

Евгений Сергеевич Аничкин

(доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового, экологического права и гражданского процесса, первый проректор по учебной работе Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ТЕНДЕНЦИИ МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Ключевые слова: модернизация национальных образовательных систем, практикоориентированность высшего образования, практика азиатских университетов, реформирование системы образования.

В истории своего развития университеты прошли несколько переходных периодов, связанных со сменой социально-культурного и социально-экономического уклада общества, но на каждом переломном этапе общество хочет видеть систему высшего образования как социальный механизм по производству будущего. Запросы современного общества к системе образования таковы, что выпускнику вуза не отводится время для адаптации к условиям профессиональной деятельности. Помимо того, что обязательными являются знания по специальности, работодатель выделяет ряд других компетенций, которыми должен обладать выпускник вуза и которые получили более высокие коэффициенты значимости относительно знаний по специальности. В этой ситуации роль работодателя в организации и профессиональной подготовке становится одной из определяющих, а задача вуза заключается в формировании у выпускника необходимых компетенций, удовлетворяющих запросы работодателя. В этой связи в 2011 г. Ассоциация классических университетов России совместно с Ассоциацией технических университетов и Институтом комплексных исследований проблем образования МГУ им. М.В. Ломоносова сформулировали пять основных задач модернизации системы профессионального образования, две из которых непосредственно касались участия работодателя в организации учебного процесса:

- создать необходимые условия и инициировать процесс обновления структуры и содержания образовательных программ с учетом реальных потребностей рынка труда;
- обеспечить привлечение работодателей к созданию образовательных программ и к организации образовательного процесса.

Университетская общественность осознает свою миссию по созданию будущего и понимает, что степень развития экономики государства во многом зависит от сбалансированного соотношения фундаментальности и практикоориентированности системы образования, а также от степени ее интернационализации и регионализации. О последнем свидетельствуют образовательные практики успешных экономик, например, стран Евросоюза. Время показало, что интеграция государств по региональному принципу, в частности, на основе единых стандартов образования, является не только оправданной, но и стратегически необходимой. Базовым принципом в разработке образовательных стандартов вузов Евросоюза является максимальная сбалансированность фундаментальности и практикоориентированности профессиональной подготовки [1]. В этой связи анализ документов, регламентирующих создание Университета ШОС (УШОС), позволяет утверждать, что цели, задачи и миссия этих вузов примерно аналогичны тому, как выстроена деятельность университетов Евросоюза.

За восемь прошедших лет Университет ШОС занял свою нишу в интернационализации базовых вузов, вошедших в этот проект, и прошел период апробации. Несмотря на содержательные различия и разный уровень университетского образования в странах ШОС, создание УШОС дает уникальные возможности в решении задач сравнения национальных образовательных систем и в перспективе создания единых образовательных стандартов по аналогии с системой образования Европейского Союза.

Университеты, входящие в сеть УШОС, по-разному решают задачи выстраивания прак-

тикоориентированной системы образования. Важная задача на данном этапе – поиск форм включения работодателей в реализацию учебного процесса, что является одним из требований современных образовательных практик. В этой связи можно выделить следующие формы такого включения:

1. *Актуализация:*

1) *учебных планов в соответствии с запросами работодателя;*

2) *тематики научных исследований, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами;*

3) *программ практик и предоставление базы практик;*

2. *Участие:*

1) *в итоговой государственной аттестации (в качестве членов ГЭК);*

2) *в общественно-профессиональной аккредитации;*

3) *в организации целевого набора в вуз с перспективой подготовки специалистов для своей компании.*

Во многих странах УШОС существуют регламентирующие правовые акты, позволяющие заключать соглашение, в соответствии с которым работодатель предварительно выбирает кандидатуру и полностью или частично оплачивает весь курс подготовки специалиста в рамках программы обучения в вузе, тогда как выпускник после получения диплома обязан отработать выделенные на его учебу денежные средства, устроившись на работу в оплатившую обучение компанию. К такому способу компенсации затрат на обучение сегодня прибегает большое число учащихся, при этом выпускники вузов автоматически трудоустраиваются на требующиеся их нанимателям специальности сразу после окончания обучения [2].

Примечательным в этом направлении является опыт Костанайского государственного университета им. А. Байтусырова (Казахстан), где в полном объеме реализуются все перечисленные выше формы участия работодателя в организации учебного процесса, в том числе целевая подготовка специалистов для предприятия путем формирования учебных групп по его заказу. При участии предприятия может быть сформирована группа студентов, обучающихся по согласованному с предприятием учебному плану. При этом работодатель гаран-

тирует выпускнику трудоустройство по окончании обучения.

Интересен опыт Кыргызстана, где создан Национальный совет по развитию профессиональных навыков. Новый орган стал диалоговой площадкой между государством и бизнес-сообществом. Главная задача совета – обеспечить участие работодателей в вопросах повышения качества подготовки и переподготовки кадров, формирования государственного образовательного заказа на подготовку специалистов, в том числе через организацию довузовской профориентации будущего абитуриента. Кроме того, совет занимается выработкой механизмов по внедрению независимой сертификации квалификаций выпускников.

Более подробно охарактеризуем формы включения работодателей в учебный процесс.

1. *Актуализация учебных планов в соответствии с запросами работодателя.*

Часто в рамках уже существующего образовательного стандарта разрабатывается образовательная программа, отвечающая запросу работодателя. В качестве примера можно привести ряд инновационных программ Алтайского государственного университета. Например: «Физические методы и информационные технологии в медицине» по направлению «Физика» (разработана по заказу Алтайского краевого онкологического центра «Надежда») и «Клиническая биохимия и физиология» по направлению «Биология», разработанная по заказу Алтайской краевой клинической больницы.

В этой связи примечательным является опыт многих участников сетевого университета ШОС. Например, в Павлодарском государственном университете важным аспектом практикоориентированной профессиональной подготовки студентов является привлечение работодателей к реализации образовательных программ на всех этапах. Работодатели принимают участие в разработке учебных планов, рабочих программ, их пожелания учитываются на этапе разработки основных образовательных программ. Реагируя на запросы и пожелания работодателей, университет меняет содержание основных образовательных программ, вносит изменения, расширяет спектр дисциплин по направлениям подготовки. Профессорско-преподавательским составом совместно с главными специалистами предприятий разработаны

и успешно внедрены расширенные программы обучения для студентов целевой подготовки.

В Кыргызстане с целью подготовки специалистов с набором необходимых компетенций в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) создан Союз работодателей, который ставит своей задачей детальный анализ имеющихся в настоящее время пробелов в образовательной сфере и разработку программ, реализация которых приведет к решению проблемы нехватки высококвалифицированных кадров в сфере ИКТ [3].

Особенно активно принимают участие в разработке образовательных программ работодатели в области медицины. В медицинских институтах Узбекистана основная образовательная программа (ООП), прежде всего учебный план, проходит согласование с работодателем – Министерством здравоохранения республики. Врачи, главные специалисты министерства, представители практического здравоохранения, профессиональных общественных организаций привлекаются к экспертизе учебных планов и иных документов ООП еще на этапе их разработки, включаясь в состав рабочих групп.

2. Актуализация тематики научных исследований, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами.

Здесь может оказаться интересным опыт Армении. В 2015 г. в Национальном аграрном университете Армении состоялось подписание соглашения с Республиканским союзом работодателей о сотрудничестве. Основной идеей соглашения явилось то, что президент Республиканского союза работодателей Армении предложил организовать практики студентов на предприятиях-членах союза, где они в качестве тем для дипломных работ могли бы взять решение небольших, но конкретных технических задач на производстве. Тогда и работодатель будет заинтересован в решении этой проблемы и может привлекать студентов для участия в различных исследованиях, которые проводит союз.

На сайте Костанайского государственного университета им. А. Байтурсынова в разделе «Взаимодействие с работодателями» перечислены направления деятельности по созданию системы эффективного взаимодействия университета с предприятиями-работодателями, в частности выделяется «Разработка практико-

ориентированных курсовых и дипломных работ и выполнение их студентами по заказу предприятий-работодателей», что обеспечивает актуальность, практическую значимость исследований и способствует закреплению выпускника на предприятии после проведения защиты выпускной квалификационной работы на предприятии.

Заслуживает внимания практика Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова. Позиция вуза такова, что реализация инновационных образовательных программ невозможна без долговременного стратегического партнерства с работодателями, важным аспектом которого является их привлечение к реализации образовательных программ [4]. В рамках договоров сотрудники и преподаватели взаимодействуют с потенциальными и реальными работодателями:

- 1) при проектировании основных образовательных программ;
- 2) на этапе реализации курсового и дипломного проектирования;
- 3) при организации практики и т.д.

В России соответствие нормативным требованиям реализации образовательной программы предполагает включение определенного процента работодателей (процент может отличаться в зависимости от программы) в профессорско-преподавательский состав. Это позволяет решать ряд задач практикоориентированности профессиональной подготовки выпускников вузов. В частности, формировать тематику курсовых и дипломных проектов в соответствии с актуальными проблемами организаций и производств, которые представляют работодатели. Например, предприятие ОАО «Воронежсинтезкаучук» на протяжении многих лет сотрудничает с несколькими вузами (ФГБОУ ПО «Воронежский государственный университет инженерных технологий», ФГБОУ ПО «Воронежский государственный университет») в целях подготовки специалистов с необходимым набором компетенций [5]. В этом направлении сотрудничества реализуются все формы работы: от профориентационной работы со школьниками до участия в трудоустройстве выпускников вузов. На предприятии сформирована система, позволяющая упорядоченно организовывать производственную и преддипломную практики для студентов

в рамках предложенных тематик научных исследований. В процессе сотрудничества с вузами специалисты предприятия выступают в качестве руководителей курсовых и дипломных проектов.

3. Актуализация программ практик и предоставление базы практик.

Здесь интересен опыт Китая, где самые высокие в мире темпы научно-технического развития обусловлены модернизацией системы высшего образования, основанной на практикоориентированности. Основой такого успеха является государственная политика, которая выделяет науку как «первостепенную производительную силу» [6]. Разработанные и внедренные еще более двадцати лет назад три программы: развития сельского хозяйства («Ис-кра»), высоких технологий («863»); внедрения в производство передовых отечественных технологий («Факел») явились базой экономического роста, в котором успех обуславливался интеграцией вузовского образования и производства. Политика государства в Китае в направлении обретения профессиональных компетенций студентов вузов на базе учреждений и предприятий остается неизменной, о чем свидетельствует «Государственная программа развития образования в КНР на 2010–2020 гг.», в которой одним из принципов является ориентация вузовских образовательных программ на предъявляемый спрос со стороны рынка, укрепление связи системы технического и профессионального образования с работодателями и субъектами малого и среднего бизнеса.

Заслуживает внимания опыт Технологического университета Таджикистана, где создан технологически-инновационный парк «Фановар», который функционирует как центр проведения научных, лабораторных, практических и технологических инновационных работ и опытов. Технопарк «Фановар» сотрудничает с местными организациями и предприятиями, а также предприятиями ближнего и дальнего зарубежья. В настоящее время студенты проводят свои инновационно-исследовательские и учебно-производственные работы с помощью предоставляемого технопарком оборудования. Университет поддерживает тесные связи с крупными промышленными предприятиями республики, где созданы филиалы и «пункты» кафедр. Ученые и специалисты этих предпри-

ятий помогают в становлении и развитии вуза, читают лекции, ведут семинарские занятия, руководят производственной практикой, консультируют студентов по курсовому и дипломному проектированию.

Показателен опыт Таджикского технического университета им. академика М.С. Осими, где организовано сотрудничество с Сангтудинской ГЭС-1, являющейся базой производственной практики студентов соответствующих специальностей. Наиболее перспективные, талантливые выпускники вуза становятся работниками предприятия.

В Таджикском национальном университете (ТНУ) учрежден отдел по практике и работе с молодыми специалистами. Администрацией университета и отделом по прохождению практики и работе с молодыми специалистами подписаны соглашения и организовано прохождение практики в более чем 90 организациях и учреждениях министерств и ведомств Республики Таджикистан. Студенты ТНУ проходят практику без отрыва от теоретических занятий, что позволяет реализовать дидактический принцип связи обучения с будущей профессиональной деятельностью.

Не менее интересен опыт Казахского национального университета им. К.И. Сатпаева. В университете заключен 321 договор на прохождение практики на предприятиях, в организациях, научных учреждениях Казахстана. Кроме того, университет имеет несколько собственных полигонов для организации практики студентов, которые оборудованы и поддерживаются на необходимом уровне оснащения работодателями.

Уместно отметить положительный опыт модернизации вузовского образования России в направлении его практикоориентированности. В соответствии с новыми нормативными требованиями реализация каждой образовательной программы предполагает формирование и использование потенциала базовой кафедры, которая создается на предприятии или в организации соответствующего профиля. Основной задачей базовых кафедр является организация учебного процесса в условиях реального производства, а также производственных практик, когда в качестве преподавателей выступают специалисты данной компании или производства. «Например, более шестидесяти

миллионов рублей потратила госкорпорация «Ростелеком» на создание лабораторий и открытие кафедр для корпоративного университета. В корпоративный университет госкорпорации входят ряд ведущих вузов России: МФТИ, Московский технический университет связи и информатики (МТУСИ), Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики (СибГУТИ) и др.» [7]. На такой шаг «Ростелеком» решился из-за сложившейся на протяжении многих лет ситуации, когда принятого на работу выпускника необходимо было дополнительно учить уже непосредственно на месте. Такие обстоятельства серьезно снижают коэффициент полезного действия специалиста при выполнении поставленных задач. Поэтому департамент по науке и инновациям госкорпорации предложил способ не допускать таких издержек.

4. *Участие в итоговой государственной аттестации (в качестве членов ГЭК).*

В этом направлении привлекает внимание опыт Казахстана. В республике запускается проект, в рамках которого работодатели будут выдавать выпускникам колледжей и вузов сертификаты знания. Вот как об этом сообщила министр здравоохранения и социального развития РК Тамара Дуйсенова: «Сегодня, когда наши выпускники завершают обучение, дипломы они получают непосредственно в высшем или среднем учебном заведении, где они получили образование. Теперь, в соответствии с этим проектом, мы хотим, чтобы сертификат знания того или иного навыка или опыта определяла независимая комиссия...» [8].

Примечательной особенностью работы технических вузов Республики Казахстан является проведение государственной итоговой аттестации на площадке региональных технопарков (города Караганда, Уральск, Алма-Ата), предоставляющих вузам необходимое лабораторное оборудование для реализации образовательных программ.

Существенные изменения в направлении включения работодателя в оценку результатов профессиональной подготовки выпускников вузов происходят и в системе высшего образования России. В соответствии с новыми нормативными требованиями в составе государственной итоговой аттестационной комиссии должно быть не менее 50% членов из числа

работодателей. Аналогичное участие в оценке качества подготовки выпускников вузов является обязательным в учреждениях высшего образования ряда государств. Например, в Костанайском государственном педагогическом институте Казахстана в Положении «О привлечении работодателя к участию в образовательном процессе и оценке его качества» в разделе «Основные направления сотрудничества работодателей и Костанайского государственного педагогического института» указано: «участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников».

5. *Участие работодателей в оценке качества профессиональной подготовки.*

В условиях международной экономической интеграции появилась необходимость проверки того, насколько выпускники вузов готовы к осуществлению профессиональной деятельности и востребованы на рынке труда. В этой связи участие работодателя в оценке качества профессиональной подготовки студентов вузов явилось закономерной потребностью. В странах Азиатского региона одним из инициаторов внедрения общественно-профессиональной аккредитации был Центральноазиатский фонд развития менеджмента (SAMAN, Алма-Ата) – неправительственное объединение вузов Центральной Азии, которым в 2005 г. были разработаны стандарты и критерии в области экономического и бизнес-образования и создана региональная система аккредитации SAMEQ [9].

В Казахстане Приказом Министерства образования и науки Республики Казахстан от 5 марта 2008 г. №109 утверждена инструкция по организации и проведению аккредитации организаций образования. На основании этих нормативных правовых актов предусматривается переход от государственной аккредитации к общественно-профессиональной.

В Армении в 2008 г. создан Фонд «Национальный центр обеспечения качества профессионального образования». В его функции входит оценка качества профессиональных учебных заведений и их учебных программ, обнародование результатов внешней оценки качества данных учреждений и их программ, оценка внутренней системы обеспечения качества и представление предложений по его улучшению, проведение консультаций по линии раз-

работки методов и критериев оценки текущих и итоговых знаний студентов, информирование общественности о качестве данных учреждений и их учебных программ, а также обеспечение включения Армении в международную сеть обеспечения качества образования.

В России законодательно закреплено право работодателям, их объединениям проводить профессионально-общественную аккредитацию основных образовательных программ, реализуемых образовательной организацией. Наиболее влиятельным в России является Национальный центр общественно-профессиональной аккредитации (NCPA), который активно взаимодействует с Шанхайским институтом оценки образования (Shanghai Educational Evaluation Institute, SEEI), способствуя интернациональной гармонизации образовательных систем высшего образования. Акты аналогичного содержания приняты и реализуются в других государствах, в частности, в 2012 г. прошла пилотная аккредитация в Республике Таджикистан: в Таджикском государственном университете коммерции (г. Душанбе) и в Худжандском государственном университете им. Гафурова (г. Худжанд) при участии Галиссийского независимого аккредитационного агентства (Испания), Агентства по гарантии качества и аккредитации вузов Кыргызской Республики «EdNet» (Кыргызстан), независимого аккредитационного Агентства в сфере образования в Таджикистане «СРТЕ», а также независимых экспертов из Франции, Кыргызстана, Казахстана и Таджикистана [10].

Кроме того, интеграционные процессы в образовании явились фактором создания международных агентств профессионально-общественной аккредитации (например, аккредитационного агентства ENAEE, куда входят семь национальных агентств Европы) и подписания ряда соглашений в этой области. Например, в сентябре 2015 г. в Пекине подписан Меморандум о сотрудничестве в вопросах оценки качества и аккредитации между Национальным центром профессионально-общественной аккредитации (НЦПА) (Россия) и Центром оценки качества высшего образования Министерства образования КНР (Китай).

Краткий обзор вовлеченности работодателей в образовательную деятельность показывает, что несмотря на национальные различия в подходах к реформированию систем образования азиатских стран прослеживаются общие тенденции. Прежде всего, это сбалансированное соотношение фундаментальности и практикоориентированности системы вузовского образования с учетом национальных и региональных особенностей. Из приведенных выше примеров видно, что в одних странах полученный результат уже привел к заметному экономическому развитию, а других – система вузовского практикоориентированного образования как основа экономического развития находится пока в стадии становления. Вместе с тем очевидна более тесная интеграция работодателей в систему профессиональной подготовки кадров.

Библиографический список

1. Толкачев, Г.П. К проблемам модернизации профессионального образования / Г.П. Толкачев // *Инновации в образовании*. – 2006. – №2. – С. 78–86.
2. Мырзаханова, И.А. Теоретические основы модернизации образовательного процесса в современной высшей школе / И.А. Мырзаханова, А.Е. Садыкова, Ж.А. Сейсенбаева // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – №4–2. – С. 54–56.
3. Кенжебаева, З.С. Модернизация образования Республики Казахстан: состояние и перспективы развития / З.С. Кенжебаева, С.Д. Шаймуханова // *Успехи современного естествознания*. – 2014. – №5–1. – С. 174–178.
4. Шайденко, Н.А. Модернизация российского педагогического образования: глобальный и национальный контексты / Н.А. Шайденко, Е.Я. Орехова, А.Н. Сергеев и др. – Тула : Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2013. – 244 с.
5. Хуторский, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторский // *Интернет-журнал «Эйдос»*. – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.
6. Скибан, О. В Казахстане работодатели будут выдавать выпускникам колледжей и вузов сертификаты знания / О. Скибан // *Сетевое издание «Zakon.kz»*. – URL : <http://www.zakon.kz/4780334-v-kazakhstan-rabotodateli-budut.html>.

7. Мамытов, А. Модернизация системы высшего профессионального образования Кыргызстана: проблемы и перспективы / А. Мамытов // Известия КАО. – 2012. – №1. – С. 3–11.
8. Решетников, И.Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя / И.Н. Решетников // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2009. – №9. – С. 91–99.
9. Власова, Т.И. Методология исследования проблемы повышения качества профессионального образования / Т.И. Власова // Повышение качества образования как проблема вузовской педагогики : материалы III региональной научно-методической конференции. – Ростов н/Д. : [Б. и.], 2004. – С. 7–13.
10. Мизелева, Г.С. Эффективная практика студентов на предприятии первый этап карьерного роста специалиста / Г.С. Мизелева, Т.И. Аравина, Н.А. Авдеева // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы : материалы I Международной научно-практической конференции. – Владимир : [Б. и.], 2010. – С. 43–49.

References

1. Tolkachev, G.P. K problemam modernizatsii professionalnogo obrazovaniya / G.P. Tolkachev // Innovatsii v obrazovanii. – 2006. – №2. – S. 78–86.
2. Myirzhanova, I.A. Teoreticheskie osnovyi modernizatsii obrazovatel'nogo protsessa v sovremennoy vysshey shkole / I.A. Myirzhanova, A.E. Sadyikova, J.A. Seysenbaeva // Mejdunarodnyiy jurnal eksperimental'nogo obrazovaniya. – 2013. – №4–2. – S. 54–56.
3. Kenjebaeva, Z.S. Modernizatsiya obrazovaniya Respubliki Kazahstan: sostoyanie i perspektivy razvitiya / Z.S. Kenjebaeva, S.D. Shaymuhanova // Uspehi sovremen'nogo estestvoznaniya. – 2014. – №5–1. – S. 174–178.
4. Shaydenko, N.A. Modernizatsiya rossiyskogo pedagogicheskogo obrazovaniya: globalnyiy i natsionalnyiy konteksty / N.A. Shaydenko, E.Ya. Orehova, A.N. Sergeev i dr. – Tula : Izd-vo TGPU im. L.N. Tolstogo, 2013. – 244 s.
5. Hutorskiy, A.V. Klyuchevyye kompetentsii i obrazovatelnyie standarty / A.V. Hutorskiy // Internet-jurnal «Eydos». – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.
6. Skiban, O. V Kazahstane rabotodateli budut vyidavat vyipusknikam kolledjey i vuzov sertifikatyi znaniya / O. Skiban // Setevoe izdanie «Zakon.kz». – URL : <http://www.zakon.kz/4780334-v-kazahstane-rabotodateli-budut.html>.
7. Mamyitov, A. Modernizatsiya sistemy vyisshego professionalnogo obrazovaniya Kyrgyzystana: problemy i perspektivy / A. Mamyitov // Izvestiya KAO. – 2012. – №1. – S. 3–11.
8. Reshetnikov, I.N. Aktualnyie problemy vzaimodeystviya vuza i rabotodatelya / I.N. Reshetnikov // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kultury i iskusstv. – 2009. – №9. – S. 91–99.
9. Vlasova, T.I. Metodologiya issledovaniya problemy povysheniya kachestva professionalnogo obrazovaniya / T.I. Vlasova // Povyishenie kachestva obrazovaniya kak problema vuzovskoy pedagogiki : materialy III regionalnoy nauchno-metodicheskoy konferentsii. – Rostov n/D. : [B. i.], 2004. – S. 7–13.
10. Mizeleva, G.S. Effektivnaya praktika studentov na predpriyatii pervyy etap kareernogo rosta spetsialista / G.S. Mizeleva, T.I. Aravina, N.A. Avdeeva // Organizatsiya proizvodstvennyih praktik v vuze: problemy i perspektivy : materialy I Mejdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Vladimir : [B. i.], 2010. – S. 43–49.