



Агранович Марк Львович,
кандидат экономических наук, исполнительный директор НП
Межрегиональная Ассоциация мониторинга и статистики образования
(МАМСО)

ЧЕГО ЖДУТ СТЕЙКХОЛДЕРЫ

ОТ ДОВУЗОВСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ?

В данном материале хочу представить вам сокращенную стенограмму обсуждения вопросов оценки качества довузовского профессионального образования на круглом столе, проведенном в ноябре 2012 г. Межрегиональной ассоциацией мониторинга и статистики образования (МАМСО).

Участники дискуссии:

- **Агранович Марк Львович**, руководитель Центра статистики и мониторинга образования ФИРО, исполнительный директор НП МАМСО;
- **Благинин Алексей Геннадьевич**, заместитель директора департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа;
- **Блинов Владимир Игоревич**, руководитель Центра профессионального образования ФИРО;
- **Бондаренко Наталья**, социолог, Левада-Центр;
- **Матына Лариса Ивановна**, декан факультета электроники и информатики НИУ МИЭТ;

- **Микерова Виктория Николаевна**, руководитель методического отдела колледжа связи № 54, Москва);
- **Поликарпова Лилиана Владимировна**, директор по персоналу, ОАО «Микрон»;
- **Нисимов Станислав Урилович**, департамент образовательных программ РОСНАНО;
- **Факторович Алла Аркадьевна**, Центр профессионального образования ФИРО.

Агранович М.Л.

Коллеги, общая идея нашего круглого стола заключается в том, чтобы выслушать представителей разных профессиональных групп, связанных с довузовским профессиональным образованием, постараться понять, какие ожидания они связывают с системой СПО, что означает для них качество СПО, и попробовать найти точки соприкосновения разных позиций, попытаться выработать единый подход к оценке СПО.

Давайте начнём наше сегодняшнее обсуждение с рассмотрения кейса, представляющего содер-

жание и механизм взаимодействия компании «Микрон» и Национального исследовательского университета МИЭТ.

Поликарпова Л.В.

Наша компания «Микрон» — крупнейший производитель микроэлектроники в России, в Восточной Европе. Свыше 40% наших новых работников — выпускники Московского института электронной техники (сегодня он называется Национальный исследовательский университет МИЭТ) Как мы работаем с этим вузом по удовлетворению нашей кадровой потребности?

1. Сначала мы определяемся с направлениями, по которым нам нужны специалисты. Это целый ряд специальностей разных направлений и уровней подготовки — от бакалавров до аспирантов по направлениям развития предприятия.

2. Конечно же, ведётся совместная работа по разработке образовательных программ по новым стандартам. Мы работаем совместно, поскольку это новые направления на рынке образовательных услуг. На опыте нашего предприятия разработаны программы для инженеров-технологов, инженеров-конструкторов.

3. У нас также накоплен опыт активного взаимодействия по совместной оценке результатов подготовки. Это и участие в работе аттестационных комиссий, и совместные совещания, и отбор наиболее компетентных выпускников в проекты, и много другое.

Мы взаимодействие начинаем с формулирования компетенции будущих специалистов.

На этой основе корректируется учебный план, из этого исходит и регламент прохождения практики студентами и темы научных и диссертационных работ, чтобы они были актуальными и полезными.

Матына Л.И.

Работодатель нам формулирует трудовые функции, мы преобразуем их в описание компетенций в терминологии высшей школы: знать,

уметь, владеть. Раскладываем это всё по полочкам.

Поликарпова Л.В.

У нас большое количество сотрудников проходило зарубежные стажировки. Мы и компетенции привозим оттуда. Поэтому преподавательский состав МИЭТа проходит стажировки на нашем предприятии. Наши специалисты выступают экспертами по редактированию и экспертизе учебных программ, а методологию обучения, конечно, берёт на себя вуз.

Агранович М.Л.

Правильно я понимаю, что для Вас как работодателя качественный выпускник — это выпускник, «заточенный» под определённую трудовую функцию?

Поликарпова Л.В.

Да.

Агранович М.Л.

И ещё вопрос, Вы со средним профессиональным образованием, с колледжем работаете по этой же схеме или же нет? В какой степени такая модель взаимодействия годится для среднего профессионального образования?

Поликарпова Л.В.

Колледж «Электроники и информатики» — трудный для нас проект. Но это очень стабильный ресурс рабочих кадров для нашего производства.

Матына Л.И.

Колледж существует с 2001 года. Корпорация «Российская электроника» обратилась к МИЭТ, с просьбой, открыть такой факультет по подготовке техников, и мы долгое время готовили только техников. Это была очень хорошая подготовка. Очень востребованная. Наши ребята были кадровыми сотрудниками ОАО «НИИМЭ и Микрон» и обучались одновременно в колледже «Электроники и информатики» по программе среднего профессионального образования.

Потом ещё три года отрабатывали на предприятии, которое оплачивало их учёбу. И такая модель была хороша, ребята получали исключительное прикладное образование, потому

что они ежедневно были в условиях реального производства. И когда защищали дипломы — это был просто праздник, потому что они разбирались в деталях своих проектов. И они были нарасхват.

Но потом всё резко изменилось, потому что перешли на двухуровневую систему.

Ведь по ней интересней учиться четыре года и получать диплом бакалавра, чем учиться три года и потом ещё по сокращённой программе, чтобы получить тот же диплом бакалавра. И в вуз поступить, как им кажется, гораздо лучше (престижнее), чем в колледж.

Вопрос из зала

Скажите, пожалуйста, есть у Вас конкретные механизмы оценки компетенции выпускников, которых Вы берете на работу. И вообще, Вы как-то оцениваете, чего стоит человек с точки зрения его образования?

Поликарпова Л.В.

В тот период, пока человек ещё учится, он у нас проходит практику. В процессе практики мы о нём узнаем практически всё.

Ключевой механизм оценки компетенции — практика.

В процессе прохождения практики мы начинаем их рейтинговать. Рейтинг, пока очень простой: плюс, А, В и С. То есть плюс — это превосходит ожидания, А — соответствует ожиданиям, В — частично соответствует, а С — не соответствует.

Вопрос из зала

Вы изучили своих будущих работников, их рейтинговали и уже понимаете, кого будете брать, а кого не будете брать. Но всё-таки какие у тех, кого Вы не берете, дефициты? Чего, по-вашему, им не хватает: знаний английского языка, умений работать на оборудовании, дисциплины или технических знаний не хватает, чего?

Поликарпова Л.В.

Развитием личностных качеств ни МИЭТ, ни мы не занимаемся. Дефициты мы ликвидируем в рамках повышения квалификации.

Наша задача: из 180 человек, принятых на практику, отобрать людей с потенциалом.

Технические знания плюс потенциал. Потенциал — это адаптивность и обучаемость. Потому что всё равно, когда человек приходит на предприятие, много чего не хватает. Где-то английского языка, где-то технических знаний и т.д.

Бондаренко Н.

Я хотела бы добавить несколько слов к вопросу о том, как работодатели видят выпускников колледжей. Мы проводили в рамках совместного проекта «МЭО» НИУ ВШЭ и Минобразования несколько опросов работодателей, в них принимали участие руководители компаний шести секторов экономики. В этих секторах заняты более 50% взрослого населения России.

Мнение работодателей представлено на графике. Видно, что оценки на троечку, причём эти оценки ниже, чем оценивается персонал компании в целом.

РИС. 1. ЧТО ИМЕЮТ... (МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ)



Мы задавали вопрос нанимателям выпускников СПО: если нанимаете, то как вы оцениваете?

Наибольшая проблема — это не дефицит базовых профессиональных, фундаментальных знаний, а дефицит навыков их применения.

Важно, что работодатели очень ценят в выпускниках адаптивность и способность осваивать новые задачи, новые навыки.

Агранович М.Л.

Можно зафиксировать, и в этом позиция отдельного работодателя и результаты масштабного опроса очень хорошо согласуются, что работодатель ждет от выпускника СПО:

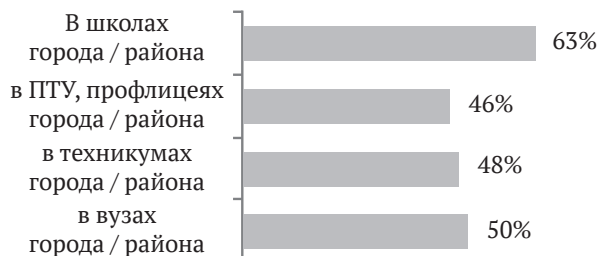
- технических прикладных знаний и навыков, привязанных к конкретной рабочей функции;
- адаптивности и обучаемости.

Причём последние два навыка учебные заведения не формируют.

Бондаренко Н.

Скажу ещё несколько слов о том, как воспринимают систему профобразования родители.

РИС. 2. УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ



Образование в техникуме не рассматривается большей частью населения как средство успешной социализации.

Поступление в колледж чаще всего связывается с недостаточностью

- знаний для вуза (итог обучения в школе), или
- ресурсов (связей, денег), или

— отсутствием или недостаточным личным интересом.

В этом смысле, кстати, показательны результаты ответов студентов колледжей на вопрос о дальнейших жизненных планах

РИС. 3. ЧЕМ ВЫ ПЛАНИРУЕТЕ ЗАНИМАТЬСЯ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ КОЛЛЕДЖА?



Только 13% опрошенных студентов колледжей по России (и только 5% в Москве) планируют идти работать по окончании колледжа.

Блинов В.И.

Я хотел добавить к этому буквально два слова. Очень правдоподобные данные с точки зрения родительской общественности, к коей я себя причисляю — я отец студента колледжа.

В чём основная тревога? Кто попадает в колледж: прежде всего дети, которых «сепаратор школы уже отсёк». При этом, что особенно волнует: неуспешность.

Ребёнок, неуспешный в школе, потенциально будет не успешен и в вузе. Поэтому возникают идеи о другой траектории.

Что в траектории школа — колледж особенно подкупает? Нам «подвесили» такой страшный жупел — ЕГЭ. Главное, что пугает в ЕГЭ, — невозможность пересдачи. А в колледже эта задача решена — экзамен можно повторить. В общественном мнении попадание в колледж — признак неуспешности. Но многие семьи идут на эту неуспешность, потому что на самом деле открываются новые возможности, которые позволяют на дальнейших этапах выравняться и уйти вперёд.

Очень точно было показано, что для работодателя действительно важны два фактора: обучаемость и адаптивность, они важны и для родителей. Потому что это те факторы, которые позволяют преодолеть личностную неуспешность.

Агранович М.Л.

Представляется важным зафиксировать близость позиций работодателей и семей, по крайней мере значительной их части, — довузовское профессиональное образование должно обеспечить конкретные навыки, позволяющие реально работать и, что не менее важно, обучаемость и адаптивность, обеспечивающие дальнейшее развитие.

Благинин А.Г.

Несколько слов о том регионе, который я здесь представляю. Для многих Ямал — это край земли. При этом мы — один из пяти субъектов, которые формируют бюджет Российской Федерации. С принятием два года назад новой социально-экономической стратегии Ямала появилась необходимость разработки новой системы развития образования, в том числе и профессионального, которое на Ямале имеет свою специфику.

У нас нет высших учебных заведений. Мы сотрудничаем с ведущими вузами страны и мира. Ресурсы у нас есть. Нам нужна профессиональная база, которая бы готовила специалистов для наших основных работодателей, прежде всего топливно-энергетического комплекса.

Мы, естественно, начали разрабатывать «до-

рожные карты» для этого, определили ориентиры, которые позволяли бы отслеживать эффективность нашей работы. Мы обратились к федеральным документам, которыми на сегодня закреплены показатели эффективности системы среднего профессионального образования и непосредственно учреждений СПО.

Таких документов сегодня в России два: указ президента, где прописана модель эффективной системы образования региона, и приказ Министерства образования и науки, в котором утверждён перечень показателей эффективности работы бюджетных учреждений образования.

Когда мы стали эти перечни показателей примерять на себя, мы увидели ... что ничего не увидели!

Модель эффективного образовательного учреждения, которая описана в федеральных документах, — это модель учреждения, успешно работающего в режиме стабильного функционирования, но не

Указ Президента РФ от 28 июня 2007 г. № 825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и Приказ Министерства образования и науки РФ от 12 октября 2010 г. № 1011.

тот идеал, к которому мы должны стремиться. Её целевые ориентиры и перечень показателей противоречат тому, что мы видим каждый день в повседневной жизни, расходятся с требованиями, которые предъявляют к системе образования и работодатель, и общество в целом.

ПОЭТОМУ ПЕРВЫЙ РАЗРЫВ

Отсутствие на федеральном уровне понимания того, какой должна быть современная система профессионального образования, каков вектор развития. На федеральном уровне настоящие показатели эффективности не заданы. Действующие показатели измеряют только условия стартовые, но с ними нельзя работать дальше, нельзя развиваться.

То есть мы по этим индикаторам можем посмотреть какие-то чиновнические движения,

иногда псевдодеятельность управленческих структур и конкретных образовательных учреждений. И не больше. Мы для себя, когда разрабатывали концепцию, понимали, что для нас индикаторы и показатели эффективности — это и есть инструменты развития системы профессионального образования, с помощью которых мы можем оценивать деятельность, тенденции, принимать какие-то управленческие решения, корректировать ранее принятые. С предлагаемыми нам на федеральном уровне показателями этого сделать нельзя.

ВТОРОЙ РАЗРЫВ, КОТОРЫЙ МЫ ОБНАРУЖИЛИ

Те системы показателей эффективности, которые у нас есть, носят локальный, ведомственный характер. Мы же хотим, чтобы у нас, особенно в среднем профессиональном образовании, появились такие инструменты, как частно-государственное партнерство, чтобы мы научились слышать работодателя. Тогда показатели должны отражать эффективность с точки зрения «разных игроков».

И ТРЕТИЙ РАЗРЫВ

С ним сейчас столкнулся Ямал, но я думаю, что с этим сталкиваются сейчас все регионы. Это проблема того, **как** показатели эффективности системы связать с показателем эффективности деятельности каждого конкретного образовательного учреждения и каждого конкретного работника. А затем вывести это на эффективный контракт.

И вот задача: как сформировать такие показатели эффективности, которые бы:

- не фиксировали бы потенциал, а задавали вектор развития;
- носили бы не внутрисистемный, ведомственный характер, а характеризовали бы то, что получают конечные потребители — работодатели, семьи, регион в целом;
- давали бы возможность выстроить цепочку показателей от региона до конкретного мастера производственного учреждения.

И далее, после того как мы эту систему вы-

строили, нам её надо подстроить под те показатели, которые нам спускаются с федерального уровня, потому что именно по ним измеряется эффективность нашего губернатора.

Нисимов С.У.

Я хочу поддержать Алексея, потому что в прошлой жизни работал в такой же должности, как и он. Заведовал системой профессионального образования региона и занимался оптимизацией учреждений. Хочу привести пример оценки профессионального образования с точки зрения разных субъектов.

Приезжаю в один богом забытый район Республики Карелия, где я работал. Там училище, которое, кроме лесозаготовителей, трактористов, обучает и по другим, не востребованным, специальностям. Спрашиваю: «Ребята, зачем вы девочек на озеленителей учите, вы же специалистов в пустоту готовите?» Жмут плечами, всё-таки зам. министра приехал, ругается, так сказать, призывает к улучшению ситуации.

Встречаюсь с главой района, он мне говорит: «Зря ругаешь, это я настоял на том, чтобы они девочек готовили». Потому, что если не будет ни одной специальности для девочек, они сразу все уедут, гендерный баланс нарушится, территория умрет. Что пришлось сделать в результате? Сменить название «Озеленители» на «хозяйки усадьбы», и готовить этих хозяек усадеб.

С точки зрения работодателя и с точки зрения территории могут быть совершенно разные подходы к оценке образования.

Если училище работает так, чтобы сохранить жизнь и сохранить социальную стабильность в этом регионе, то с точки зрения региональной власти оно выполняет свою задачу.

Агранович М.Л.

Получается, что оценка региональных систем довузовского профессионального образования, которую осуществляет федеральный центр,

ограничивается внутриведомственными показателями.

Ведомственные показатели не позволяют задать ориентиры развития, не отражают соответствие внешнему по отношению к системе запросу.

Кроме того, они не позволяют учесть роль системы профессионального образования в решении специфических проблем территорий. И самое неприятное, что это не просто показатели, они лежат в основе оценки эффективности губернаторов, которые вынужденно транслируют их ниже по управленческой вертикали.

Микерова В.Н.

Я хочу вас познакомить с рейтинговой оценкой деятельности колледжа, которой мы пользуемся на сегодняшний момент. Это измерители, которые предоставляет нам для нашей работы Департамент образования города Москвы:

- количество обучающихся на бюджетной основе; они рассчитываются исходя из площадей, которыми обладает учебное заведение;
- эффективность привлечения внебюджетных средств;
- сертификация профессий или специальностей колледжа. Здесь у нас есть опыт совместной работы с корпорацией Samsung. Корпорация заказывает нам определённое количество будущих работников, они проходят стажировку или практику на базе этого предприятия, получают там зарплату. И после этого получают сертификат, свидетельствующий, что прошли подготовку по такому-то курсу, и если работодателя они удовлетворяют, то остаются там работать;
- наличие технологически емких специальностей.

Агранович М.Л.

Эта система оценки, этот рейтинг единый для всех колледжей?

Микерова В.Н.

Рейтинговая оценка единая для колледжей, подведомственных Департаменту образования Москвы.

Также среди критериев — профильная занятость, пресловутое трудоустройство. Подтверждение трудоустройства — самый сложный процесс, который выматывает нервы учебному заведению.

Следующий момент — это правонарушения. Это самый простой измеритель: если нет правонарушений — 0, а если есть, то за каждое снимается по 100 баллов. Также отслеживается и работа с незащищенными группами населения. Инвалиды, дети-сироты и так далее. Один из последних показателей — создание среды активного участия во внешних мероприятиях.

Агранович М.Л.

Рейтинг в целом — это огромная работа. А итог какой в целом? Только для того, чтобы гранты раздать?

Микерова В.Н.

Ну, я так подозреваю, в недрах Департамента образования есть ещё одно применение этому рейтингу, нам оно не очень известно. Я только знаю, что на основании этого рейтинга может произойти реорганизация, что сейчас и наблюдается, в Москве такая тенденция просматривается.

Агранович М.Л.

То, что мы сейчас услышали, это в чистом виде разворот тех показателей, по которым отчитывается регион, их перевод на уровень учреждения. Опять мы говорим о ресурсах, об условиях и только косвенно про эффекты для внешних потребителей. Не учитываем специфику и задачи конкретного учреждения, грузим показателями, за которые они не могут отвечать. Опять не задан вектор развития.

Мне кажется, действующие документы наглядно демонстрируют, что для государства как учредителя важно, чтобы площади не простаивали, а не то, какой вклад вносит учреждение в развитие территории, в благополучие жителей.

Факторович А.А.

В ходе сегодняшнего обсуждения были представлены позиции различных заинтересованных сторон. Однако, как только мы начинаем учитывать все интересы, обнаруживается, что

эти интересы конфликтны. От того, сумеют ли заинтересованные стороны выстроить единую ценностную платформу, зависит, получим ли мы желаемое качество профессионального образования.

Сегодня, кстати, несколько таких ценностных ориентиров прозвучало: обучаемость, адаптивность, успешность.

В то же время мы должны понимать, что сформированное, действенное социальное партнерство не спасает от рисков. Первое из сегодняшних выступлений представило модель взаимодействия работодателей и вуза, при которой работодатель плотно вовлечен в работу, и всё равно только 50% выпускников соответствуют в итоге его требованиям.

Теперь несколько замечаний об оценке эффективности деятельности образовательных учреждений.

1. В большинстве методик её расчёта преобладают количественные критерии. И это не всегда оправданно.

2. Очень часто мы ставим знак равенства между эффективностью и качеством образования. Допустимо ли отождествление этих понятий, подмена одного другим? Думаю, нет.

3. Если мы говорим о качестве профессионального образования, в формулировках по-

казателей должно участвовать не только государство. Нужны общественная экспертиза, общественно-профессиональная аккредитация.

Агранович М.Л.

Я очень благодарен всем участникам и хочу подвести некоторые итоги:

1. Конечно, позиции абсолютно разные. Но то, что выявились очевидные точки соприкосновения позиций конечных потребителей — работодателей и семей, внушает оптимизм.

2. Позиции региональных управленцев и учреждений также не антагонистичны: и те и другие понимают важность решения социальных задач, и те и другие хотят определить вектор развития, иметь соответствующие показатели и строить свою работу в соответствии с ними.

3. Возникает вопрос: можно ли состыковать позицию федеральной власти, органов управления как учредителей с интересами конечных потребителей и территорий? Можно ли убедить их, что оценка — это инструмент развития, что нельзя всех мерить одним аршином и что эффективность использования площадей не главный критерий?

Мне кажется, задача не безнадежная.