь на то, что обсуждение сделает аккредитацию максимально объективной и доступной для российских университетов.

Директор Национального центра профессионально-общественной аккредитации Галина Мотова подчеркнула, что мероприятие намеренно не назвали конференцией, потому что оно не предполагало обсуждение методик и технологий, используемых аккредитаторами в работе. Его назвали съездом, чтобы понять, какие проблемы, риски и вызовы стоят перед профессиональным сообществом. По словам Галины Мотовой, приглашение участвовать в съезде приняли 30 ак-

кредитуемых организаций – каждая четвертая из формально работающих в России. Остальным тема съезда, возможно, показалась неактуальной. Впрочем, какие-то из организаций, заявляющих о себе как об аккредитационном агентстве, могли и не получить приглашения, так как у них нет даже собственного сайта.

Независимая аккредитация: первые итоги

– Нас всех объединяет платформа в виде федерального отраслевого закона, который был принят в 2012 году, – рассказала Галина Мотова. – Я работаю в сфере аккредитации уже 30 лет, и хочу сказать, что это было событие в какой-то степени даже революционное, потому что вопросам независимой оценки качества, независимой аккредитации, была уделена отдельная статья, чего до сих пор ни в одном отраслевом законе не было. Кроме того, именно в этом законе были разделены государственные и общественные функции. Государство за собой оставило процедуры лицензирования, госаккредитации, государственного контроля и надзора, проведения ЕГЭ, закрепив их за Рособрнадзором. К общественным структурам и объединениям была отнесена другая часть функций – независимая оценка достижений студентов, независимая оценка качества условий реализации образовательной деятельности, независимая экспертиза

«...Пятая часть всех реализуемых в России образовательных программ имеет действующую независимую аккредитацию <...> У вузов есть потребность в такой оценке, и она должна быть удовлетворена на высоком уровне».



Галина МОТОВА, директор Нацаккредцентра:

– Почему возможность учета результатов независимой аккредитации, прописанная в законе, не используется государством? Да потому что Рособрнадзор и Министерство высшего образования и науки не понимают, чьи результаты можно признавать, а чьи – нет. Они не знают, кто из нас как работает и кому из нас – негосударственных аккредитующих организаций – можно доверять.

материалов, документов и учебников. И, наконец, в 96-й статье Федерального закона «Об образовании» говорилось об общественной и профессионально-общественной аккредитации. Таким образом в стране была четко сформирована структура в сфере оценки качества образования – государственный функционал и общественный функционал – с указанием, где он может быть применен. Все эти годы мы пытались создать нечто вроде государственно-общественной системы, что на самом деле правильно. К настоящему времени структура независимой оценки качества образования в какой-то степени сложилась, но государственно-общественный механизм находится, на мой взгляд, еще на стадии формирования.

В 96-й статье были заложены важные принципы. Во-первых, закреплялось существование аккредитующих организаций и независимой аккредитации. Ранее в России подобного не было. По версии закона образца 1992 года вузы могли проходить общественную аккредитацию в зарубежных организациях, но государство не несло ответственности за ее результаты. В новом же законе впервые говорилось о независимых аккредитующих организациях.

Второй принцип – возможность и сформированное впоследствии требование о перечне аккредитующих организаций. Этот функционал отнесли к Министерству науки и высшего образования РФ. Так государство не ушло с поля независимой оценки качества, оставив за собой функции координации и управления этим процессом.

И, в-третьих, в законе говорилось о возможности признания, учета или рассмотрения результатов независимой аккредитации.

С того момента в России была создана система независимой оценки качества образования. Она включает в себя разные подсистемы – национальные и глобальные, предметные и институциональные рейтинги, в которых амбициозные вузы активно участвуют. Кроме того, на сегодня сформировано достаточно много открытых баз данных, среди которых E-library, базы данных по результатам мониторинга эффективности вузов и т. д. Сюда же относятся профессионально-об-

щественная и международная аккредитация, различные форматы оценки студенческих достижений: конкурсы, выставки и предметные олимпиады. Все это позволяет констатировать, что сегодня созданы системы независимой оценки качества, с которыми нельзя не считаться.

Процесс набирает обороты

Как считает Галина Мотова, система независимой аккредитации, включающая профессионально-общественную и международную аккредитацию, тоже практически сформирована. Сейчас более трети отечественных вузов имеет действующую профессионально-общественную или международную аккредитацию. И этот процесс набирает обороты. Кроме того, пятая часть всех реализуемых в России образовательных программ также имеет действующую независимую аккредитацию – профессионально-общественную или международную. У вузов есть потребность в такой оценке, и она должна быть удовлетворена на высоком уровне.

Как показывает практика, весьма распространенная в торговле аксиома «Дешево не означает качественно» актуальна и для сферы образования. Демпинг в системе высшего образования, дешевые образовательные услуги практически всегда подразумевают продажу дипломов. В России такое проходили в 1990-е, когда практически в каждом более-менее крупном городе можно было платно поступить в филиал академии или института, которые компактно располагались в нескольких арендованных кабинетах или вообще в квартире.

Точно так же и в аккредитации – любой демпинг, любое удешевление стоимости процедуры, говорит о некачественной экспертизе. Это не только российская проблема. В общемировой практике существует понятие accreditation mills – «аккредитационные мельницы», то есть фабрики по выдаче свидетельств об аккредитации. Независимую аккредитацию в основном проходят вузы, лидирующие, например, в глобальных и нацио-

нальных рейтингах. По данным Нацаккредцентра, 83% вузов-лидеров проходят профессионально-общественную и международную аккредитацию. Порядка 70% отечественных университетов имеют действующую международную аккредитацию своих образовательных программ.

Плюсы и минусы нейтральной позиции

В настоящее время в перечне Министерства науки и высшего образования РФ содержится информация о 129 аккредитующих организациях. (По большому счету, числится даже 131 организация, но две из них записаны в этот перечень даже дважды). Тем не менее, далеко не все из учтенных аккредагентств по-настоящему работают – из заявленных в перечне только 50 организаций имеют интернет-сайт, где выложены документы, результаты, требования, стандарты, информация о самой организации и т.п. Но по остальным семи десяткам найти информацию просто невозможно. То есть аккредитующая организация создается, подает сведения в Минобрнауки (тем самым как бы получая мандат на аккредитационную деятельность), а сведения о ней добыть невозможно. Неудивительно, что такие «невидимки» предпочли не участвовать и в съезде аккредитующих организаций – возможно, ехать было просто некому... Ситуация, увы, на данный момент такова, что напоминает объявление из анекдота: «Организация возьмет в аренду дырокол. Мы – организация серьезная, вернем».

Итак, проблема состоит в том, что министерский перечень имеется, но вузы фактически дезориентированы: как им выбрать ответственное ак-

кредагентство, чтобы не нарваться на такую вот «серьезную организацию»? Ведь настоящая процедура аккредитации требует времени, человеческих и финансовых ресурсов. И главное в такой процедуре то, что вузы должны получить пользу от нее, а не просто «филькину грамоту» о прохождении аккредитации. Поэтому профессиональному сообществу не мешало бы понять, кто среди заявленных 129 организаций действительно хочет заниматься аккредитацией, и главное – способен делать это на серьезном уровне.

Конечно, можно разразиться критикой в адрес Минобрнауки РФ, мол, почему так легко включаете в свой перечень аккредитующие организации? Отчего не создаете требования или правила для включения в него? К слову, Нацаккредцентр несколько раз обращался в министерство и предлагал содействие в решении вопроса, так как имеет и собственный богатый опыт работы, и большой массив аналитики ряда зарубежных практик. Но ведомство придерживается нейтральной позиции – процедура независимая, добровольная, поэтому аккредитующие организации и вузы могут сами навести порядок в этой сфере. Может быть, это и к лучшему. Потому что государство может кого-то уполномочить, и это может повлечь за собой коррупционную составляющую.

В настоящее время в мировой практике есть две процедуры, и одна из них – уполномочивание – характерна только для России. Большой ее минус в том, что кого-то могут уполномочить, а кого-то – нет. Эти – «свои», а те – «чужие». От этих примем результаты, а от тех – нет. Наша страна уникальна еще и тем, что только у нас есть государственная аккредитация. В остальном мире аккредитация рассматривается как независимая аудиторская процедура, в результате которой проходит аудит качества, и он важен, прежде всего, для вуза, работодателей, студентов, абитуриентов, самого широкого круга общественности и, конечно, государственных структур. Поэтому в экспертных комиссиях участвуют заинтересованные стороны: академические эксперты, представители работодателей, студенчества, а если говорить о международной аккредитации, то обязательно и зарубежные эксперты.

Инструменты доверия: что имеем?

В ряде стран много десятилетий применяется действенная практика аккредитации аккредитаторов, когда аккредитующая организация сама регулярно проходит аудит, внешнюю экспертизу, чтобы доказать, что она не «мельница». Чтобы удо-

**«В России на
каждые шесть вузов
приходится по одному
аккредагентству.
Именно поэтому
распространенная
практика аккредитации
аккредитаторов очень
важна и для нашей
страны».**

стовериться, что аккредагентство работает добросовестно и выполняет свои задачи перед университетами, оно проходит самообследование, принимает экспертную комиссию, состоящую из специалистов аккредитующих организаций и заинтересованных сторон, и на основании всей собранной информации принимается итоговое решение. Такая практика существует во многих странах мира. Но в России подобного пока нет. Возможно, именно поэтому наша страна с серьезным отрывом лидирует по числу аккредитующих организаций, хотя у нас далеко не самая крупная система образования – около 700 вузов. Например, в Китае или Индии число вузов – под 4000, но такого числа аккредагентств нет. Получается, что в России на каждые шесть вузов приходится по одному аккредагентству. Именно поэтому распространенная практика аккредитации аккредитаторов очень важна и для нашей страны.

В мире эту процедуру проводят, прежде всего, саморегулируемые организации. В США, к примеру, это Ассоциация аккредитующих организаций. В другом полушарии в пример можно привести Азиатско-Тихоокеанскую сеть гарантии качества, в которую входят 186 членов из 44 стран.

– Почему возможность учета результатов независимой аккредитации, прописанная в законе, не используется государством? – задается вопросом Галина Мотова. – Да потому что Рособрнадзор и Министерство высшего образования и науки не понимают, чьи результаты можно признавать, а чьи – нет. Они не знают, кто из нас как работает и кому из нас – негосударственных аккредитующих организаций – можно доверять.

Какие же механизмы способны обеспечить такое доверие? Безусловно, необходимо своего рода консенсусное базовое соглашение аккредитующих организаций о правилах добросовестной деятельности. И инициаторы съезда в его преддверии разослали участникам «Кодекс надлежащей практики аккредитаторов» – документ, специально разработанный тремя аккредитующими

организациями: Нацаккредцентром, «Русским регистром» и Профаккредтагентством. Кроме того, в России создан и уже активно используется реестр аккредитованных программ как подтверждение реальной деятельности аккредитаторов.

Диплом как удостоверение о качестве

– Получить статус аккредитующей организации сегодня несложно, так как процедура носит заявительный характер, – согласилась заместитель генерального директора по независимой оценке качества образования Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка» (СПКФР) Ирина Тараненко. – Мы поддерживаем, что должна быть систематизация требований к аккредитующим организациям: чтобы мы работали по единым правилам, единым нормам и отвечали тем требованиям, которые предъявляет к нам рынок труда. На наш взгляд, очень важно, чтобы образовательные программы, прошедшие профессионально-общественную аккредитацию, проходили мониторинг со стороны аккредитующей организации. То есть система профессионально-общественной аккредитации становится не единоразовой, а постоянной. И взаимодействие с образовательными организациями здесь происходит при сотрудничестве с работодателями, когда образовательная программа актуализируется ежегодно при участии представителей профессионально-общественной аккредитации. И еще одно предложение, которое, на наш взгляд, повысит востребованность профессионально-общественной аккредитации со стороны образовательных организаций, – отражение ее результатов в дипломе об образовании. Это повысит статус аккредитации перед образовательными организациями.

Галина Мотова поддержала предложения коллеги о систематизации требований к работе



Ирина ТАРАНЕНКО, заместитель генерального директора по независимой оценке качества образования Ассоциации «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка» (СПКФР):

– Мы поддерживаем, что должна быть систематизация требований к аккредитующим организациям: чтобы мы работали по единым правилам, единым нормам и отвечали тем требованиям, которые предъявляет к нам рынок труда.

аккредитуемых организаций и о необходимости создания единой цифровой платформы, отражающей результаты аккредитации. В мире сегодня сложилась такая практика, что для автоматического признания дипломов на региональном или международном уровнях требуются три составляющие: национальная структура квалификаций (или национальная рамка квалификаций, как говорят в России), внешняя система оценки качества на соответствие международным требованиям и открытые базы данных, из которых можно почерпнуть информацию о дипломах и результатах аккредитации. Также была поддержана идея Ирины Тараненко отражать в дипломах информацию о наличии профессионально-общественной аккредитации. В мире существует такая практика. Например, еще в 2018 году в Европе предложили формат диплома, в котором обязательно отражается, какие программы прошли аккредитацию с указанием на аккредитацию, а также ссылками на сайт с результатами процедуры. При таком подходе работодателю сразу становится понятно, что эта программа из себя представляет.

ПОА: как разделить ответственность

Руководитель Центра развития квалификаций Национальной ассоциации телекоммуникационных компаний «Регулирование качества инфокоммуникаций» Наталья Казакова представила взгляд на проблемы аккредитаторов со стороны профессионального сообщества. Первой она назвала проблему с терминологией, отметив, что в законодательстве есть понятие об общественной аккредитации, институциональной, по которой могут быть аккредитованы образовательные организации, и профессионально-общественная аккредитация, по которой аккредитуются образовательные программы. И призвала четко придерживаться терминов из федерального закона «Об образовании».

Вторая проблема связана с разобщенностью подходов к профессионально-общественной и общественной аккредитации.

– Во многом это связано с терминологической путаницей, – пояснила Наталья Казакова, – а, во-вторых, с вольностью аккредитаторов, позволяющих себе оценить все, что угодно, начиная с воспитательной деятельности и заканчивая тестированием входящего уровня студентов. Наши партнеры из числа образовательных организаций нам присылают поступившие им письма, мол, нас призывают сдать тестирование и обещают, что оно будет основой для ПОА. Тестирование входящего уровня абитуриентов является у нас основой для профессионально-общественной аккредитации! Что делаем? Обманываем наших партнеров – образовательные организации. Таким образом, неоднозначность, которую мы себе позволяем в наших документах, неоднозначность критериев оценивания программ при профессионально-общественной аккредитации – наша с вами ответственность. Следующий момент, касающийся уже нормативно-правового регулирования, – отсутствие информации о предпочтениях для образовательных организаций в результате ПОА. Это четко не закреплено на нормативном уровне, что является ответственностью регулирующих органов в лице Министерства науки и высшего образования и Министерства просвещения. В методических рекомендациях ПОА нигде не прописана. Прописана независимая оценка квалификаций, независимая оценка качества образования, а ПОА в методике госаккредитации по факту нет. То есть ее можно туда включить, дает она эти 10 баллов, но образовательной организации надо извернуться, чтобы притянуть ее «за уши». Эта проблема не наша, но мы должны согласиться, что она существует именно на уровне несовершенства нормативно-правового регулирования.

Существенной проблемой Наталья Казакова назвала вопрос неоднородности подходов к профессионально-общественной аккредитации. Как итог: едва ли не любое ООО, любая ассоциация с сомнительной компетентностью и «с десятью тысячами уставного капитала» может чуть ли не на следующий день после своего учреждения разослать вузам письма и предложить аккредитацию за 10 тысяч рублей. Они создают нездоровую



Наталья КАЗАКОВА, руководитель Центра развития квалификаций Национальной ассоциации телекоммуникационных компаний «Регулирование качества инфокоммуникаций»:

– Неоднозначность, которую мы себе позволяем в наших документах, неоднозначность критериев оценивания программ при профессионально-общественной аккредитации – наша с вами ответственность.



Михаил КАПУСТИН,
генеральный директор
Союза экспертов в
области транспортного
образования

«Трансэкспертиза»:

– Возможно, нам
стоит разработать
концепцию развития
профессионально-
общественной
аккредитации, которая
должна уместиться на 10
листах формата А-4, не
больше.

конкуренцию настоящим аккредагентствам и не-
плохо чувствуют себя на рынке, набирая обороты.
Проблемным моментом остается в ряде случаев
и взаимодействие аккредитующих организаций с
советами по профессиональным квалификациям:

– Мы сталкиваемся в своей работе с тем, что советы
по профессиональным квалификациям в боль-
шинстве своем недостаточно заинтересованы
в деятельности в области ПОА. Они зачастую не
понимают заинтересованности образовательных
организаций, не видят в этом потребности, – от-
метила Наталья Казакова.

Следующий требующий внимания регулятора
сюжет – недостаточная мотивация образова-
тельных организаций к участию в ПОА. Если в
системе СПО, в частности, в рамках ежегодного
федерального мониторинга качества подготовки
кадров действует показатель по прохождению
профессионально-общественной аккредитации,
то в мониторинге деятельности вузов анало-
гичного показателя нет. Поэтому стимулировать
вузы могут лишь два балла для КЦП по образова-
тельной программе, если она имеет ПОА, и, как
выразилась Наталья Казакова, «немножко непо-
нятные баллы» при госаккредитации. Решением
вопроса она видит обращение в Минобрнауки и
разработку четких мер заинтересованности обра-
зовательных организаций в ПОА.

Из озвученной проблемы вытекает и недоста-
точное использование результатов ПОА при при-
нятии решений в сфере образования. Проблема
может быть решена только на уровне регулятора.
Генеральный директор Союза экспертов в области
транспортного образования «Трансэкспертиза»
Михаил Капустин вступился за взаимоотношения

с советами по профессиональным квалифи-
кациям: «у нас проблем с ними нет», подчеркнул
эксперт. Тем не менее, он согласился, что четкий
механизм взаимодействия аккредитаторов и СПК
нормативно до сих пор не прописан.

– С одной стороны, вроде бы аккредитующие ор-
ганизации должны быть подотчетны профильным
СПК, а с другой, могут работать с советами в
режиме уведомления. Вопрос взаимодействия
необходимо вывести на первый план.

Михаил Капустин также предложил коллегам
разработать концепцию развития процедуры
профессионально-общественной аккредитации,
сделав ее максимально лаконичной.

– Мне кажется, самая большая проблема профес-
сионально-общественной аккредитации в том,
что мы никак не можем понять, что процедура
аккредитации (я даже не говорю профессио-

**«В мире сегодня
сложилась такая
практика, что для
автоматического
признания дипломов
на региональном
или международном
уровнях требуются
три составляющие:
национальная структура
квалификаций (или
национальная рамка
квалификаций, как
говорят в России),
внешняя система оценки
качества на соответствие
международным
требованиям и открытые
базы данных, из которых
можно почерпнуть
информацию о
дипломах и результатах
аккредитации».**

¹ <https://xn--80aaldbja8cxa9b5g.xn--plai/img/Resolution.pdf>



**Петр КОРОТКОВ, руководитель департамента аккредитации
Нацаккредцентра:**

– Чтобы объединяться, нужна какая-то база, вокруг которой можно это сделать. В качестве такой платформы мы рассматриваем свод общих принципов, которые принято называть кодексом надлежащей практики.

нально-общественная – просто аккредитация) как аудиторская процедура принципиально отлична по технологиям, принципам, целям, задачам и миссии от оценки квалификаций физических лиц, – прокомментировала перечисленные проблемы Галина Мотова. – Аккредитация – это оценка ква-

лификаций по профессиональным стандартам – оценка физических лиц, выпускников или уже состоявшихся специалистов. То есть это – совершенно разные процедуры. А у нас постоянно идет смешение, – прежде всего в отраслевых советах по профессиональным квалификациям. Это смешение, мне кажется, и не дает нам понимания и взаимодействия.

Платформы для объединения

Руководитель департамента аккредитации Нацаккредцентра Петр Коротков рассказал коллегам о Кодексе надлежащей практики аккредитаторов, проект которого разослали всем заинтересованным сторонам в преддверии съезда.

– Не секрет, что у нас в стране назрел, и даже перезрел, вопрос объединения усилий аккредитующих организаций, – пояснил представитель Нацаккредцентра. – Более того, на высшем уровне, в рамках общественного совета при Рособрнадзоре было дано поручение проработать вопрос о создании общественного объединения. Значит дошло до того, что нам уже задачу ставят сверху, хотя, по идее, аккредитующие организации должны сами решать ее, потому что лучше нас никто не знает, какие требования должны предъявляться к аккредитующим организациям. Надеюсь, съезд станет первым шагом на пути объединения, но для того, чтобы объединяться, нужна какая-то база, вокруг которой можно это сделать. В качестве такой платформы мы рассматриваем свод общих принципов, которые принято называть кодексом надлежащей практики.

В качестве основы для разработки кодекса использован мировой опыт, и, прежде всего, принципы Chiba Азиатско-Тихоокеанской сети гарантии качества APQN. Такой выбор был сделан и по политической причине, и потому, что сами принципы являются максимально общими, что вызывает определенную критику. Однако, в нашем случае подобная универсальность, на-

«...Большая проблема профессионально-общественной аккредитации в том, что мы никак не можем понять, что процедура аккредитации как аудиторская процедура принципиально отлична от оценки квалификаций физических лиц. <...> Это – совершенно разные процедуры.

«Достоинство нового реестра в том, что он является доказательным – можно увидеть не только данные об аккредитации программы, но и о том, кем она аккредитована и на какой срок, и даже заглянуть в отчет экспертной комиссии...».

против, является преимуществом, поскольку для первого шага к объединению нужны рамки, которые на начальном этапе устроят всех. Далее их можно детализировать. Кодекс, резюмировал спикер, будет дорабатываться и изменяться в соответствии с поступающими предложениями.

Далее выступила директор Ассоциации «Гильдия экспертов в сфере профессионального образования» – одного из крупнейших в стране экспертных объединений (на данный момент в ее составе только академических экспертов – более 1200 человек, «закрывающих» фактически все профили реализуемых образовательных программ). Галина Старцева рассказала о цифровой площадке, которая может объединить усилия аккредитаторов всей страны – реестре аккредитованных программ на сайте www.best-edu.ru. По сути, это возрожденный и модернизированный реестр www.akkred.poa.ru. – до 2019 года любое аккредитационное агентство имело право вносить в него сведения об аккредитованных образовательных программах. И вот теперь, трансформировавшись и пополнившись, при поддержке Фонда содействия инновациям база аккредитованных программ вновь размещена в открытом доступе на платформе best-edu.ru.

Как она работает? Изначально, - пояснила спикер, база обновлялась только два раза в год силами Гильдии экспертов из открытых источников аккредитационных агентств, но это было очень трудоза-

тратно. Тогда запросили сведения об аккредитованных программах непосредственно у агентств. Однако активного взаимодействия с ними не получилось. В тот же самый момент стали поступать запросы от самих вузов о внесении в базу их программ, прошедших процедуры ПОА. В итоге образовательные организации получили возможность самим вносить информацию через личный кабинет. После проверки сведений на актуальность они включаются в реестр аккредитованных образовательных программ. Вносить данные могут и аккредагента.

Достоинство нового реестра в том, что он является доказательным – можно увидеть не только данные об аккредитации программы, но и о том, кем она аккредитована и на какой срок, и даже заглянуть в отчет экспертной комиссии.

Резолюция: итоги

Съезд аккредитуемых организаций России стал первой ласточкой на пути к объединению отечественных профессионалов в области независимой оценки качества образования. Участники собрания, признавая существующую разобщенность аккредитуемых организаций, в итоге подписали резолюцию, констатируя необходимость взаимопонимания и в объединении усилий. Съезд решили проводить ежегодно. Среди прочих пунктов Минобрнауки России направили предложение, чтобы при разработке нового поколения Федеральных государственных образовательных стандартов были рассмотрены два вопроса: о введении профессионально-общественной аккредитации в качестве инструмента внешней оценки качества образовательных программ и о внесении в диплом об образовании сведений о том, что освоенная образовательная программа прошла ПОА. Документ съезд аккредитаторов направил в Минобрнауки РФ, а также в рабочую группу по мониторингу и совершенствованию профессионально-общественной аккредитации образовательных программ общественных советов при Рособrnадзоре, Минпросвещения и Минобрнауки РФ.

Подготовил Алексей Батанов

Из резолюции Первого Всероссийского съезда аккредитующих организаций

Съезд, подчёркивая возросшую роль профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в условиях бессрочной государственной аккредитации, <...>

- предлагает Минобрнауки России при разработке нового поколения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС 4) рассмотреть вопрос по введению профессионально-общественной аккредитации в качестве инструмента внешней оценки качества образовательных программ;
- предлагает Минобрнауки России рассмотреть возможность внесения в документы об образовании сведений о профессионально-общественной аккредитации освоенной образовательной программы.



SWOT правил:
от ценностей к результатам

Политика качества

- 58** Борьба за таланты.
Что хочет новое поколение?
Как настроить целевую подготовку?
Где находится «главный ключ» для
развития страны?
Диалоги на IX Восточном экономическом
форуме

БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ

Что хочет новое поколение, как
настроить целевую подготовку и...
где находится «главный ключ» для
развития страны

IX Восточный экономический форум, состоявшийся в начале сентября этого года во Владивостоке с участием Президента РФ Владимира Путина, традиционно не обошел своим вниманием тему образования. В течение четырех дней на форуме обсуждали и экономику, и инвестиции, и инфраструктуру, и мастер-планы, но все-таки ключевым фактором успешности и конкурентоспособности любой территории признали людей с их знаниями и компетенциями. В блоке «Люди, образование и патриотизм», распределенном по нескольким дням форума, образовательной тематике были посвящены несколько сессий. Ключевыми из них, на наш взгляд, стали дискуссии «Обучение профессии или раскрытие потенциала человека?» и «Как подготовить кадры, которые решают все?» Ответы на эти вопросы журнал «АО» попытался найти вместе со спикерами ВЭФ.

Новое о новом поколении

Нынешней осенью в России в школу впервые пришло 2 миллиона детей, это является абсолютным рекордом за последние 20 лет. Им предстоит пройти непростой путь становления, развития и обучения в школе, а в дальнейшем они отправятся в колледжи или университеты, по окончании которых вольются в экономическую и социальную жизнь страны. Как сделать так, чтобы этот путь для них был максимально эффективным? Конечно, в рамках ряда федеральных проектов многое предпринимается для решения этой задачи. Но достаточно ли? Что еще нужно сделать, чтобы юные россияне чувствовали себя комфортно в своей стране (и конкретно – на Дальнем Востоке, интересам которого в первую очередь посвящен Восточный экономический форум)?

Недавно Сбербанк проводил большое исследование в поиске ответов на вопросы о том, что такое талант, как с ним работать и нужно ли применять какие-то особые инструменты для их развития, либо работать «массовыми» инструментами? Результатами этого исследования попросили поделиться директора департамента развития потенциала человека блока «Люди и культура» ПАО «Сбербанк России» Татьяну Корневу. Она сразу уточнила, что под словом «талант» прежде всего подразумевается не какая-то одаренность или гениальность человека, а его скрытые способности. Талант – это инструментальное проявление потенциала личности, и для того, чтобы он проявился, необходимы определенная среда, обстоятельства, события и тот, кто поможет узнать о своих способностях. И главное – не то, как гипотетически можно раскрыть талант, а внутренняя мотивация что-то делать. Если есть желание, интерес, то и талант будет развиваться. В таком контексте индикатором успешности личности, как считают в Сбербанке, является такое качество как пассионарность – желание занимать проактивную позицию, быть автором своей жизни, желание сделать что-то новое, оставить след и сделать вклад в развитие общества и страны.

Исследователи попытались выяснить у молодых людей, о чем они думают, чем живут, что их тревожит. Эксперты несколько месяцев общались с молодежью из разных городов в возрасте 18-25 лет (а с предпринимателями – до 30 лет), которые вели видеожурналы, видеоблоги, рассказывали о своей жизни, хобби, своем окружении и о том, что беспокоит. Как выяснилось, молодые люди испытывают тревожность от того, что в интернете их постоянно «бомбят» идеями о необходимости успеха и легких денег. Многие хотят проявить себя, но не знают, как это сделать. Более того, испытываемый страх не стимулирует стремление



**Татьяна Корнева, директор
Департамента развития
потенциала человека
блока «Люди и культура»
ПАО Сбербанк:**

– Раньше нам казалось, что молодежь – это открытые, ветреные люди, которых не волнуют ни деньги, ни текущие задачи общества, но, оказывается, это поколение достаточно закрыто. Молодые люди в основной массе не верят никому, кроме себя. Как бизнесу и обществу вернуть им это доверие и дать точку опоры?

к приобретению какой-то профессии или постепенному зарабатыванию собственного капитала. Молодежь, как показывает опрос, в большей массе эгоцентрична, то есть фокус направлен, в первую очередь, на то, что можно сделать для себя. И это сказывается на том, что молодые люди не только фокусируются на личном, но зачастую пытаются изучить – нередко с помощью психологов – свои сильные и слабые стороны. Многие из них в этом преуспели и считают себя осознанными, то есть понимают, что умеют и не умеют, что у них хорошо получается, а что не очень.

– Они прячутся в свой мир, – комментирует далее Татьяна Корнева. – Раньше нам казалось, что молодежь – это открытые, ветреные люди, которых не волнуют ни деньги, ни текущие задачи общества, но, оказывается, это поколение достаточно закрыто. Молодые люди в основной массе не верят никому, кроме себя. Как бизнесу и обществу вернуть им это доверие и дать точку опоры? Если раньше все было предсказуемо – из поколения в поколение и родители, и дети проходили примерно одну и ту же траекторию, то теперь в реальной взрослой жизни оказалось сложнее. И не все к этому готовы. Поэтому молодежь нуждается в поддержке, ей нужно показать, какие траектории есть, и чем бизнес, а также социальные и образовательные институты, могут им в этом помочь. В качестве примера спикер привела молодых предпринимателей, многие из которых, следуя принципам недоверия и «опоры только на себя», пытаются сами решить все задачи, которые возникают в их, пусть маленьком, но бизнесе. И в итоге – быстро выгорают. Для предотвращения подобных негативных ситуаций нужны и предпринимательские курсы, и помощь молодым людям в осознании, как они могут быть успешными, и кто им в этом готов помочь.

«Топ» потребностей: смена вех?

Поменялся ли у современной молодежи «профиль» потребностей?

– Если раньше мы считали, что молодежи вполне достаточно того общения, тех возможностей и того образования, которое им предлагается, то теперь у них на первом месте – безопасность, чтобы чувствовать себя уверенно, – продолжила спикер рассказывать о результатах исследования.

– Неслучайно некоторые уходят в виртуальную среду, потому что там все предсказуемо и ты этим управляешь.

Далее в «топе» – контроль как потребность организовать жизнь, т.е. желание контролировать то, что с человеком происходит. Кроме того, по-прежнему важную роль играет потребность быть частью «большого мира» – потребность в принадлежности к конкретной компании, к сообществу, к стране. В «топ» потребностей входит и желание понять, как правильно работать со своей «жизненной силой», обогатить свой внутренний мир, – об этом современные молодые люди тоже задумываются.

Но не слишком ли мрачный «портрет поколения» получился – эгоцентрики, тревожные, недоверчивые... Есть ли позитивные изменения?

– Вы знаете, они стали интересны сами себе, – ответила спикер на вопрос модератора. – Теперь им совсем необязательно проводить время где-то вовне, как раньше, когда процветала дискотечная клубная культура. Они объединяются в небольшие группы – 5-6 человек, которые интересны друг другу. И, имея доступ к большому объему самого разнообразного контента, сами выбирают, чем заняться, что новое попробовать. Означает ли эта смена поведенческих моделей большую обособленность и независимость нынешнего молодого поколения по сравнению с предыдущими?

– Они будто бы стали, с одной стороны, чуть взрослее, потому что раньше начинают подрабатывать, раньше задумываются о том, где взять деньги, и эта тема у них всегда в повестке, – прокомментировала Татьяна Корнева. – То есть даже небольшие заработки, оплачиваемая практика дают им возможность чувствовать себя увереннее. С другой стороны, они остаются детьми в большом и сложном мире, который пока не могут осознать. Поэтому такая дихотомия в восприятии у нашей молодежи.



Александра Лебедева,
заместитель Председателя
Правительства
Камчатского края:

– По тому, как участились запросы от работодателей на контакт со школьниками, я вижу, что на Камчатке начинают понимать – идет битва за кадры. Поэтому надо не просто приходить в школу, а бежать туда.

Вообще неудивительно, что такая крупная компания как Сбер проводит (кстати, уже не впервые) подобное исследование. Его результаты станут основой для выработки наиболее эффективных направлений взаимодействия компании как с внешними аудиториями, так и внутрикорпоративной кадровой политики. Об этом спикер также рассказала, например, об активной работе управленческой команды банка по формированию сообществ. Их сейчас в Сбере более шести десятков: профессиональные (в которых сотрудники объединяются вокруг определенной профессии или роли), сообщества по интересам и волонтерские (которые дают возможность самореализации). В таких сообществах быстрее возникает доверие друг к другу, а значит быстрее происходит адаптация молодых сотрудников, они скорее выходят на продуктивность.

Этой осенью в
русские
школы пришли
2
МИЛЛИОНА
детей – абсолютный
рекорд за последние
20 лет

Организовать «обратный ток»

Сегодня порядка 65% выпускников школ уезжают поступать с Камчатки на «материк». Как правило, они выбирают лучшие вузы страны, и, конечно, необходима система мер, чтобы мотивировать молодых людей вернуться обратно. Для тех ребят, которые планируют получать профессиональное образование в регионе, местной

властью ставится задача обеспечить им достойное высшее или среднее профессиональное образование. И такие возможности на Камчатке есть, считает заместитель председателя Правительства Камчатского края Александра Лебедева. Для этого, например, Камчатский государственный университет им. Витуса Беринга третий год участвует в программе «Приоритет-2030», благодаря чему происходит пересборка существующих образовательных программ и открываются новые направления бакалавриата и магистратуры. Регион также очень надеется попасть в проект

строительства кампусов, что поможет не только удержать таланты, но и привлечь их из других регионов. Так, например, Всероссийский молодежный форум «Экосистема. Заповедный край» дает каждый год приток в 500 выпускников школ, которые, побывав на Камчатке и очаровавшись ее природой, связывают с ней свою судьбу.

В работе с талантами Александра Лебедева видит две проблемы. Первая связана с отсутствием единой базы данных, в которой собиралась бы общая информация – общее портфолио талантливых ребят, что очень бы помогло в работе с ними (сейчас в системе образования у ребенка одно портфолио, а в культуре, в спорте – другие реестры одаренных детей, и они, как правило, не пересекаются).

На решение второй проблемы – привлечения молодых талантов в регион – нацелен проект «Учеба на Дальнем Востоке», который рассказывает о возможностях обучения в дальневосточных образовательных организациях, в том числе о повышенных стипендиях для талантливых абитуриентов от Министерства по развитию Дальнего Востока и Арктики. В Камчатском крае подхватили идею с повышенными стипендиями: если, условно, стобалльник поступил учиться в камчатский вуз, он может рассчитывать на региональную стипендию в размере 55 тысяч рублей. Во многих российских регионах средняя зарплата до такого уровня не дотягивает.

– Нам надо вместе с университетами (и об этом уже разговариваем с ректорами), объединять усилия и делать совместные сетевые программы, – говорит Александра Лебедева. – Если мы дальневосточным ребятам и лучшим выпускникам российских школ будем давать возможность за 5-6 лет, пока они учатся, увидеть Дальний Восток во всей его красоте, а еще и учиться у лучших преподавателей, влюбленных в свой регион, тогда у нас случится обратный ток талантливой молодежи.

Эффекты системной профориентации

Сооснователь и директор по исследованиям и разработке ООО «Профилум» Виталий Алтухов рассказал о результатах исследований, которые выявили у молодежи слабое понимание карьерных возможностей. Современный молодой человек, в первую очередь, опирается на собственное мнение. Так, судя по опросам, 90-95% респондентов самостоятельно делают карьерный выбор. Однако, обратная сторона такого выбора – молодые люди выбирают только из того, что им знакомо. Соответственно, вне поля внимания остается полезная, а порой и критически важная информация. Узнать и освоить terra incognita по-



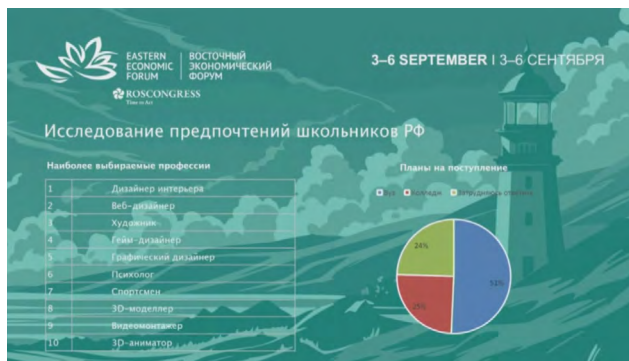
Виталий Алтухов,
сооснователь, директор
по исследованиям и
разработке компании
«Профилум»:

– Как показывают мировые исследования, именно профориентационная работа может увеличить ВВП региона и страны на величину до одного процента, а это существенная цифра.

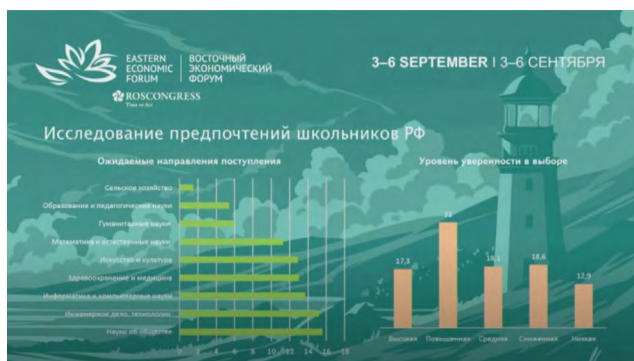
может карьерная грамотность – умение ориентироваться в мире доступных карьерных возможностей, которые есть в современной экономике, и в том, в каком направлении они будут развиваться.

– По опросам учеников 8-9 классов в различных регионах страны мы видим, какие профессии находятся у них на первом месте, – делится Виталий Алтухов. – Здесь дизайнер интерьера, веб-дизайнер, художник, гейм-дизайнер, графический дизайнер, психолог, спортсмен, 3D-аниматор и так далее. Это то, что вызывает интерес. Но если взять любой региональный рынок труда, то увидим, что востребованность в представителях этих «модных» профессий очень низка. Зато есть спрос на многие другие профессии, о которых ребята либо не знают, либо считают, что они не очень популярны и востребованы. Опять же, если мы посмотрим на пропорцию желаний выбирать тот или иной уровень образования, увидим, что примерно половина опрошенных ориентируется на получение высшего образования, хотя большинство современных профессий, востребованных в регионах, часто не требует такого большого процента людей с высшим образованием. До 80% востребованных специальностей связано сейчас с СПО. Подобные вещи нарушают баланс на рынке.

Компания «Профилум» провела в прошлом году в ряде российских регионов два крупных исследова-



Исследование предпочтений школьников РФ/Наиболее выбираемые профессии
Из презентации Виталия Алтухова



Исследование предпочтений школьников РФ/Ожидаемые направления поступлений
Из презентации Виталия Алтухова

дования, которые выявили, что в тех регионах, где ведется системная профориентационная работа, уровень поступления на ключевые для региона специальности вырастают до 40%. Там, где такой системной работы не ведется, поступление на важные для региона специальности выросло лишь на 6-7%. То есть разница – колоссальная. И еще весьма показательные данные: там, где ведется профориентационная работа, за год на 10-12% вырастает количество выпускников школ, планирующих остаться для учебы и будущей карьеры в своем регионе. Кроме того, согласно исследованиям, более половины (!) – 58% старшеклассников не определились с регионом образования (и последующего трудоустройства), и на выбор этих подростков, уверен спикер, можно и нужно влиять.

– Талантлив любой ребенок, – продолжил Виталий Алтухов, – и задача в том, чтобы помочь ему найти точки развития. Важно замотивировать ребенка, а дальше дать ему возможность выучиться, пойти работать и реализовать свой талант. Это ключ к успеху. И, как показывают мировые исследования, именно профориентационная работа может увеличить ВВП региона и страны на величину до одного процента, а это существенная цифра. Конечно, системная профориентация – это не прохождение теста, по завершении которого школьник тут же поймет, кем хочет стать. Это комплексная работа. Можно ли человека одним уроком научить цифровой или юридической грамотности? Нет. То же самое с карьерной грамотностью. Это циклы занятий, в которые включена и диагностика, и упражнения, и знакомство с рынком. Формируется системное понимание, как устроен рынок труда, как устроено образование, почему оно бывает разным, что востребовано на рынке труда, что близко именно тебе. Такая системная работа и дает серьезный эффект.

ЕГЭ: как преодолеть пороги

Генеральный директор группы компаний «Просвещение» Наталья Третьяк рассказала об анализе результатов ЕГЭ в 2023 году по всем субъектам Дальнего Востока. Например, от 23 до 42% старшеклассников, в зависимости от региона, не достигли минимального уровня сдачи ЕГЭ. В большей степени это касается профильных экзаменов по физике, химии, биологии и т. д. То есть речь идет о предметах, которые дети выбрали мотивировано, собираясь поступать в вуз уже после профориентации. Эксперты ГК «Просвещение» также посмотрели результаты федеральной диагностики профессиональных компетенций учителей-предметников, и выяснили, что по достаточно большому блоку у них прослеживается серьезный дефицит профессиональных компетенций. То есть зачастую сами учителя не готовы в полной мере эффективно преподавать предмет, по которому должны обучать. Эти факторы повлияли на то, что в вузах, расположенных на территории дальневосточного региона, был очень невысокий проходной балл, причем по достаточно критичным специальностям. Это негативно для высшей школы, так как популярность вуза среди абитуриентов, в том числе, определяется минимальным проходным баллом. Поэтому вузы становятся непопулярными не только для жителей других регионов, но и для тех ребят, которые в них проживают.

Для исправления ситуации и повышения качества естественно-научного и технологического образования в старшей школе был разработан и реализуется проект «Профильная школа». Проект стартовал с прошлого года, когда в рамках форума ВЭФ-2023 группа компаний «Просвещение» подписала ряд соглашений с десятью дальневосточными субъектами, а это почти 35 тысяч выпускников и 14,5 тысячи педагогов. В рамках проекта проанализировали открытые результаты Федерального института педагогических изме-

ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА. ФИЗИКА

Снижение доли обучающихся, не преодолевших минимальный порог

СУБЪЕКТ РФ	ФИЗИКА		
	ЕГЭ-2023, %	ЕГЭ-2024, %	Динамика результата (2023–2024)
Республика Бурятия	12,26	4,29	7,97
Республика Саха (Якутия)	17,64	2,67	14,97
Приморский край	11,04	1,86	9,18
Хабаровский край	7,7	1,24	6,46
Амурская область	9,6	1,7	7,9
Камчатский край	16,4	2,4	14
Магаданская область	21,43	3,08	18,35
Сахалинская область	17,75	2,78	14,97
Забайкальский край	16,71	2,17	14,54
Еврейская автономная область	17,27	3,33	13,94

Пример результатов проекта. Физика
Из презентации Натальи Третьяк



**Наталья Третьяк,
генеральный директор
группы компаний
«Просвещение»:**

– Результаты <проекта «Профильная школа»> оказались потрясающие. Число детей, которые не прошли минимальный порог ЕГЭ в 2024 году по сравнению с 2023 годом, сократилось в разы. В некоторых случаях в семь раз – например, в Магадане...

рений Рособнадзора по прохождению ЕГЭ. На их основе «Просвещение» разработало свои контрольные измерительные материалы и провело диагностику. Первая диагностика прошла в октябре, и уже по ее результатам выявили, какие темы «западают», в каких образовательных учреждениях и даже у каких педагогов. Более того, провели диагностику учителей. Исходя из этого, выработали конкретные рекомендации по повышению квалификации педагогов, предложили внести изменения в учебные планы конкретных образовательных учреждений, дополнив их практикумами, дополнительными курсами, методической поддержкой, и выстроили, по сути, каскадную систему работы. Так, федеральные эксперты готовили региональных методистов, условно говоря, во вторник. В среду, буквально на следующий день, методисты работали уже с группой учителей, а в четверг и пятницу учителя занимались с детьми.

– Мы очень активно поддерживали коммуникацию между учителями, практически сопровождая работу учителей и методистов в режиме 24/7, – прокомментировала ход проекта Наталья Третьяк.

– Результаты оказались потрясающие. Число детей, которые не прошли минимальный порог ЕГЭ в 2024 году по сравнению с 2023 годом, сократилось в разы. В некоторых случаях в семь раз – например, в Магадане. Но помимо того, что мы помогли детям преодолеть минимальный порог, в целом проект оказал позитивное воздействие и на средний балл ЕГЭ, который тоже увеличился. И что очень важно, увеличилось число детей, которые набрали 80 баллов и выше. В нынешнем году планируем продолжить этот проект, причем его достаточно большая доля будет по-прежнему оставаться для регионов бесплатной.

Более того, поскольку накоплен колоссальный



**Григорий Смоляк,
директор Департамента
социального
развития Дальнего
Востока и Арктики
Минвостокразвития
России:**

– Что бы мы ни говорили, какие бы ни создавали специальные программы по повышению сознательности детей, они возвращаются домой и смотрят, как родители себя ведут, что делают, что делает их ближайшее окружение, родственники и друзья, и поступают точно так же.

опыт, организаторы проекта готовы делиться им и с другими субъектами страны.

Захотеть «смотреть на звезды»

Говоря о том, как сократить отток молодежи и привлечь новые таланты, директор Департамента социального развития Дальнего Востока и Арктики Минвостокразвития РФ Григорий Смоляк ключевой задачей назвал повышение качества жизни дальневосточников. Если людям будет комфортно жить на Дальнем Востоке, они будут оставаться здесь, а отучившись, возвратятся туда, где есть нормальная высокооплачиваемая работа, комфортная среда, удобные условия для жизни.

– Я вижу эгоцентричность молодежи. Для них сейчас никто не авторитет, – делится Григорий Смоляк. – Они погружены в себя, самое главное – хотят быстрых побед. Хотят прийти на работу, и чтобы все у них сразу было: квартира, машина, зарплата в 150 тысяч рублей...И жизнь как бы удалась. Они хотят всё и сразу. Это происходит по разным причинам. Но приведу две цитаты Антона Семеновича Макаренки, которые, мне кажется, очень хорошо ложатся на нынешнюю ситуацию с детьми, школьниками, талантливой молодежью. «Раньше, чем вы начнете воспитывать своих детей, проверьте ваше собственное поведение». Дети смотрят на нас, несмотря на то что их воспитывает и улица, и друзья. Но родители воспитывают их прежде всего. Они смотрят на нас. А что делаем мы? Может быть, мы тоже стали эгоцентричными, погрузились в себя, хотим каких-то быстрых побед и передаем это нашим детям? И вторая цитата: «Главным основанием родительского авторитета может быть только жизнь и работа родителей, их гражданское лицо, их поведение». Что бы мы ни



Гасан Гасанбалаев, исполнительный директор по социальному развитию Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики:

– Затронута правильная тема – про среду. Мы с коллегами общались с директором завода, у которого была постоянная текучка кадров.

Спрашиваем: «Почему у тебя люди уезжают?». А он говорит: «Не от меня, а из города уезжают». Поэтому у нас большая надежда на реализацию мастер-планов городов Дальнего Востока.

говорили, какие бы ни создавали специальные программы по повышению сознательности детей, они возвращаются домой и смотрят, как родители себя ведут, что делают, что делает их ближайшее окружение, родственники и друзья, и поступают точно так же.

– Школьник до 90% информации получает не вербально, а визуально – с экрана телефона, компьютера или планшета, – продолжает Григорий Смоляк. – Он не слушает никого, а видит картинки, и у него в сознании возникает образ, которому он следует. Он не смотрит на небо и звезды – ему это неинтересно. Нам надо вернуть этот интерес – через родителей, через правильно сформированное окружение, через повышение уровня качества городской среды. Мы должны спрашивать их, как они хотят, чтобы город был построен (безопасность, среда, правильные и удобные социальные учреждения). Когда они решают уехать, у них в голове возникает образ ожидаемого будущего. Но больше их угнетает образ текущего, их окружающего настоящего. Поэтому наша задача – этот образ изменить, чтобы человек выходил из дома и видел красивый двор, ухоженные подъезды, нормальное социальное окружение. И тогда у него не возникнет желание уехать. Ну, и добавить к этому хорошую высокооплачиваемую работу, чем мы и занимаемся с Минвостокразвития. Резюмируя слова спикера, модератор панели, исполнительный директор по социальному развитию АО «Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики» Гасан Гасанбалаев вспомнил недавнее общение с директором одного из за-

водов, который испытывал постоянную текучку кадров. На вопрос о причине, почему люди уезжают, он ответил: «Так это не от меня, а из города уезжают». И в этом отношении огромная надежда действительно возлагается на программу по реализации мастер-планов, которые позволят сделать дальневосточные города более комфортными для проживания.

Маршрут конкретного ребенка

Раскрытие потенциала человека происходит на протяжении всей его жизни, считает заместитель генерального директора по развитию Российского общества «Знание» Ирина Карих. И понятно, что без профориентации не обойтись. Когда людей спрашивают о том, как они выбирают профессию, три самых популярных ответа выглядят так. Первый вариант – человек пообщался с представителем профессии, прошел стажировку и непосредственно окунулся в сферу деятельности, которую потом решил выбрать. Таких 32%. Во втором случае 25% респондентов говорят, что причиной выбора стала информация, увиденная в интернете у популярного блогера, либо где-то в соцсетях. И еще 24% отвечают, что сделали профессиональный выбор, пройдя определенный образовательный курс.

– С прошлого года мы совместно с Министерством просвещения РФ и Фондом гуманитарных проектов реализуем проект «Россия – мои горизонты», – углубилась в тему Ирина Карих. – Он представляет собой внеурочные занятия, которые проходят по четвергам для школьников с 6 по 11 классы. Если говорить про прошлый год, то 72% школьников сказали, что увиденное и услышанное на занятиях обсуждают с родителями. Отрадно, что им интересен материал. И здесь очень важна



Ирина Карих, заместитель генерального директора по развитию Российского общества «Знание»:

– Судя по ответам выпускников 2023 года, 53% определились со своей будущей профессией примерно в 8 классе, но 19% столкнулись с тем, что не понимают, куда им идти учиться. И когда мы говорим про профориентацию, то особенно важно выстроить маршрут конкретного ребенка.

работа с родителями и сообществом в целом. В этом году курс выстроен из 34 занятий, 20 из которых – отраслевые. Дополнительно эти занятия включают диагностику, тестирование, практико-ориентированные занятия, где дети на уроке могут выполнить кейс по какой-то профессии. В рамках 20 отраслевых занятий изучается отрасль и пять-шесть профессий в ней. Также смотрим, куда ребенок может по каждой профессии поступить. Такой модуль был введен неслучайно, поскольку, судя по ответам выпускников 2023 года, 53% определились со своей будущей профессией примерно в 8 классе, но 19% столкнулись с тем, что не понимают, куда им идти учиться. И когда мы говорим про профориентацию, то особенно важно выстроить маршрут конкретного ребенка.

Целевой набор: оценка инициатора

Тема подготовки специалистов была продолжена на следующей дискуссии Восточного экономического форума «Как подготовить кадры, которые решают все?». Достаточную часть ее времени охватила своим выступлением организовавшая сессию заместитель председателя Госдумы Федерального Собрания РФ Ирина Яровая. К слову, она выступила автором закона о целевой подготовке кадров, о котором на многих предприятиях даже не знают. В связи с этим депутаты попросили рассказать о результатах применения нового закона.

Как известно, у нашей страны амбициозные планы развития, и Россия, как ответственное социальное государство, вкладывает колоссальные средства в бесплатное профессиональное образование. Государство постоянно выступает инвестором для молодого поколения и финансирует бесплатную подготовку специалистов, но на выходе оказы-

«Там, где ведется системная профориентационная работа, за год на 10-12% вырастает количество выпускников школ, планирующих остаться для учебы и будущей карьеры в своем регионе».



Ирина Яровая, заместитель Председателя ГД РФ:

– Мне пришлось дожидаться третьего министра образования и науки, чтобы добиться принятия закона <о целевой подготовке>

вается, что более 40% выпускников не работает по специальности.

– Из этого следует вывод, что государство оказывается неэффективным инвестором, или мы не в тех инвестируем, или не в то, – рассуждает Ирина Яровая. – Эта проблема меня особенно интересовала еще и потому, что будучи представителем Камчатки и понимая, насколько высок дефицит кадров именно для Дальнего Востока, нужно было найти какой-то механизм, который позволил бы реально соединить запросы простого выпускника любой школы из любого уголка нашей большой страны и обеспечить их встречу с будущим работодателем. Дать им понимание того, какую профессию выбрать. Высшее образование стало предлагать очень много видов обучения по тем специальностям, которые работодателю просто не нужны. Мне пришлось дожидаться третьего министра образования и науки, чтобы добиться принятия этого закона. Два предыдущих министра были зажатые в стереотипах и не хотели ничего менять. Ведь было удобно, когда целевой набор выглядел так – мальчика или девочку приводили к губернатору и просили: «Дай направление, пусть поступит в хороший вуз. Да, учится слабовато, но зато направление будет». Все понимали, что это ничего общего не имеет ни с запросами экономики, ни с целевым набором как таковым. А нам нужно обеспечить «счастливую встречу» работодателя и будущего потенциального работника. И это редкий случай, когда мы начали до того, как президент поставил задачу сформировать национальный проект «Кадры». Редкий случай, когда мы создали инструмент, который будет адаптированным уже под эту задачу и максимально эффективным.

Депутат Яровая отметила, что созданная цифровая платформа «Работа России» не получила наполнения. Проект «Поступи в вуз онлайн» в новом формате позволяет сегодня работодателям открыто заявлять свой формат публичной оферты, предложения по «целевику», то есть по человеку, которого хотят принять на конкретное рабочее место по конкретной специальности, и готовы предложить его обучение в конкретном вузе за

счет бюджета. Сегодня абитуриенты видят массу предложений, причем уже не только по традиционным – медицинскому и педагогическому – направлениям, а впервые от таких гигантов, как Росатом, Ростех, Роснефть, Газпром и других. По словам Ирины Яровой, работодатели разместили 166 тысяч предложений, а абитуриенты подали 224 тысячи заявок. То есть спрос есть с обеих сторон. И это при том, что не все потенциальные работодатели воспользовались сервисом.

Как дети «сломали» стереотип

– Что мы впервые видим по враческим специальностям? – делится результатами депутат. – Врачи уже были на целевом наборе, но раньше, даже не имея результатов ЕГЭ, уже давали направление. Сейчас можно дать его только по результатам конкурса. Впервые целевая квота по враческим специальностям будет выбрана на 89%. У нас такого результата не было никогда! А по педагогическим кадрам квота будет выбрана на 69% – это на 25% больше, чем в прошлом году. Даже при экспериментальном режиме мы имеем высокие результаты. Отмечается очень интересная ситуация по Дальнему Востоку – на 30% увеличилось использование целевых квот по линии здравоохранения, а здесь это очень большая тема. А некоторые регионы поставили рекорды. Например, на Чукотке рост реализации целевых квот составил 60%. Магаданская область в этом отношении «выросла» почти в два раза. Губернатор здесь занимает правильную позицию. Он говорит: «Буду делать все: и платить стипендии, и давать жилье, потому что хочу, чтобы выбрали меня». И нам предстоит сделать рейтинг регионов по уровню социальной поддержки работодателей – кто как готов бороться за своего специалиста.

«Они смотрят на нас. А что делаем мы? Может быть, мы тоже стали эгоцентричными, погрузились в себя, хотим каких-то быстрых побед и передаем это нашим детям?»

Сегодня порядка

65%

выпускников школ уезжают поступать с Камчатки на «материк»

Это тоже важный вопрос. Мы, конечно, будем развивать арендное жилье и расширять его, но вместе с тем очень важна позиция губернатора. Раньше на целевую квоту на обучение профессии врача мог претендовать только житель региона, потому что только его могли, как выразилась Ирина Яровая, «привести за руку». В нынешнем году на обучение по враческой квоте на Камчатке подали заявления абитуриенты из Томска, Биробиджана, Челябинска, Приморья,

Краснодара, Северной Осетии, Ленинградской, Новосибирской и Ульяновской областей, Хабаровского края и Ямало-Ненецкого автономного округа. Дети «сломали» стереотип по поводу того, что никто никуда не хочет ехать. И сегодня важнейшая задача – обеспечить в регионе внутреннюю миграцию, когда на Дальний Восток будет приезжать молодежь из других российских регионов.

Ирина Яровая предлагает главам субъектов Дальнего Востока разработать кадровый мастер-план, который для губернатора означает полное понимание того, какие инвесторы придут к нему на территорию, с какими будущими профессиями и рабочими местами. И нужно свести эту задачу в единый план деятельности с работодателями и вузами и максимально информировать не только жителей региона, но и всей страны через сервис «Госуслуги».

Во вторую очередь Ирина Яровая предлагает Правительству РФ определить стратегические отрасли, по которым необходимо расширить возможности работодателей по целевой подготовке кадров. Здесь не стоит привязываться только к тем вариантам, где есть бюджетное участие государства. Если есть стратегические отрасли, по которым требуется добиться успеха, и если имеется ответственный работодатель, гарантирующий через 5 лет рабочее место, почему бы государству не предоставить ему возможность участвовать в процессе?

Кроме того, по нацпроекту «Кадры» Правительство РФ предложило проводить мониторинг показателей трудоустройства. Но зачем он нужен, если существует цифровая платформа, и искусственный интеллект должен автоматически обрабатывать все показатели?

– Можно потратить сэкономленные деньги на прямое финансирование регионов под создание новых колледжей, разделить эту нагрузку с регионом, – считает Ирина Яровая. – Сегодня спрос на среднее профессиональное образование невероятно высокий и у работодателей, и у регионов. А финансируют систему регионы. Президент сказал закладывать в нацпроекты то,



Ольга Петрова, заместитель министра науки и высшего образования России:

– На все вызовы есть ответы, и здесь кооперация, коллаборация, интеграция и объединение усилий, в том числе в рамках «Приоритета-2030», в котором участвуют 17 дальневосточных вузов <...>, в рамках других программ развития, – однозначно дадут необходимый результат.

что будет давать результат. Вкладываясь в инфраструктуру, а колледжи – это фактически образовательная инфраструктура, мы точно получим результат. Думаю, что нам нужно выходить с этой инициативой.

Кроме того, депутат предложила стандартизировать проактивный формат информирования выпускников и их родителей. По поправке Яровой, теперь на «Госуслугах» по социальным льготам проактивно приходит вся актуальная информация. По аналогичному принципу можно устроить информирование выпускников и их родителей о дальнейших возможностях обучения, при этом пропагандируя те профессии, по которым у России самые амбициозные планы.

Комментарии профильных ведомств

Заместитель министра науки и высшего образования РФ Ольга Петрова, выразив в начале своего выступления уверенность, что в следующем году цифровая платформа для целевого набора будет работать без сбоев, продолжила:



Александр Бугаев, первый заместитель министра просвещения России:

– Стоило, что называется, совместно поработать, и у нас уже больше 11,5 тысячи предложений от работодателей на целевой набор в систему СПО было в этом году, на который было подано более 34 тысяч заявлений.

– Мы, безусловно, понимаем, что содержание и программа образования тоже должны меняться. Как – на это ответят «пилотные» уровни высшего образования. Сейчас мы их «пилотируем» на базе шести университетов, и одной из ключевых особенностей новой модели как раз является увеличение доли практики. Существенная часть практики выносится непосредственно на предприятие, что сразу позволит четче отследить профориентационную составляющую, да и студент привыкнет к предприятию во время учебы. Даже если он поступил не по целевому направлению, то со второго курса придя на предприятие, он поймет, что это его место, а тут и работодатель со своим социальным пакетом скажет: «Ты мой!». Это – здоровая конкуренция за качественные кадры. И студенты будут понимать, что если они хорошо учатся, показывают достижения, то у них будет та самая работа мечты, за которой они пришли. Поэтому на все вызовы есть ответы, и здесь кооперация, коллаборация, интеграция и объединение усилий, в том числе в рамках «Приоритета-2030», в котором участвуют 17 дальневосточных вузов, в рамках «ПИШ», где участвуют два вуза (и будет, вероятно, больше), в рамках других программ развития, – однозначно дадут необходимый результат. Уже в этом году в вузы Дальнего Востока ребят поступило на 15% больше – это показатель важный и значимый. Все механизмы, которые уже стартовали, и используемые инструменты точно приведут к тому, что ребят будет приезжать еще больше. Все вместе двигаясь к одной цели, – справимся!

– Для системы среднего профессионального образования целевой прием всегда был достаточно неотработанным моментом, – признался в своем выступлении первый заместитель министра просвещения РФ Александр Бугаев. – И пусть цифры пока невелики, но для нас это уже немалый результат. Стоило, что называется, совместно поработать, и у нас уже больше 11,5 тысячи предложений от работодателей на целевой набор в систему СПО было в этом году, на который было подано более 34 тысяч заявлений. Эти данные портала «Работа России» говорят о востребованности такого подхода. Я уверен, на следующий год мы получим намного более высокие цифры. По-прежнему растущую популярность отечественной системы СПО замминистра подтвердил итогами приема в учебные заведения в нынешнем году. Так, в этом году в образовательные организации СПО было принято 1 млн. 219 тыс. человек, а выпустилось – 860 000. При этом, в 2024 году 56% КЦП для СПО составили востребованные для промышленности специальности – прежде всего, инженерные. И этот процент, по мнению Александра Бугаева, не предел, так как за прошедшие годы в



**Ян Талбацкий, заместитель
руководителя Федеральной
службы по труду и
занятости:**

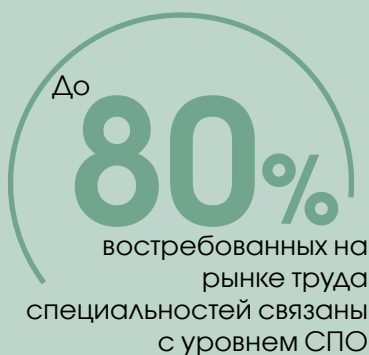
– Надо смотреть на процесс, предшествующий целевому обучению, на его начало – формирование квоты. Многие работодатели об этом процессе узнали впервые, потому что никак не были к нему причастны... Важно, чтобы работодатели начали в нем участвовать.

системе СПО, по его словам, накопились определенные перекосы, в том числе в сторону некогда востребованных на рынке специальностей, не связанных с промышленностью. Но у государства сейчас другие задачи, и есть потребность в информационной кампании, которая стимулировала бы интерес молодых людей к востребованным экономикой профессиям. На стимулирование такого интереса направлен проект «Профессионалитет», и самое главное, – он выстраивает прямое взаимодействие между конкретным работодателем, обязующимся трудоустроить молодого человека, и конкретным колледжем.

Заказ на кадры: новые подходы

Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ян Талбацкий представил видение по развитию платформы «Работа России». Из опыта проведения кампании по целевому обучению выяснилось, что многие работодатели вообще не знают о том, что у них есть возможность воспользоваться таким инструментом, как целевое обучение.

– И здесь надо смотреть на процесс, предшествующий целевому обучению, на его начало – формирование квоты, – углубляет тему Ян Талбацкий. – Многие работодатели об этом процессе узнали впервые, потому что никак не были к нему причастны. Важно, чтобы работодатели начали в нем участвовать. Поэтому мы сейчас налаживаем схемы реализации этого процесса на портале, чтобы организовать здесь доступность для работодателей в самом начале определять количество мест по определенным специальностям



и конкретным вузам, чтобы с началом процесса, с 1 мая, работодатель знал заранее, какие квоты есть конкретно у него. Не абстрактные квоты, а лично у него под ту или иную специальность и вуз. И уже совместно с вузом он мог бы заранее начинать и профориентационную работу, и популяризацию своего предприятия, чтобы обучающиеся могли откликнуться на предложение.

Другой пример, связанный с целевым обучением, – практики и стажировки. По постановлению Правительства РФ, заказчик может установить требования, связанные с прохождением практики и стажировки. На портале «Работа России» есть соответствующий модуль, позволяющий реализовывать этот процесс в электронном виде, не обмениваясь бумагами, и приглашать на практики и стажировки ребят со всей страны.

Касаемо востребованности тех или иных специальностей, спикер заверил, что на портале реализован функционал мониторинга трудоустройства выпускников, где на основании выверенных административных данных можно говорить, какой уровень трудоустройства складывается по конкретной образовательной организации и специальности. По некоторым специальностям уровень трудоустройства очень скромный. Это является основанием пересмотреть перечень предлагаемых профессий и специальностей, а также для анализа, почему они у работодателей не пользуются популярностью. На этот вопрос могут быть разные ответы: и про качество образования, и про материально-техническую базу, когда студента го-

товили на оборудовании и по технологиям, не отвечавшим потребностям работодателя. Но, возможно, эта профессия уже не востребована работодателем, и это никак не связано с качеством подготовки. Возможно она заместились другими профессиями, изменился технологический процесс, и не нужно по ней устанавливать контрольные цифры приема. Портал позволяет проводить глубокую аналитику востребованности.

– Сейчас контрольные цифры приема распределяются на основании конкурса, который проводят региональные министерства просвещения или образования, и это доводится как субсидия на госзадание, – говорит Ян Талбацкий. – Альтернативным вариантом могло бы быть предоставление этих средств непосредственно работодателю. Он делает заказ на сварщиков, и регион дает ему деньги, чтобы он сам выбрал образовательную организацию, которой доверяет. Это абсолютно укладывается в логику, связанную с «Профессионалитетом», – о сближении подготовки кадров и работодателя, когда последний



Михаил Сальков, директор по персоналу компании «ГРК «Быстринское»:

– На нашем предприятии конкурс на практику – четыре человека на место, и мы имеем возможность выбирать. За последние два года 251 человек прошел у нас практику, из них 50 трудоустроены <...> Когда студент закреплён за предприятием, мы принимаем не «кота в мешке», а кого сами отобрали.

вкладывает в рамках проекта свои внебюджетные средства. Но здесь работодатель голосует деньгами за качество и за конкретный колледж.

– Минфин настолько не поддержит, – снова вступила в разговор Ирина Яровая. – Нужно, чтобы работодатель сформировал заявку и передал ее, и тогда деньги поступят в учебное заведение.

– Либо такой формат, – согласился с ней Ян Талбацкий. – Но в другом варианте работодатель приближался бы к колледжу, становился действительно полноценным заказчиком подготовки не абстрактных, а конкретных сварщиков или медсестер, которые ему нужны.

– Очень хорошее предложение, – оценила выступление Ирина Яровая. – И по высшей школе, и по СПО мы увидим, как работодатель будет оценивать учебное заведение. Он никогда не станет заказывать себе специалистов там, где их готовят плохо. Так мы впервые получим честный рейтинг и по высшей школе, и по СПО.

**Вузы-работодатель:
практика партнерства**

От имени одного из крупнейших работодателей выступил директор по персоналу ООО «ГРК «Быстринское» Михаил Сальков. Он рассказал о том, что на предприятии в основном трудятся вахтовым методом (70% вахтовиков – забайкальцы, 30% – из других регионов России). Значительную часть персонала приходится собирать по стране, так как в Забайкальском крае по многим специальностям нет подготовки, и это создает серьезную проблему.

– Что касается обучения и вложения предприятий в развитие учебных заведений, это обязательное условие, – рассказал Михаил Сальков. – Мы при-

кладываем все усилия для того, чтобы наши учебные заведения-партнеры попадали в федеральные программы «Профессионалитет» и «Приоритет-2030». Также мы участвуем в развитии материально-технической базы учебных заведений, открываем новые лаборатории. Но основное для учебных заведений – предоставление доступа к инновационным технологиям, которые есть сейчас у компаний. Вкладывать нужно не во что-то мифическое, а именно в прикладные вещи. То, что говорится про целевую подготовку, это очень важно. На нашем предприятии конкурс на практику – четыре человека на место, и мы имеем возможность выбирать. За последние два года 251 человек прошел у нас практику, из них 50 трудоустроены. Спасибо вузам-партнерам, которые идут навстречу, и наши работники переходят на дуальное обучение. Они отрабатывают вахту, а когда уезжают на «межвахту», то учатся и получают практический опыт. Из трудоустроенных 50 человек за два года никто не уволился! С коллективом они знакомы, знают и производство, и технологию, адаптированы к корпоративной культуре, когда студент закреплён за предприятием, мы принимаем не «кота в мешке», а кого сами отобрали.

Контакт со школьниками

– По тому, как участились запросы от работодателей на контакт со школьниками, я вижу, что на Камчатке начинают понимать – идет битва за кадры, – говорит заместитель председателя Правительства Камчатского края Александра Лебедева. – Поэтому надо не просто приходить в школу, а бежать туда. Мы иногда смеемся, что, по хорошему, надо даже не в школу идти, а в детский

«В нынешнем году на обучение по врачебной квоте на Камчатке подали заявления абитуриенты из Томска, Биробиджана, Челябинска Приморья, Краснодар, Северной Осетии... Дети «сломали» стереотип по поводу того, что никто никуда не хочет ехать».

«С ребятами, которые после 11 класса уезжают, ситуация сложнее. Их агитирует [после выпуска] вернуться на Камчатку лично губернатор, который, как минимум, раз в год проводит встречи в крупнейших университетах Москвы, Санкт-Петербурга и Владивостока, рассказывая о том, куда движется возглавляемый им регион, как себя можно там реализовать».

сад, и там формировать возможные профессиональные треки. Мы понимаем, что надо объяснять по-другому, учитывая специфику юного поколения, их отличное от нашего мышление. К сожалению, не всегда срабатывают проверенные способы, когда мама и папа рассказывают про свою работу, потому что существует масса других профессий и возможностей, которых сейчас на Камчатке пока нет, но к тому моменту, когда дети окончат школу и получат образование, уже точно будут. Когда мы говорим про целевое обучение ребятам, поступающим в учебное заведение, надо объяснять, как они проведут следующие 5-6 лет, и что их ждет.

По признанию Александры Лебедевой, ребята, идущие из школы в колледжи, важны для региона тем, что остаются здесь. Это добрая половина выпускников 9-х классов, к ним присоединяется небольшая доля 11-классников. А вот с ребятами, которые после 11 класса уезжают, ситуация сложнее. Их агитирует вернуться на Камчатку лично губернатор, который, как минимум, раз в год проводит встречи в крупнейших университетах Москвы, Санкт-Петербурга и Владивостока, рассказывая о том, куда движется возглавляемый им регион, как себя можно там реализовать. С другой стороны, вузы Дальнего Востока тоже открыты для абиту-

риентов из российских регионов, и весьма привлекательной для этого оказалась стипендия, учрежденная Минвостокразвития. Также играет в пользу привлекательности и то, что регион подключился к программе «Арендное жилье», и зампреда Правительства Камчатского края верит, что эта мера будет самым сильным магнитом для людей, если они будут знать, где будут расти их дети.

Потенциалы целевой подготовки

Заместитель председателя Комитета по СПО, профессиональному обучению и профессиональной ориентации Российского союза промышленников и предпринимателей, заместитель генерального директора компании GORA Михаил Иванов подчеркнул, что масштаб нехватки кадров при амбициозных задачах, которые нужно выполнить до 2035 года, колоссален:

– У нас сейчас исторически самый низкий уровень безработицы, и в то же время, по опросам работодателей, существует самая большая некомплектность кадров на предприятиях. При этом мы ставим цель по развитию промышленности и говорим о том, что нам нужен рост ВВП примерно в 1,4 раза к 2035 году. А для этого нужно не только сокращать текущее отставание выпускников системы СПО, но и работать над кратным увеличением их числа.

У нас сейчас действует значительное количество различных мер промышленной поддержки, когда предприятия обращаются за тем или иным государственным финансированием и говорят о том, что в рамках проекта создадут то или иное число рабочих мест. Но при этом в заявках не отражается, за счет чего они собираются их укомплектовывать. Очень часто, имея возможность заблаговременно ставить задачу перед системой подготовки кадров, предприятия банально

рассчитывают на переманивание кадров с других предприятий и заводов. Такая стратегия влечет за собой гонку зарплат, создает проблемы для предприятий, теряющих своих квалифицированных сотрудников, и это очень вредно для экономики, в том числе и для системы подготовки кадров, которая заблаговременно не получает запрос на подготовку специалистов. Поэтому в нормативную базу о мерах поддержки нужно обязательно включать требования, заявлять, каким образом будут укомплектовываться рабочие места, создание которых планируется, и обязывать предприятия контактировать с системой образования и своевременно размещать заказ.

В 2024 году

56%

КЦП для СПО составили востребованные для промышленности специальности – прежде всего, инженерные



Михаил Иванов, заместитель генерального директора компании «GORA»; заместитель председателя комитета по среднему профессиональному образованию, профессиональному обучению и профессиональной ориентации РСПП:

– Очень часто, имея возможность заблаговременно ставить задачу перед системой подготовки кадров, предприятия банально рассчитывают на переманивание кадров с других предприятий и заводов. Такая стратегия влечет за собой гонку зарплат, создает проблемы для предприятий, теряющих своих квалифицированных сотрудников, и это очень вредно для экономики...

По мнению Михаила Иванова, целевые договоры очень важны как таковые, потому что они выступают гарантией эффективности вложений государства и предприятий в подготовку студентов. Любое предприятие, которому нужны кадры, вынуждено работать с системой образования, настраивая процессы обучения студентов, переподготовки преподавателей, дофинансирования колледжей и т. п., чтобы выпускник удовлетворял требованиям рабочего места. Когда есть целевой договор, предприятие может ощущать гарантию своих инвестиций. Поэтому целевые наборы, хоть и непросты для реализации, но крайне необходимы, и нужно над этим механизмом работать и внедрять его. Сейчас среди выпускников учреждений СПО около 3% учились по целевому на-

правлению. Бывает, эта цифра доходит и до 20%, когда речь идет о крупных предприятиях, тесно работающих с регионами.

«Завлекать» предприятия в работу с коллегами Михаил Иванов предлагает при помощи мер стимулирования. Например, несколько лет назад на съезде РСПП Президенту РФ Владимиру Путину рассказали о необходимости инвестиционного налогового вычета, когда вложения предприятия в систему СПО могли бы уменьшить подлежащий к уплате налог на прибыль. Этот механизм был поддержан и введен на федеральном уровне, но требуется, чтобы все регионы тоже ввели его, иначе он не заработает. Если предприятия будут более активно обращаться к региональным властям, механизм заработает, и это откроет им новые возможности в работе с системой СПО, вложения в нее средств и совершенствования процессов кадровой подготовки.

Управляющий директор «Авито. Работа» Дмитрий Пучков, как представитель IT-компании, рассказал о проблеме, связанной с тем, что в таких сложных предметных областях, как data science, они вынуждены обращаться в вузы и самостоятельно формировать учебные программы. По его словам, любая вузовская программа по подготовке специалистов в области data science, инженеров машинного обучения, инженеров, занимающихся искусственным интеллектом, по определению устаревает буквально через год. Единственный вариант получить специалистов, которых можно буквально завтра забирать в IT-компанию, – нужно непосредственно вовлечь их в производственный процесс.

Кроме того, Дмитрий Пучков поддержал идею Ирины Яровой о пропаганде целевого обучения. Термин, может быть, не очень позитивный, но недавнее исследование «Авито» выяснило, что только 26% россиян-соискателей знает о возможностях целевого обучения. То есть потенциал у этого формата – более чем солидный.

«...Главная проблема в том, что новые кадры, которые к ним приходят, не имеют разностороннего взгляда на мир. При стремлении к узкой специализации их даже невозможно задействовать в обсуждении, в поиске каких-то смелых решений...».



Дмитрий Пучков, управляющий директор «Авито Работа»:

– Единственный вариант обучить людей и получить тех специалистов, которых ты можешь буквально завтра забирать к себе в компанию – это вовлечь их непосредственно в производственный процесс.

Главный ключ – школа

Во время обеих сессий участники неоднократно озвучивали идею о том, что профориентацию детей необходимо начинать с самого юного возраста.

– Давайте детский сад пока оставим, – предложила Ирина Яровая. – Для начала со школой разберемся. Гармоничное развитие личности у нас всегда проистекало из школы. У меня был в свое время разговор с очень известным военным конструктором. Он говорил: главная проблема в том, что новые кадры, которые к ним приходят, не имеют разностороннего взгляда на мир. При стремлении к узкой специализации их даже невозможно задействовать в обсуждении, в поиске

каких-то смелых решений. У них словно «коридор» – и в личностном плане, и в профессиональном. Сейчас нет такого понятия – разносторонне развитая личность. Преимущество советской школы, которая была у многих из нас, в том, что нас не готовили сразу ни в какую профессию, а формировали и воспитывали как разностороннюю личность. И базовые знания у нас одинаковые – мы знаем одни и те же стихи, песни, теоремы, аксиомы и все прочее. Так мы подошли к главному ключу, который нужно «провернуть» заново, – это система школьного образования...

Подготовил Алексей Батанов



Уважаемые коллеги!

Вы можете оформить подписку через редакцию

АО-2024.
В фокусе редакционного внимания:

- «Постболонская» модель высшей школы
- Эффективные образовательные практики
- Аккредитация по новым правилам
- Спецпроекты «АО»

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ ПОДПИСКИ ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ

Необходимо направить заявку на e-mail podpiska@akvobr.ru с указанием наименования образовательной организации, банковских реквизитов (ИНН, КПП), юридического адреса, адреса для доставки, подписного периода и необходимого количества экземпляров или позвонить по тел.: **8 (8362) 55-10-80**

Печатная версия
2024 год (8 журналов)
+ подарок от редакции
Электронная версия
2024 год (8 журналов),
включая доступ к архиву
за 16 лет

21 000 ₽  РФ

23 000 ₽  СНГ

№№ 149-156
январь-декабрь 2024

Электронная версия
2024 год (8 журналов),
включая доступ к архиву
за 16 лет

18 000 ₽  

№№ 149-156
январь-декабрь 2024

Печатная версия
2 полугодие 2024 года
(4 журнала)

10 500 ₽  РФ

11 500 ₽  СНГ

№№ 153-156
июль-декабрь 2024

Журнал доступен в мобильной электронной версии.

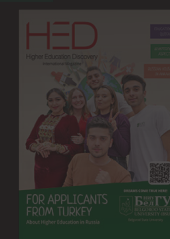
¹ Цены указаны на период с 1 января 2024 г. по 31 декабря 2024 г. с учетом доставки.
ПОДПИСКУ НА ЖУРНАЛ ТАКЖЕ МОЖНО ОФОРМИТЬ ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО «УРАЛ-ПРЕСС».
Действует программа лояльности для ссузов России.



HED

Higher Education Discovery

- RU Русский
- EN Английский
- AR Арабский
- BN Бенгальский
- VI Вьетнамский
- ES Испанский
- ZH Китайский
- MN Монгольский
- PT Португальский
- TR Турецкий
- FA Фарси
- FR Французский



Выбери
номер и читай
на понятном языке

HEDCLUB.COM

Сайт, который расскажет о вашем университете иностранным абитуриентам