

ПЕРЕЗРЕВШАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ РЕФОРМЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ, ИЛИ ПОЧЕМУ БИЗНЕС ДОЛЖЕН ПРИЙТИ В УНИВЕРСИТЕТЫ*

Часть I

Н.И. ГОРИН, А.А. НЕЩАДИН, Г.Л. ТУЛЬЧИНСКИЙ

Ситуация в современной российской системе образования проста до очевидности: пусть за образование платит тот, кому оно нужно. Если родители хотят дать своим детям приличное конкурентоспособное образование – пусть платят. Если им надо, чтобы их отпрыск отсиделся от армии, а дочка переждала до замужества в приличном обществе по приличному поводу – пусть платят. Если бизнесу нужны квалифицированные и компетентные работники и специалисты – пусть платит. Один из главных работодателей – государство – никак не может разобрататься в собственных желаниях и эмоциях. С одной стороны, очевидно угрожающее цивилизационное отставание, требующее вложений в интеллектуальный потенциал и менеджмент знаний. С другой, – очевидно, что у отечественной экономики нет необходимости в таком количестве выпускников российских вузов. С третьей, – очевидное решение – введение системы бакалавриата – лишает нас одной из любимых форм публичного самовозбуждения с помощью мифа о лучшей в мире системе среднего и высшего образования.

При этом российская высшая школа, как и вся сфера образования – закрыта от общества, потеряла связь с «заказчиком» своей продукции – рынком труда, замкнулась сама на себя. Сосредоточившись на зарабатывании денег любыми способами, российское высшее образование все меньше соответствует времени, производству, технологиям, образу жизни. Этот нарыв без участия бизнеса, формирующего рынок труда, вскрыть невозможно. Бизнес-сообщество может и должно быть экспертом качества образования, а также активно участвовать в выработке перспектив его развития. Оно заинтересовано в этом по определению: так как нуждается в притоке грамотных и компетентных специалистов, без которых невозможно развитие.

Безусловно, в формировании системы профессионального образования, кроме работодателей и государства, должны активно участвовать

* Эту публикацию соавторы посвящают светлой памяти Андрея Афанасьевича Нещадина. В основе данной статьи лежит аналитический доклад, подготовленный авторами несколько лет назад в рамках проекта «Образование» НБФ «Экспертный институт» РСПП. Время только подтвердило актуальность доклада. Авторский коллектив благодарит за содействие руководителя департамента социальной политики РСПП Ф. Прокопова, Президента МГУПБ академика РАСХН И. Рогова и эксперта НБФ «Экспертный институт» канд. пед. наук А. Николаева.

также и родители и общественные организации. Поэтому площадка обсуждения образовательных реформ не может ограничиваться кабинетами Минобрнауки РФ. Чтобы увязать все более или менее заинтересованные в решении этого вопроса стороны необходимо сформировать «вертикаль социального заказа»: от государства и бизнеса — к вузам, от вузов — к средней школе, от средней школы — к школе начальной. Но это должен быть не исключительно чиновный заказ, как это уже было в Советском Союзе, а действующий экономический механизм, основанный на спросе и предложении, прогнозе развития экономики, и учитывающий инерционность системы подготовки специалистов.

Несвоевременные меры

Примета времени: высшее образование становится в России всеобщим, но при этом весьма «средним». Если анализировать объявления о вакансиях в газетах, то производству уже нужны секретари (извините, референты), администраторы (офис-менеджеры), продавцы (консультанты) и курьеры непременно с высшим образованием. Сегодня число мест в вузах превышает численность выпускников школ на 20–30%. В 2000 г. количество мест в государственных и негосударственных вузах страны превысило количество выпускников 11-х классов. По данным, официально озвученным в свое время Министром образования и науки РФ А. Фурсенко, сейчас в России насчитывается 3 200 вузов и их филиалов. Это в 5 раз больше, чем было в советское время. В них учится в 2,5 раза больше студентов, чем в СССР.

С одной стороны, увеличение численности студентов — известный прием стерилизации избыточной рабочей силы среди молодежи. Например, им воспользовались в Америке после Второй мировой войны, когда возвращавшиеся с фронта мужчины обнаружили, что их рабочие места заняты женщинами. Этот прием был оправданно применен и в нашей стране в период после перестройки и развала СССР в 1991–1995 гг. Сегодня в европейских странах сроки образования увеличиваются до 16–18 лет (школа+университет) так как из-за высокой средней продолжительности жизни европейцы все дольше могут быть успешными на рынке труда, и рабочие места, требующие высшего образования, для молодежи не освобождаются. Но эта мера совершенно неоправданна в современной России. Сегодня на российском рынке труда наблюдается скорее недостаток молодежи, чем ее избыток. В будущем бизнес, общество и государство должны будут жить в условиях дефицита населения и возрастающей ценности трудовых ресурсов: население в трудоспособном возрасте в 2002 г. составило 87 млн человек; по наиболее вероятному варианту в 2025 г. оно составит около 70 млн, а в 2050 г. — примерно 43 млн человек. Таким образом, каждый год объем трудовых ресурсов в России будет сокращаться примерно на 1 млн человек. Уже есть примеры, когда демографические проблемы и дефицит

рабочих рук и квалифицированных кадров помешал осуществлению инвестиционных проектов в ряде российских регионов. Это означает, что люди, человеческий капитал становятся главным и дефицитным ресурсом страны, ее экономического роста.

С другой стороны, можно было бы только приветствовать предпринимаемые шаги по оптимизации отечественной высшей школы, прополки из этой системы «университетов», фактически торгующих дипломами, профанирующих само образование и феномен Университета. Примеров тому масса... Однако борьба с этим злом зачастую ведется весьма и весьма странными методами. Качество образования подменяется чехардой в базовых и рабочих учебных планах. Научная работа и ее оценка сводится к набору формальных реквизитов, индексов и рейтингов – содержание научной деятельности не интересует никого и уже давно. «Норма эксплуатации» преподавателей повышается и повышается. Весьма настораживает тренд перевода профессорско-преподавательского состава на годичный контракт. Нагрузка планируется исходя не из объема учебных часов образовательных программ, а исходя из сокращения соотношения количества преподавателей на одного студента. При этом преподаватель должен не только проводить по 4–6 часов занятий ежедневно, но и писать «качественные статьи» в «престижных журналах», регистрируемых в Scopus и WoS, иметь высокий индекс Хирша. Преподавание в современном российском университете становится весьма прекарным трудом – деятельностью уязвимой, социально малозащищенной. А в ситуации девальвации труда преподавателя, самого высшего образования, его профанации – вряд ли можно говорить о полноценной высшей школе.

Можно обнаружить и другие ниточки этого клубка проблем, потянув за любую из которых придется разматывать весь клубок. Не претендуя на полноту рассмотрения, попробуем все-таки проследить главный нерв проблемы – соответствие высшей школы рынку труда: именно это волнует абитуриентов и их родителей, выпускников, а в не меньшей мере и – работодателей.

Перекося на рынке труда

Негативная демографическая ситуация усугубляется еще и тем, что подготовка специалистов в большинстве вузов не отвечает потребностям экономики ни по качеству, ни по количеству. Повторим: одна из основных проблем среднего и высшего профессионального образования в России, – несоответствие выпускников требованиям работодателя – как по квалификации, так и по численности подготавливаемых специалистов. Причем эта проблема не может быть решена в один момент. Российское образование становится все менее профессиональным и не выдерживает конкуренции с западным. Приглашение специалистов, имеющих западное образование, в российские компа-

нии приобретает массовый характер. Одновременно можно заметить, что зарубежные университеты конкурируют с российскими за наиболее способную молодежь, а подготовка российских абитуриентов за рубежом способствует в первую очередь утечке мозгов.

Основополагающий недостаток отечественной системы профессионального образования — ее негибкость, то, что она не отвечает и в нынешнем ее виде не способна отвечать наступившим изменениям в структуре экономики. Наблюдается странная ситуация: в результате некоторого роста производительности труда высвобождается избыток рабочей силы, но при этом парадоксальным образом по ряду специальностей существует ее острейший дефицит. Причин тому довольно много.

Прежде всего, это низкая заработная плата. В РФ она, по данным ФНРП, в 3 раза меньше зарубежной, где зарплата достигает 70% общей суммы издержек бизнеса.

Важную роль играют экономические, имущественные и психологические проблемы переезда в другие регионы, затрудняющие мобильность трудовых ресурсов.

Неразвитость рынка жилья: обеспечить переезд менеджера, юриста бизнес в состоянии, тогда как миграция работников массовых профессий существенно затруднена.

Многочисленные проблемы с привлечением иммигрантов. Проблемы эти во многом надуманы и обросли шовинистическими мифами. Достаточно сравнить довольно успешный опыт США, Швеции, Германии. В Канаде иммигрант получает гражданство через 3 года, тогда как в РФ сделать это сейчас весьма трудно.

Сложился очевидный перекосяк: перепроизводство юристов, экономистов и менеджеров при практическом отсутствии станочников, наладчиков и других массовых профессий, приводит к неоправданно завышенным зарплатам таким работникам.

В этой ситуации на первый план выходит создание гибкой и эффективной системы образования и профессиональной подготовки. Образование вместе со здравоохранением и наукой — ключ к экономическому росту. За последние десятилетия большинство Нобелевских премий по экономике получено именно за разработки, посвященные влиянию этих факторов на экономический рост. Если система образования гибко реагирует на рынок труда, то она сама, в свою очередь, способна влиять на рынок, количественный и качественный уровень экономического роста. Дальнейший рост российской экономики предполагает качественные изменения подготовки рабочей силы и специалистов.

Исторический и современный опыт показывает, что выход к цивилизационному фронтиру возможен в течение 15 лет — фактически, жизни одного поколения. Для этого делается ставка на освоение передовых

практик (учить своих или привозить учителей), на науку и образование. И в течение 15 лет формируется новая элита, выводящая общество к новым горизонтам. Но для этого необходимы «длинные мысли» и «длинная воля», открывающие эти горизонты и пути к ним.

В настоящий момент в России не существует реально применимой программы реформирования профессионального образования. Основные реформы охватывают лишь некоторые части системы профессионального образования и не складываются в четкую модель. Некоторые из инициатив государственных органов по реформированию носят исключительно декларативный характер и не имеют под собой механизмов претворения этих проектов в жизнь.

К сегодняшнему дню устарела сама структура подготовки специалистов, нет прогноза потребности в кадрах. Отсутствует единое образовательное пространство. Не существует системы подтверждения квалификации. В настоящий момент ситуация становится критической в связи как с демографическим спадом, так и с постоянно разрушающейся системой профессионального образования.

Как и в далекие 80-е гг. XX в., проблемы пытаются решить методом накачки бюджетных капиталовложений по худшему советскому образцу ради вхождения в некие «рейтинги», правила составления которых постоянно меняются. Такое «пичканье» деньгами ради сомнительного «ресpekта» не решает, а в некоторой степени даже усугубляет имеющиеся проблемы. Вместе с тем действительно существенные задачи и решения остаются в стороне.

Что реформируем

Структура образовательных услуг должна быть ориентирована на потребности рынка труда. Причем не столько на текущие, сколько на перспективные потребности. Сегодня здесь сложились диспропорции: десятки тысяч специалистов гуманитарных и социально-экономических специальностей практически в каждом регионе оказываются невостребованными, в то же время ощущается примерно такой же дефицит специалистов технических и естественнонаучных специальностей. Ларчик открывается просто: себестоимость и, прежде всего, фондоемкость подготовки технических специалистов намного выше, чем гуманитариев. Поэтому региональные вузы и многочисленные филиалы центральных вузов в регионах предлагают не очень широкий набор специальностей гуманитарного и социально-экономического направления. Вторым важным фактором, обуславливающим такую структуру предложения образовательных услуг, является планирование вузами числа учебных мест исходя из необходимости сохранения наличного контингента преподавателей.

Ситуация до степени «дежа вю» напоминает ту, через которую прошли бывшие государственные предприятия в 1989–1994 гг. Сначала

у работников было стойкое убеждение в том, что хозрасчет и переход на аренду с выкупом даст возможность зажить хорошо, поскольку до сих пор они производили востребованную продукцию, а государство всю прибыль у них забирало. После 1993 г., когда пришлось думать и о том, как продать то, что производишь, и восполнить оборотные средства, от этой убежденности они вдруг перешли к требованиям по сути снова взять предприятие на полное государственное обеспечение. Сегодня вузы готовы выпускать любых специалистов, лишь бы за это платили. Технические вузы готовы выпускать и выпускают (точнее, вручают дипломы) по специальностям социолог, психолог, специалист по связям с общественностью, международной экономике и т.д. Представляется, что для обеспечения качественного образования большинство сквозных специальностей необходимо сосредоточить все-таки в профильных вузах.

Если в 1995 г. число «коммерческих» студентов в стране составляло всего 10% от общего числа, то уже в 2006 г. из 1200 тыс. студенческих мест для абитуриентов бюджетными были 528,6 тыс. мест. И число это возрастает. То есть сегодня основными заказчиками, реально оплачивающими образование, становятся сами учащиеся и их родители.

Как ни парадоксально, несмотря на то, что значительная часть абитуриентов платит за образование, что предполагает прагматические ориентации в выборе специальности, степень этого прагматизма остается весьма низкой. При наличии реального спроса на специалистов технического профиля (что в какой-то мере гарантирует трудоустройство), при, как правило, более низких ценах на образовательные услуги, контингент студентов технических направлений формируется из числа тех, кто не смог поступить на более уважаемые (по мнению СМИ и родителей) направления. То же самое можно сказать и о педагогических специальностях. Таким образом, как и во многих других случаях, рынок не способен сам по себе обеспечить баланс между спросом и подготовкой специалистов различных профессий.

Существует несколько возможностей *исправить* положение. *Первая* — это планирование деятельности вузов на основе регионального госзаказа на подготовку специалистов с учетом перспективных потребностей народного хозяйства и учреждений госсектора. Качество планирования легко проверить: уровень трудоустройства по специальности — вот тот важнейший показатель, на который можно и нужно ориентировать вузы. Если объем государственного финансирования вуза будет как-то завязан на этот показатель, то и механизм планирования будет исходить из более прагматичных критериев, чем сохранение рабочих мест преподавателей.

Второй механизм — профессиональная ориентация абитуриентов. И это касается в большей мере тех, кто обучается на платной основе, так как в отличие от «бюджетных студентов» они вправе за свои налич-

ные выбрать любую специальность. Однако выбор этот должен быть осознанным, исходить как из возможностей трудоустройства, так и из знания собственных способностей. Нужно сказать, что уровень профессиональной ориентации студентов очень низок. Об этом говорят данные опроса 436 студентов первых курсов в Москве, Санкт-Петербурге и Кургане, проведенного авторами доклада.

Выбор вуза по данным опроса в большинстве случаев определяется наличием специальности, на которую так или иначе ориентирован студент (32%) и возможностью получить качественное образование (29%). Однако ориентация на профессию задается общественным престижем профессии (36%) и возможностью хорошо зарабатывать (37%). Ориентация на содержание труда самая низкая – около 6%. И это не удивительно, если основными источниками информации о профессии являются: родители, родственники, знакомые – 48%, СМИ – 12%, друзья – 8%, спецлитература – 10%, проспекты, буклеты – 5%, учителя, преподаватели 8%. Иначе говоря, доля абитуриентов, получивших информацию из квалифицированных источников не превышает четверти. Лишь 19% опрошенных отметили, что знакомы с характером и особенностями работы по избранной специальности, 58% указали на то, что знакомы с профессией лишь в общих чертах.

Студенты плохо представляют себе будущую профессию, а потому по мере конкретизации их представлений в процессе получения образования доля ориентированных работать по избранной специальности падает с 60% на первом курсе (!) до 30% на последних. Низкое качество профориентации уже с самого начала задает расхождение между профилем получаемого образования и содержанием будущей деятельности выпускника. В силу этого среднестатистический уровень профессиональной подготовки молодого специалиста даже при самом высоком качестве образования оказывается незначительным.

Иногородные студенты, обучающиеся в Москве, отметили одним из главных мотивов поступления в вуз возможность учиться в Москве, а в дальнейшем и получить после окончания вуза работу в Москве или Московской области. Причем, судя по опросу, в этом смысле Санкт-Петербург менее привлекателен.

Сегодня работа по профориентации если и ведется центрами по трудоустройству, то весьма формально, по крайней мере, без учета прогноза потребностей специалистов тех или иных специальностей. Реально более или менее приемлемое качество профориентации могут обеспечить лишь управления по труду, работая во взаимодействии с учебными заведениями, предприятиями и учреждениями на основе перспективных планов развития регионов. Естественно, для этого им необходимо передать соответствующие функции, а также штатные и финансовые ресурсы.

Проблематика реформирования системы высшего образования, на наш взгляд, может быть сведена к ответу на следующие вопросы: **кого,**

чему, как и какими силами учить. К числу основных проблем в этой сфере относятся следующие.

1. *Несоответствие структуры подготавливаемых специалистов потребностям рынка труда.* Плохо, когда люди платят деньги за образование, а потом не могут найти работу по специальности, вдвойне плохо, когда за это платит государство, с тем чтобы заплатить еще раз за переподготовку специалиста в системе трудоустройства. Иначе говоря, необходимо знать — сколько и каких специалистов нам нужно. Исходя из этого, можно выстраивать финансирование государственных вузов и систему профориентации на государственном, региональном и отраслевом уровнях.

2. *Несоответствие большинства действующих образовательных стандартов требованиям работодателя.* Иначе говоря, нам необходимо определиться с тем, **кого и чему учить.**

3. *Изменение информационно-технологической базы образования с учетом современных требований и потребностей студентов.* В частности, речь должна идти о более активном и продуктивном использовании электронных информационных ресурсов. Это одновременно может способствовать автоматическому отсеву той части преподавателей, которая по тем или иным причинам окажется не способной адаптироваться к новой информационной среде.

4. *Изменение структуры и уровня профессиональной и научной подготовки преподавателей.*

Образовательные стандарты

Популярная фраза «Забудьте чему вас учили ...» стала еще более актуальной. И не потому, что учили или учат плохо, а потому, что научили не тому, что реально востребовано работодателем. Излишняя идеологическая нагруженность высшего образования, характерная для эпохи развитого социализма, уступила место его полной дезориентации относительно того, что должен знать и уметь специалист той или иной профессии. Наиболее выпукло это проявляется в подготовке менеджеров. Менеджер рассматривается как универсальный специалист, способный управлять чем угодно. Поскольку объект его воздействия — человек, то программа нагружена в основном знаниями о человеке, в значительной мере экономическими знаниями, чуть-чуть правовой подготовки и менеджер готов. Такова, видимо, теоретическая схема, в соответствии с которой готовился образовательный стандарт. Вместе с тем реально работодателю нужен специалист совершенно другого качества: это, прежде всего, специалист в той области, в которой он будет руководить людьми.

Нет нужды доказывать, что для того, чтобы грамотно ставить задачи и контролировать их исполнение нужно хорошо знать ту работу, которую выполняют руководимые тобой люди. Между тем именно профес-

сиональных знаний такого рода нынешние менеджеры и не получают. А потому они способны более или менее успешно работать разве что в сфере торговли и различных офисах при условии некоторой доподготовки. На этом примере хорошо видна общая закономерность — нынешние образовательные стандарты создавались теоретиками, не имеющими конкретных представлений о той реальности, в которой работают специалисты, исходя из принципа — чему можем научить, то и включим в стандарт. И так не только с менеджерами...

Только за прошедшие два десятка лет изменились реальные требования практически по всем специальностям. Но эти требования не нашли отражения в профессиональных стандартах, да и само это понятие для нас ново: существовавший ранее справочник должностей и профессий по своему содержанию (пока помолчим о его полноте) не соответствует тому, что можно назвать стандартом. А если нет профессионального стандарта, который бы четко указывал на требования к профессиональной подготовке специалиста, то что взять с образовательного стандарта с его выморочными «компетенциями»?

Сегодня часто раздаются предложения к представителям бизнеса, отраслевым объединениям предпринимателей самим взяться за подготовку профессиональных стандартов. И это в основе своей правильно, но абстрактно — для реализации этой идеи нужно как минимум иметь описание стандарта и соответствующие отраслевые структуры, которые могли бы грамотно выполнить эту работу при консультативной помощи экспертов-работодателей и их содействию в апробации разработанных документов. Работу эту должно все же инициировать, проводить и контролировать государство и начать с себя — с создания профессиональных стандартов в бюджетной сфере. А это в нашей стране более 40% занятых. Именно здесь нужны и более жесткие, соответствующие реальности образовательные стандарты, поскольку качество работы специалиста здесь обнаруживается не сразу, как в бизнесе, а часто спустя годы.

Технологии обучения

Авторы этого материала получили высшее образование 30 с лишним лет назад, а технология обучения за это время практически не изменилась: лекции (хорошо, если не по бумажке и не в пределах стандартного учебника), семинары — вольный пересказ лекционного материала, практические занятия, экзамены или зачеты — тот же вольный пересказ, но скопом за весь курс. Конечно, иногда бумажные плакаты и каракули на доске заменяют красивыми слайдами, профессиональными видеороликами, взятыми из Интернета — вот, собственно, и весь прогресс. И не случайно проведенный нами опрос показал, что около трети студентов первых курсов (по данным уже упоминавшегося опроса) регулярно пропускают лекции (и это самооценка!). Среди

главных причин – «неинтересные лекции» (19%) и «не вижу необходимости слушать то, что можно прочитать в учебниках» – 7%. Лишь треть первокурсников стремятся активно проявить себя на семинарах и практических занятиях, около половины готовятся к занятиям, но не проявляют себя, оставшиеся достаточно часто приходят на занятия не готовясь.

Между тем общей мировой тенденцией в сфере образовательных технологий является усиление роли самостоятельной и творческой работы студентов. У нас это выражается в попытках увеличить долю практических занятий за счет некоторого сокращения лекционных часов. Реально же идет снижение уровня теоретической подготовки студентов без существенного роста их готовности практически решать хотя бы стандартные задачи. Ответ на вопрос, почему в Европе снижение лекционной нагрузки привело к росту качества образования, а у нас наоборот, – прост. Все дело в качестве информационной базы обучения. Предполагается, что в высвобожденное время студент самостоятельно найдет необходимые для практических занятий материалы в монографиях, журнальных статьях и статистических справочниках. Между тем картина ответов студентов первокурсников на вопрос «Как часто Вы используете для подготовки к занятиям следующие источники?» выглядит следующим образом:

<i>Варианты ответа</i>	<i>Конспекты</i>	<i>Учебники</i>	<i>Монографии и специлитературу</i>	<i>Научную периодику</i>	<i>Информацию из Интернета</i>
Практически никогда	5,0	18,8	40,6	62,6	27,8
Достаточно редко	13,3	36,9	33,5	26,8	17,2
Достаточно часто	34,2	33,9	17,7	5,7	33,7
Постоянно	47,0	9,4	5,3	2,1	19,5
Нет ответа	0,5	0,9	3,0	2,8	1,8

Таким образом, мы получаем следующую картину реальных приоритетов перечисленных источников информации: конспекты (81%), информация из Интернета (53%), учебники (44%), монографии и специлитература (23%) и научная периодика (8%).

Но материалы эти должны быть доступны студенту, быть в наличии в библиотеке вуза, в крайнем случае, в научной библиотеке города, или обеспечены доступом к необходимым базам данных. Реально же комплектация фондов провинциальных библиотек сегодня не отвечает потребностям обучения. Об этом говорят ответы студентов на вопрос о доступности перечисленных источников информации. Рейтинг доступности выглядит следующим образом: рекомендованные учебники (82%), методички, учебные пособия кафедр (62%), монографии и спец-

литература (59%), научная периодика (53%), словари и справочники (29%). И это по самым низким критериям.

В этой схеме есть лишь две традиционные возможности: усиление финансирования библиотек и централизация их фондов. Однако и то и другое имеет свои естественные пределы и пределы эти невысоки, не способны качественно изменить ситуацию. Иначе говоря, мы полагаем, что в области внедрения новых технологий обучения дело не в косности преподавателей, не желающих внедрять тренинги и творческие конференции студентов, а в качестве информационной среды, ресурсы которой используют и студенты, и преподаватели.

В качестве альтернативы традиционным учебникам и методичкам могут выступить электронные информационные ресурсы. Наш опрос показал, что эти ресурсы в значительной мере уже активно используются студентами при подготовке к семинарам и практическим занятиям. Однако кто из преподавателей не ощутил, как низко качество используемой студентами информации из Интернета? И большинству студентов это тоже известно — к использованию подобной информации их подталкивает лишь узость качественной информационной базы Рунета. Большая часть доступных студентам сайтов, откуда они получают информацию, весьма не критична к размещаемым материалам. Можно, конечно, несколько повысить качество информации, давая студентам соответствующие адреса, но это лишь способ смягчить проблему, а не решить ее. Чтобы решить проблему, необходимы кардинальные шаги по созданию системы общедоступных электронных образовательных ресурсов в Рунете. Такая система, на наш взгляд, должна включать в себя электронные версии:

- базовых учебников и учебных пособий по основным дисциплинам;
- монографий ведущих ученых по актуальным проблемам науки;
- академических журналов, выходящих в реальном времени;
- диссертаций (по рекомендации диссертационных советов);
- конспектов лекций по основным дисциплинам ведущих ученых;
- статистических справочников, выходящих в реальном времени;
- учебных медиаресурсов;
- методических материалов.

Решающее значение имеет доступность, своевременность и гарантированное качество информации. Однако для этого необходимо решить не только технические вопросы, но и правовые. Размещаемая информация должна иметь статус официальной реферируемой публикации соответствующего уровня и защищенные авторские права. Подготовка материалов для образовательного сайта должна вестись на конкурсной основе и стимулироваться предоставлением грантов. Такая система должна иметь два уровня пользования: индивидуальный общедоступный и бесплатный; коллективный — прежде всего это библиотеки учебных заведений. Второй уровень должен быть платным — подписным,

с возможностью использования соответствующих материалов только в пределах читальных залов без права их копирования и распространения. Авторы и издатели материалов, размещенных на этом уровне, должны получать авторское вознаграждение. Однако ресурсы этого уровня должны быть платными только на вполне определенное время для каждого вида изданий, после этого поступать в общедоступное индивидуальное использование.

Кроме роста качества информационного обеспечения, такая система способствовала бы повышению ответственности авторов за качество учебных и информационных материалов и соревновательность с помощью подсчета индексов обращений к соответствующим материалам.

В образовательном процессе также возникла проблема проведения лабораторных занятий по многим специальностям: работа на современных приборах требует многомесячной специальной подготовки и специальных знаний, поэтому допуск студентов к самостоятельной работе на них невозможен. Необходима выработка новых методов проведения лабораторных работ с применением новых исследовательских приборов. Также возникли многочисленные проблемы при проведении практики студентов, особенно если в отрасли нет крупных предприятий.

О преподавателях

Уже много писалось и говорилось о снижении уровня квалификации кадров вузов: кандидаты и доктора катастрофически стареют, а молодежь весьма неохотно идет на преподавательскую работу. «Доцентов с кандидатами» все чаще заменяют вчерашними выпускниками, ориентированными на поиск более перспективной работы, а не на закрепление в вузовской системе. Даже те из них, кто, в конце-концов, защищается, достаточно часто находит местечко в бизнесе или госслужбе. Остаются те, кто по возрасту или иным причинам (включая полную неспособность заниматься практической деятельностью) не могут найти более доходную работу. Типичный преподаватель сегодня работает на полторы ставки в своем вузе плюс по «четвертушке» в нескольких других — чаще всего коммерческих вузах и в филиалах. Естественно, что времени на научную работу и повышение квалификации просто не остается. Оставшаяся часть счастливицков, работающих по грантам или совмещающих работу в вузе с квалифицированной работой в солидных компаниях, в провинции погоды не делает. Получается, что специалистов готовят седые теоретики да зеленая молодежь, не имеющая ни педагогического опыта, ни научной квалификации, ни мало-мальского практического опыта.

Дефицит практического опыта в системе подготовки специалистов массовых профессий ощущается особенно остро. Практический опыт преподавателей старшего поколения, если человек не совмещает ра-

боту в вузе с квалифицированной работой в фирме или учреждении, оказывается устаревшим, не соответствующим сегодняшним реалиям. Молодежь же такого опыта чаще всего не имеет: закончив вуз, молодой специалист в лучшем случае проходит обучение в аспирантуре и возвращается в вуз. В худшем случае — занимает место ассистента сразу после окончания вуза. Практики же, за исключением руководителей на пенсии, весьма неохотно сотрудничают с вузами. Виной этому и низкая зарплата и низкий статус специалиста-практика со стороны в вузе. И этот порочный круг не может быть разорван в рамках сложившейся системы, где вуз работает сам по себе в отрыве от отраслевых НИИ и производственных структур отрасли. А создание собственной базы для проведения полноценных научно-технических разработок предполагает средства, которых у современных российских университетов просто нет.

Образование и болонский процесс

Как результат — высокие затраты на «дообразование» выпускников. Бизнес заявляет: работников надо учить с нуля, из вузов приходят выпускники, которых надо переучивать — лучше бы не учились вовсе. В России затраты на «доподготовку» нового сотрудника составляют 40% стоимости подготовки работника, тогда как за рубежом не превышают 15%. Можно сказать, что бизнес несет серьезные издержки от некачественного образования и профессиональной подготовки.

В российском начальном и среднем специальном образовании явно спутаны функции общей социализации и профессиональной подготовки. Некоторым довольно простым профессиям, например — обрубщика, в России обучают 3 года. Для сравнения — в КНР разным рабочим профессиям соответствуют и разные сроки обучения — вплоть до очень сжатых. Разумеется, образование не может регулироваться исключительно рынком труда, обслуживая исключительно сиюминутный заказ. Образование — социальный тренд, оно решает и общую задачу социализации новых поколений. Так, развитие современных технологий все больше требует именно высшего образования, которое является в современном мире элементарной «путевкой в жизнь», становясь базовым условием жизненного успеха и самореализации. Но это должно быть другое образование. Для такой базовой социализации достаточно образования на уровне бакалавриата. Диплом бакалавра должен стать свидетельством общей компетенции — той самой «путевкой в жизнь».

Но бизнесу бакалавры не нужны. Ему нужны специалисты высшей квалификации, которых можно готовить в вузах и корпоративных учебных заведениях, в том числе — по заказу гос- и бизнес-структур. Экономике и стране как воздух необходимо участие успешного бизнеса в образовательном процессе. Бизнес — аккумулятор основного интеллектуального капитала современного общества. Реальный бизнес и

реальное производство, тем более — продвинутое, всегда на корпус, на пол-корпуса, но опережают систему образования и профессиональной подготовки. В учебных курсах, программах и учебниках обобщается и транслируется чей-то успешный реальный практический опыт — не более, но и не менее, поскольку тем самым этот опыт получает более широкое распространение.

В условиях жесткой конкуренции, быстрого изменения вкусов потребителей, внешней среды бизнеса, появления новых технологий, продуктов нельзя опираться на знания, которые были получены когда-то в вузе. Нужно продолжать учиться на протяжении всей своей профессиональной деятельности. И в этом плане сугубо академические программы учебных заведений оказываются не всегда полезными. Мировой опыт в этом плане довольно различен. В Японии предпочитают готовить специалистов на предприятии и в корпоративных учебных заведениях. В Германии бизнес предпочитает иметь дело с уже подготовленным специалистом. Но доучивают везде. На дообучение, а то и переучивание их выпускников уходит иногда до полутора лет. Поэтому нет ничего удивительного в том, что по всему миру компании создают специальные центры, где сосредоточены обучение персонала, управление знаниями, проведение исследовательских проектов.

Очевидно, Россию тоже ждет развитие корпоративных учебных заведений, включая как средние специальные, так и университеты. Возрождение и создание таких образовательных центров идет в последние годы довольно активно. Примером создания такого центра является корпоративный университет компании «Северсталь», получивший официальную регистрацию еще в 2001 г. Пожалуй, самым известным в России примером корпоративного вуза можно считать РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, отметивший недавно свой 75-летний юбилей. Сегодня в числе попечителей вуза числятся все крупнейшие компании, действующие в нефтегазовом секторе. Именно эти компании зачастую направляют своих работников на обучение в профильный университет и оплачивают их обучение. Кроме того, многие лекции читают непосредственно организаторы производства, представители компаний, на базе которых организуется производственная практика, а для выпускников проводятся ежегодные ярмарки вакансий.

Помимо непосредственного обучения сотрудников компании, такие учебные заведения решают еще немаловажные задачи. Во-первых, они позволяют обобщить опыт и знания, накопленные корпорацией. Во-вторых, сформировать единую корпоративную культуру предприятия и закрепить ее уникальную систему ценностей. В сохранении сложившейся еще в царской России и СССР системы отраслевых вузов заинтересованы и отраслевые министерства. Образование попечительских советов, вхождение в них представителей бизнеса и профессионального сообщества позволяют интегрировать ресурсы и сделать

деятельность вуза прозрачной. В тотальной приватизации вузов нет никакой необходимости. Речь идет об упорядочении организационного и финансового влияния. Кстати, решение этой задачи во многом облегчает закон об автономных организациях.

Помимо традиционных учебных заведений все большей популярностью в последнее время стали пользоваться «виртуальные университеты». Речь идет о корпоративных системах электронного дистанционного обучения, которые активно начали формироваться в конце 1990-х гг. За рубежом к этому времени окончательно отказались от телевизионных и видео-лекций и откровенно неудобных электронных учебников с неудобным для работы текстом на экране компьютера. Современная система дополнительного образования представляет собой программную оболочку, которую размещают на сервере внутрикорпоративной сети или на сервере провайдера. В нее загружают сетевые курсы, доступ к которым открыт с любого рабочего места корпоративной сети или через окно браузера. Если, например, в США, свыше 62% предприятий с численностью свыше 1000 человек уже внедрили такие системы, то в России их используют лишь некоторые крупные компании. Проблема развития такого подхода, помимо прочего, связана с тем, что компаниям приходится каждый раз заказывать в вузах необходимые профильные программы, поскольку спектр предложений таких разработок пока еще невелик.

Рационально не участвовать в конкуренции зарплат, а выводить соответствующие социальные инвестиции в человеческий капитал. Следует четко отличать человеческий капитал от Human Resource (HR). Если HR – совокупность всех человеческих ресурсов, используемых бизнесом, то человеческий капитал – те, кто могут двигать производство, реализовывать инновации, кто реально способствует росту капитализации. И таких людей не сотни и тем более – не тысячи, а десятки, если не считанные единицы. И жалеть денег на поиск и подготовку, фактически – выращивание, таких людей нельзя. Поэтому в ряде крупных компаний ежегодно доплачивают студентам, поступившим в московские вузы на договорной основе, а также тем, кто проходит практику в компании. Существуют программы для молодых специалистов, по которой они (подав специальное заявление) в течение года учатся у ведущих специалистов, опытных ветеранов с последующей защитой разработанных самостоятельно проектов, и за прохождение подготовки по такой программе молодой специалист также получает стимулирующие доплаты.

На «Норникеле» стремятся всячески сократить сроки дообучения выпускников вузов: этот срок удалось снизить с 1,5 лет до 8 месяцев. Для этого используются ранняя вербовка, производственная практика студентов. Учитывая, что молодые люди, окончившие высшие или средние специальные учебные заведения, сегодня фактически не имеют доступа к рабочим местам, разработаны совместно с органами

службы занятости Норильска, Красноярского края, Мурманской области специальные программы «Рабочая смена» и «Стажеры», которые дают возможность молодым людям получать работу на предприятиях компании. На основе открытого конкурса создаются учебные места со специальными программами обучения и адаптации. За год прием по этой программе составляет около 450 работников, которые по уровню подготовки и желанию работать превосходят тех, кто привлекается в рамках свободного найма. Особое внимание уделяется перспективной молодежи, подготовке будущих «инноваторов», способных дать новые импульсы развитию производства.

Поэтому, на наш взгляд, совершенно логична массовая подготовка студентов в объеме бакалавриата, после чего происходит гораздо более осознанный выбор специальности. Далее бакалавр доучивается в течение 10–15 месяцев, если имеет призвание и возможности до получения звания специалиста или проходит подготовку в магистратуре для реализации себя в научной или учебной сфере. Причем финансирование обучения бакалавра до специалиста может быть комбинированным за счет госзаказа, средств предприятия, на котором будет работать выпускник, или за счет образовательного кредита. Для этого переход к продолжению образования от бакалавра до специалиста должен быть предусмотрен в новых образовательных стандартах.

Болонский процесс, по вопросу внедрения которого до сих пор еще ломаются копыя, на практике уже внедряется крупными корпорациями, и они не видят сегодня особой разницы между бакалаврами и специалистами, которых выпускают наши вузы по качеству подготовки. Доучивать и переучивать за свой счет предприятиям приходится и тех и других.

Таким образом, в России уже складывается система первоначального высшего или продвинутого среднего специального образования, система подготовки специалистов для работы на конкретном производстве, магистратура для подготовки научных и учебных кадров и система МБА для подготовки среднего звена управления в бизнесе.

Пути изменений

Национальная программа по образованию предусматривает выделение дополнительных средств для развития 10–20 университетов, признанных ведущими в России. На это отпущены довольно крупные средства: иногда возможный грант превышает двухгодичный бюджет вуза (правда, сопровождается большими целевыми ограничениями). На место ведущих могут претендовать весьма немногие университеты России, тогда как основную массу из более чем 600 государственных составляют отраслевые и региональные вузы, разные по численности студентов и качеству образования, которым похоже предлагается выживать (или исчезать) по законам естественного отбора.

Созданная в советские времена система высшего образования имела свою логику, свои плюсы и минусы. Отраслевые институты, в том числе региональные, были основой подготовки специалистов для всех отраслей, ориентируясь на потребности экономики региона и лишь затем — страны. Именно они в первую очередь определяли технический и технологический уровень отраслей советской экономики. Иначе говоря, система ориентировалась на приближение мест подготовки специалистов к местам их будущей работы. Пробелы в образовании («забудьте чему вас учили...») восполнялись трех-четырёхлетним периодом «дообразования» на производстве, по существу за государственный же счет⁴. В каждой области был организован педагогический институт: для того, чтобы молодежь могла получать высшее образование на месте, а не для того, чтобы пополнять ряды учителей. Самой страшной угрозой для студентов-педагогов было: «кто плохо учится — пойдет работать в школу». При этом значительная часть педагогов по образованию пополняла ряды советской и партийной бюрократии, а также восполняла недостаток специалистов других специальностей. Основу этой оплачиваемой государством системы составляла капитальная теоретическая подготовка студентов и масса предметов «про запас», расширяющих кругозор студентов и позволяющих им развиваться дальше и встраиваться в экономику страны, в том числе, и не по полученной специальности. Например, экономисты изучали техническое черчение, а технологи получали солидный кусок фундаментальных знаний по философии и другим гуманитарным дисциплинам.

Настало время, в целях подгонки системы образования к современным, а главным и будущим требованиям экономики, рассортировать имеющиеся у нас государственные и негосударственные вузы и определить, что в наличии имеется весьма незначительное количество действительно конкурентноспособных университетов, небольшое количество ведущих высших отраслевых школ и остальные вузы, которые не попадают под эти определения и могут называться региональными и которые в первую очередь должны быть реформированы — не столько с учетом пресловутой «экономической эффективности», сколько с учетом ориентации на потребности региональной экономики¹. При этом государство может себе позволить финансировать подготовку в таких вузах только тех специалистов и в таких объемах, которые действительно востребованы в регионе.

Особое место занимают проблемы развития сети филиалов центральных вузов в регионах. В адрес филиалов сегодня звучит основная масса нареканий по качеству образования. В целом деятельность филиальной сети ведущих вузов имеет положительное значение, позволяя продвинуть наработанные образовательные технологии и их методическое обеспечение в провинцию. Взаимодействие с филиальной сетью способно оказать положительное влияние и на региональные вузы. Но здесь, по крайней мере, просматриваются две проблемы.

1. Филиалы, как правило, ориентируются на текущие запросы абитуриентов и их родителей, а не на потребности региона в подготовке кадров. При этом они оттягивают на себя значительную часть выпускников, которые могли бы обучаться по нужным региону специальностям. Отсюда часто негативная позиция региональных властей по отношению к деятельности филиалов.

2. В ряде случаев имеет место чисто формальный характер связей между центральными вузами и их филиалами. Некоторые центральные вузы имеют филиалы почти во всех субъектах России, при таком их количестве какой-либо контроль за качеством учебного процесса, его методическим и информационным обеспечением естественно теряется. Отсюда нарекания на низкий уровень учебной деятельности филиалов. Вероятно, необходимо ограничить количество филиалов у каждого отдельного вуза, каким бы авторитетом он ни пользовался, и установить определенные показатели, в соответствии с которыми филиал мог бы рассматриваться именно в этом статусе, а не в качестве самостоятельного учебного заведения, действующего под той или иной вывеской: например, обязательность стажировки определенного количества преподавателей в вузах-учредителях.

К разным по уровню вузам должны быть сформированы разные требования, исходя из реальных задач, которые они должны решать. Самые разнообразные рейтинги вузов заполонили все СМИ. Если раньше социологические исследования проводили любые организации, не имеющие ни квалификации, ни опыта, то сегодня это место заняло рейтингование всего и вся. Повальное увлечение рейтингами вузов, которыми занимаются разные организации, чаще всего не учитывает разницу в требованиях, стремясь изобрести «вечный двигатель» для оценки вузов. При этом часто упускается немаловажное значение того — для чего и для кого определяется тот или иной рейтинг.

Окончание следует