
ОТ РЕДАКЦИИ

В первом номере текущего года мы представили вашему вниманию доклад «Российское образование — 2020: модель для инновационной экономики», подготовленный А.Е. Волковым, И.М. Реморенко, Я.И. Кузьминовым, Б.Л. Рудником, И.Д. Фруминым, Л.И. Якобсоном¹. Поскольку в этой работе предлагается основа для общественного и профессионального обсуждения модели российского образования в долгосрочной перспективе, редакция журнала «Вопросы образования» решила провести заочную дискуссию на эту тему среди ведущих экспертов в сфере образования. По мнению самих авторов, текст не претендует на окончательное описание модели — в нем излагаются лишь самые принципиальные соображения, которые могут, с одной стороны, стать предметом обсуждения и, с другой стороны, послужить ориентирами при разработке детального плана реализации новых идей.

КОММЕНТАРИИ

к докладу А.Е. Волкова, И.М. Реморенко,
Я.И. Кузьмина, Б.Л. Рудника, И.Д. Фрумина,
Л.И. Якобсона «Российское образование —
2020: модель для инновационной экономики»

Ленская Елена Анатольевна

кандидат педагогических наук, начальник отдела развития Московской высшей школы социальных и экономических наук

«Российское образование — 2020»: в какое будущее мы инвестируем?

Доклад «Российское образование — 2020: модель для инновационной экономики» — безусловно интересный, в чем-то почти парадоксальный текст, побуждающий к дискуссии, и в этом, наверное, его главное предназначение. Это — становящийся текст, который довольно ощутимо меняется с каждой итерацией, и это тоже свидетельствует о том, что набор суждений, содержащихся в нем, есть не окончательный набор рекомендаций, а скорее, набор вопросов, на которые авторы текста намерены найти ответы вместе с аудиторией его читателей.

¹ Вопросы образования. 2008. № 1. С. 32–64.



В то же время ряд изначальных посылов, сохраняющихся более или менее неизменными от итерации к итерации, вызывает сомнения в силу их умозрительности. Авторы объясняют свою позицию избранной ими методологией форсайта.

«Форсайт — комплексный механизм, достигающий результатов за счет сочетания системы методов; чаще всего используются метод Дельфи, SWOT-анализ и (или) анализ информационных потоков, методика фокус-групп или панелей экспертов и сценарное планирование. Фундамент форсайта — масштабный опрос экспертов: японский национальный форсайт вовлекает тысячи квалифицированных экспертов, в европейских странах нижней границей считается сотня участников, в Китае — несколько тысяч». При всей упрощенности формулировки, взятой из Википедии, в ней можно найти основания для выбора этой методологии в качестве приемлемой для прогнозирования в образовании.

Однако авторы доклада почти полностью отказываются от какого-либо анализа проделанного в социальной сфере или образовании пути реформ, как в России, так и за ее пределами, почти не приводят данных, подкрепляющих те или иные суждения, а кроме того, сталкивают мнения не слишком широкого круга экспертов, достаточно близких по взглядам, и в этом смысле лишают метод социального форсайта одного из его главных преимуществ.

Многие позиции в отсутствие каких-либо ссылок на то, как получены исходные данные, выглядят неубедительно. Возникает впечатление, что авторы в значительной мере склоняются к тому, чтобы не мешать «естественному ходу вещей» и закреплять тенденции, так или иначе складывающиеся в обществе и в образовании, но при этом их фиксации этого «естественного хода вещей» далеко не бесспорны.

Поскольку львиная доля текста, по названию посвященного развитию образования в целом, посвящена высшему образованию, с него и начнем. Один из основных постулатов — «88% родителей считают важным дать ребенку высшее образование» — обосновывается данными Мониторинга экономики образования. Хотелось бы узнать, как была сделана выборка и как был поставлен вопрос, ведь за формулировкой «считают важным» могут стоять самые разные смыслы. Родители могут (не без некоторых оснований) считать, что только высшее образование гарантирует их детям высокую зарплату, и в этом смысле на самом деле стремиться не столько к высшему образованию, сколько к более обеспеченной жизни для своих детей. А сейчас все больше примеров того, что обеспеченная жизнь гарантируется только очень хорошим образованием или совсем другими факторами. Некоторые могут считать, что без высшего образования невозможен определенный социальный статус, но при «всеобщем высшем» этот статус уже не будет им гарантирован. Иные видят в высшем образовании некоторую социальную защиту — от армии например, ведь далеко не все поверили в действенность грядущих реформ воинской служ-



бы: реформы были и раньше, но рано или поздно вузы отвоевывали функции социальной защиты обратно. И уж совсем сомнительно выглядит тезис о том, что родителям просто хочется поддержать детей в системе образования подольше: раз уж школа такая короткая, то пусть хоть в вузе вместо этого побудут. Девальвация высшего образования до уровня очередной «камеры хранения» еще никому не приносила пользы.

Пример тому — страны, где доступ к высшему образованию был максимально облегчен, например в недавнем прошлом Италия: она была вынуждена платить за слишком эгалитарную систему на входе очень долгим пребыванием студентов внутри системы, большими затратами и невысоким качеством на выходе, поэтому ей пришлось радикально менять подход.

Стоит, на мой взгляд, обратить внимание и на то, что, хотя тенденция к большей эгалитарности высшего образования в мире и нарастает, ни одна из высокоразвитых стран не ставит — тем более, как в нашем случае, на среднесрочный период — планку доступности на уровне 100%. Великобритания стремится к охвату высшим образованием 50% своей молодежи, Бельгия — 60%. Да, востребованность высококвалифицированных специалистов растет, но далеко не теми темпами, которые предполагают стопроцентный охват в сроки, заявленные в докладе. При этом в процессе планирования прежде всего обсуждаются требования к современному качеству образования, а только потом принимается решение, насколько реально и в какие сроки можно добиться качества, соответствующего потребностям новой экономики. А вопросам контроля и управления качеством образования в докладе уделено, на мой взгляд, непростительно мало внимания.

Тезис об открытости системы и многообразии форм получения образования, безусловно, и современен, и неотложен. Но ведь он требует принципиально иной системы управления качеством, построенной на внешней, критериально ориентированной и валидной системе оценки результатов, к которой мы только начали двигаться, при этом в высшем образовании отставание от развитых стран мира наиболее разительное. Вузовские стандарты — по-прежнему стандарты процесса, а не результата, а попытки их реформировать пока не приносят сколько-нибудь убедительных плодов. Национальная квалификационная рамка пока еще недостаточно операциональна и мало где используется. Чтобы движение из одной подсистемы в другую, в том числе из формальной в неформальную, не давало сбоев, необходим набор институтов оценки качества, становление которых даже не начиналось. А это потребует и больших инвестиций, и большого штата специалистов, и принципиально иного качества их подготовки. О подготовке и статусе кадров для системы образования, **единственном принципиальном факторе, реально влияющем на качество результатов**, сказано крайне мало и вскользь (сошлемся хотя бы на доклад фирмы «МакКинзи» или на аналитику результатов исследования



PISA-2006, выполненную ОЭСР, посвященные школьным системам, многие выводы которых, как мне кажется, вполне можно экстраполировать на образовательную систему в целом) [3; 2]. Но если не поставить во главу угла два эти вопроса — откуда возьмутся кадры нового поколения и как будут отслеживаться результаты, — все остальные рекомендации принимают характер благожеланий.

Доклад уделяет большое внимание идее ранжирования университетов по их статусу и степени поддержки, гарантируемой государством. Это важная и очень противоречивая тема. Не хочу ссылаться на недавний опыт укрупнения университетов и придания им нового статуса: динамика их развития, как мне кажется, сильно отстает от ожидавшейся, но выводы делать рано. Однако есть серьезное опасение, что конкурсным распределением статусов все может и ограничиться и прироста качества не произойдет. Пафос конкурса, как правило, исчерпывается в момент подведения его итогов. Кроме того, формальный конкурс — совсем не бесспорный механизм развития: он противопоставляет друг другу участников процесса, обостряет противоречия между ними, в то время как во всем мире развиваются подходы, побуждающие к сотрудничеству и распространению лучших практик «по горизонтали». Конкуренция при этом не исчезает, но, стремясь к собственной конкурентоспособности, государство берет на себя посреднические функции фасилитации развития, а не определения победителей и проигравших. Механизм тендера — принципиально открытой схемы поддержки тех, кто добивается определенных и заранее известных показателей, — в этом смысле, наверное, более приемлемый. Рейтинг при этом, как правило, остается прерогативой общественной оценки. Ранжирование университетов по статусу и объему финансирования необходимо, но в наиболее успешно функционирующих системах оно основывается не на намерениях, а прежде всего на результатах, замерять которые мы еще не научились.

А вот сюжет, связанный с прикладным бакалавриатом, на мой взгляд, — пример принятия желаемого за действительное. Услуги НПО, утверждает доклад, все менее востребованы. Услуги СПО также не слишком привлекательны. Давайте назовем программы техникумов прикладным бакалавриатом — и они пополнят ряды вузов третьего или даже четвертого разбора, куда пойдут те, кому не достанется мест в более престижных учебных заведениях. Но если назвать харчевню рестораном, она от этого харчевней быть не перестанет, и люди быстро разберутся в том, что изменилась только вывеска. Как же быть с их спросом, на который авторы ссылались, конструируя новую систему?

Тем более что все не так однозначно: спросите директоров школ — и они скажут вам, что по многим специальностям предпочитают выпускников педучилищ вузовским специалистам: эти выпускники лучше готовы к работе в классе, лучше владеют методикой обучения, хотя каких-то аспектов теории (не всегда, кстати,



необходимых учителю) могут и не знать. Поэтому, наверное, простым переключением кубиков в системе обойтись не удастся, придется обсуждать потребные результаты, а под них конструировать новую систему.

Среднему и дошкольному образованию в докладе уделено лишь несколько последних страниц. Отдельное спасибо за внимание к раннему развитию, об этой теме в нашей стране совсем забыли. А в большинстве стран мира она — ключевая. Именно здесь видится основной ресурс развития образования: создаются центры раннего развития детей, доступные каждому ребенку и все чаще с бесплатными услугами, включающими диагностику, коррекцию и сопровождение. И с качественно подготовленным и достаточно высокооплачиваемым штатом: не случайно в детских садах США так часто можно встретить воспитателей-мужчин: это профессия, позволяющая достойно кормить семью. Проблема достойной оплаты тех, кто помогает ребенку развиваться на самой главной и ответственной ступени, обсуждается везде, и есть страны и регионы (Скандинавия, Япония, Каталония), где можно найти удачный опыт решения этих проблем.

Вот тут бы прибегнуть к анализу общественного мнения! Каждому, кто предложит убедительную программу развития раннего и дошкольного образования в нашей стране, гарантирована поддержка родителей. Услуги в этой области, пусть не всегда качественные, когда-то были доступными каждой семье, об этом еще помнят. Сейчас очередь в приемлемые по ценам дошкольные учреждения, особенно в больших городах, такая, что многие семьи так и не успевают воспользоваться услугами этой сети. Опыт маленькой страны Македонии показал, что **все дети, прошедшие через качественную, основанную на наблюдении, сопровождении и поддержке систему дошкольного образования (один из удачных образцов такой системы — программа Step by Step, апробировавшаяся и у нас), успешны в начальной школе независимо от социального происхождения**. Тысячи детей цыган, как оседлых, так и мигрантов, прошедших через эту систему, все без исключения успешно закончили школу. Может быть, есть смысл вложить доступные нам ресурсы прежде всего сюда, тогда реформирование последующих этапов обучения будет и легче, и эффективнее?

Что касается средней школы, то многие необходимые изменения в этой области перечислены в соответствующем разделе, но настолько кратко, что суть этих преобразований не всегда понятна. Первым названо разделение школы по возрастам — инновация для нашей страны во многом привлекательная, но не бесспорная. В последнее время во многих странах Европы появились как раз интегрированные школы, устроенные по подобию российской. Их пока единицы, но у них есть будущее: считается, что в такой школе лучше знают каждого ребенка, а значит, оказываемая ему педагогическая поддержка будет более эффективной. Полагают также,



что когда в одном и том же учреждении объединены начальная и средняя школа, переход от одной ступени к другой протекает более гладко. Исключение делается для старших классов: чтобы обеспечить учащимся возможность выбора профиля, школа должна располагать большим преподавательским штатом, который может предложить максимально широкий спектр курсов и уровней их освоения. У меня нет готового мнения по этому поводу, но главным приоритетом я бы это преобразование не назвала. А вот введение компетентностного подхода в образовании — новация не просто необходимая, но первоочередная. И речь не только о радикальном изменении школьных стандартов и о переходе к уровневому стандарту результатов, этот подход предъявляет жесткие требования к организации работы в классе (проектирование, работа в группах и разновозрастных командах), к инфраструктуре школы, к ее ресурсам, к организации партнерств с окружающим сообществом и работодателями.

В последнее время часто высказывается мнение о том, что в среднее образование не стоит вкладывать слишком много ресурсов: дескать, изменить его к лучшему все равно не удастся. На мой взгляд, это совсем не так. Свидетельство тому — Южная Корея, Япония, Сингапур, Чили, а в последнее время Германия, Польша, страны Балтии, которым удалось за короткий срок существенно улучшить результаты своих выпускников школ. Все эти страны учились у других и заимствовали лучшую практику, позволяющую им решать свои проблемы. Да и у нас наиболее системные изменения — введение внешних стандартизированных способов оценки знаний, диверсификация типов школ и программ — реализованы именно в школьном образовании. Неумение или нежелание заметить эти изменения, на мой взгляд, ставит образование в положение вечного двоечника, постоянно просящего о помощи, но не умеющего использовать эту помощь для достижения результата.

На мой взгляд, доклад, провозглашающий необходимость выращивания «новой системы образовательных институтов», мог бы уделить больше внимания проблемам развития среднего образования, прежде всего связанным с неконкурентоспособностью рабочего места учителя на рынке труда [1]. Рефрен о закрытии или трансформации системы педвузов стал общим местом, он не дает ответа на вопрос, почему при переходе к системе классических университетов учителями захотят стать лучшие выпускники школ. В условиях, когда повышение заработной платы учителя все равно будет происходить, можно было бы обсуждать, каким образом это повышение могло сработать как рычаг развития профессиональной компетенции учителя и повлиять как на результаты его деятельности, так и на факторы, их обеспечивающие, например на качество системы повышения квалификации. Без решения кадрового вопроса в школе не удастся добиться нового качества работы системы высшего образования, ведь чем хуже будет работать школьный учитель, тем больше дыр придется латать вузам, осо-



бенно в условиях все более эгалитарного подхода к отбору. Есть риск растягивания процесса обучения при продолжающемся падении его качества, по крайней мере для большинства граждан, а этого инновационная экономика себе позволить не может.

1. Агранович М. Сколько надо платить учителю? // 6-я конференция ЦИОП «Тенденции развития образования в России. Придет ли в школу новый учитель?» М., 2008.

2. Alexander T.J. (2007) PISA-2006. Some preliminary results. Presentation at Baku seminar for Education Policy centres.

3. How the world's best-performing school systems come out on top. McKinsey & Company report. London, September 2007.

Литература

Княгинин Владимир Николаевич

кандидат юридических наук, директор фонда «Центр стратегических разработок “Северо-Запад”»

Тенденции современного высшего профобразования

1. Пока инновационные вузы мыслятся у нас как «внутренний порыв души ученых», которые с XIX в. живут и работают в парадигме исследовательской свободы. Думается, что вопрос об исследовательских вузах следует ставить жестче: двигатель инноваций не в умах ученых, а в реальной производственной и социальной жизни, протекающей за окном. Смогут ли российские вузы пробиться к этой жизни, например вступив в разнообразные альянсы с неакадемическими кругами? В течение 5–10 лет станет явной неконкурентоспособность базовых секторов экономики России, где не останется дешевого сырья и старшие возрастные когорты работников, занятых на индустриальных предприятиях, уйдут на пенсию. При этом будет расти уровень урбанизации. Люди будут переселяться не в новые фабрично-заводские поселения, а в относительно старые города, имеющие уже неиндустриальную структуру занятости. В них основные рабочие места должны будут занимать работники с высшим образованием. Последнее становится неотъемлемым атрибутом городской жизни. Повышение уровня доходов домохозяйств, модернизация рынка труда и изменение методик преподавания (снижение значимости контактной педагогики, высвобождение времени от учебы и использование его для работы) дадут молодым людям больше возможностей получать высшее образование и совмещать его с работой. Это — основной канал проникновения в вузы социальных проблем, над которыми стоит трудиться. Отсюда два следствия для системы ВПО.

а. Рост запроса на технологическую модернизацию производств, расширение рынка инновационных продуктов (новых технологий) в стране. Для системы ВПО вызов заключается в следующем: компании могут перенести инновационно-технологические модули к ним на площадку, могут разместить их у себя (напрямую



конкурируя с традиционными вузами, например через систему корпоративных университетов и НИИ), а могут передать зарубежным вузам. Не университетские «самоделкины» сформируют инновационные вузы, а компании, которые должны будут распорядиться деньгами на инновации. Если они решат инвестировать в вузы, то нас ожидает волна «технопаркизации» университетов. Причем это должны быть не уродские технопарки — бизнес-инкубаторы «самоделкиных», процветающие сейчас, а технопарки 3-го поколения, распространяющиеся в мире. Университеты должны развернуть войну за управляющих такими технопарками. Их квалификация станет столь же значимой, как и уровень подготовки профессуры и общеуниверситетского менеджмента. Нужно учесть, что в материальной базе российских вузов современных лабораторных комплексов и технопарков вообще нет. Нет даже внятных проектировщиков. Для вузов еще одним фактором конкурентоспособности становится сеть внешних партнерских связей. Причем не современного российского «иконостаза» — «братской могилы» из спонсорских договоров и прочей маловажнотины. Речь идет о том, чтобы компании стали резидентами вуза, в том числе заняли вполне осязаемое место на его территории, получили сегмент недвижимости (например, в тех же технопарках). Если инновационный поворот не случится, то правильнее делать российские вузы первичным фильтром для отбора исследователей в зарубежные исследовательские вузы.

b. Вузы в условиях дефицита работников могут стать гиперрекрутинговыми агентствами и вынесенными HR-департаментами компаний. Этим уже занимаются бизнес-школы. Они создают место работы для своих учащихся, формируют кадровый резерв из выпускников, которые входят в него не на период трудоустройства в течение одного-двух лет после завершения учебы, а на протяжении всей активной трудовой жизни. Бизнес-школы осуществляют экспансию в университеты в погоне за своими будущими рекрутами. Недавно испанская бизнес-школа Instituto de Empresa (IE) приобрела целый университет SEK в городе Сеговия. Задача — сформировать кадровую «воронку» для набора абитуриентов и диверсифицировать свой образовательный бизнес, сделав его устойчивым. Университеты должны давать «первое место работы» своим студентам. Это заставит их не только перестроить свой учебный процесс, но и изменить статус преподавателя, работу своего кадрового центра/департамента (с 3-го курса студент будет работать, вопрос только в том, будет ли в этом принимать участие вуз и какое).

2. Кажется, что авторы доклада не учли региональных различий в нашей стране. Дифференциация вузов будет идти по территориальному принципу. Часть территорий предъявляют и дальше будут предъявлять запрос на кадры для процессинга (например, в сырьевых зонах). Отсюда для вузов вызов не в том, чтобы стать передовыми исследовательскими или федеральными университетами,



а в том, как сделать процессинг интересной работой. Эту проблему вузы без компаний не решат. Компании, работающие в таких трудных регионах, должны будут вкладываться в набор кадров, начиная с детского сада и заканчивая университетом. Это и должно определять развитие системы профобразования в таких регионах. Намерение делать в Якутске полноценный федеральный университет (такие планы есть) — забавное, но ничего рейтингового там получить не удастся. Это — сырьевая зона. Особо: назревшая реформа сельхозвузов. Ситуация замалчивается, а она уже критическая. Сельхозвузы в областных центрах — канал перекачки молодежи из села в город, из сырьевых зон в несырьевые.

3. Честно говоря, предложение по реформе педвузов для меня — из той же оперы. Они идентифицированы как проблемные (то же самое, что и с сельхозвузами), но реформированы путем оставления без внимания. Мотивов для трансформации педвузов во всякие другие — кроме того, что так бывает, — я не вижу. Тогда и все инженерные вузы нужно позакрывать.

4. Может быть, вернуться к вопросу о снижении нагрузки на учеников в школе? Есть ли в этом смысл? Может, все же не снижать нагрузку, а делать ее современной? Учеба должна конкурировать по интересу и напряженности с другими формами социальной жизни. Мы же миримся с такой конкуренцией, когда работаем. Трудоголики так и живут.

Князев Евгений Анатольевич

кандидат физико-математических наук, заместитель начальника Управления учреждений образования и реализации приоритетного национального проекта «Образование» Федерального агентства по образованию

Доклад я прочитал с удовольствием и интересом. Удовольствие доставляет сама попытка заглянуть в будущее — этого в нашей профессиональной сфере сегодня катастрофически не хватает. Интересным же в прочитанном нахожу сам подход — ответственный и искренний. Авторы — практически со всеми я уже много лет хорошо знаком — предлагают свое видение будущего нашей отрасли и выносят его на открытый суд коллег. А поскольку наш открытый суд коллег — самый лучший открытый суд коллег в мире (но, правда, пока не самый гуманный), то это вызывает уважение. Авторы не пытаются спрятаться за кем-то поставленные задачи, за чей-то авторитетный опыт или мнение. Они предлагают свой сценарий развития событий, или новую модель российского образования.

Чтобы быть лаконичным, перейду к тому, что в материале, на мой взгляд, требует улучшения. Оговорюсь сразу, что мой профессиональный опыт связан с университетом или со сферами, близкими к университету. Поэтому я и смотрю на все как бы в проекции на университетскую деятельность.

Первое, что бросается в глаза, — это детерминированность концепции, отсутствие самой возможности для вариативности



сценариев развития. Может быть, и в самом деле все уже решено, только мы этого не знаем? А возможно, это издержки выбранного авторами стиля изложения... В любом случае подобную предначертанность трудно принять. Прогнозный период, выбранный авторами, — 10–12 лет. Давайте взглянем на 12–15 лет назад: первые шаги Интернета, не вполне доступные в образовании компьютер и информационно-коммуникационные технологии, мобильный телефон как атрибут престижности, что-то там фантастическое с перспективами исследований ДНК и непонятно что меняющая приставка «нано» к слову «технологии». Как все изменилось — в гораздо более значительной степени, чем мы когда-либо могли себе представить! Я уж не говорю о сдвигах в социально-экономической сфере, в геополитической картине мира. Все эти изменения существенным образом сказались на содержательном и технологическом облике российского образования, да и в целом на образовательном ландшафте в нашей стране.

Сейчас никто не сомневается, что в перспективе скорость изменений в сфере производства нового знания и его передачи и закрепления будет только нарастать. Поэтому, на мой взгляд, не оставлять места для непредвиденного и не опираться на вероятностные модели или сценарии вряд ли оправданно.

Второе сомнение связано с людьми в рассматриваемой модели. Общественную жизнь формируют люди, организованные люди. И для ее стабилизации или совершенствования создаются законы. Это в полной мере можно отнести и к формируемому облику российского образования. Осмелюсь утверждать, что в обозримом будущем никто не отменит организацию. Происходить будет, скорее, не размывание ее границ, а развитие периферии организации. Об этом еще десять лет назад писал Б. Кларк, основоположник концепции предпринимательского университета, которую мы, как водится, окрестили на свой лад, но как-то не добрались до выводов и рекомендаций замечательного ученого. Периферия развивается, но границы университета, даже будучи подвижными, должны оставаться. Кларк называл это ядро «академической цитаделью».

Итак, организации были, есть и будут. Интересы и логика развития университета как организации — это особенная материя. Из материала же проглядывает иная логика: как продукт нормотворческого процесса формируется новый облик (модель) образования. Поэтому организации (читай: люди, в них организованные) в этой отрасли будут работать по-другому. Однако с людьми, как известно, у нас всегда проблемы: или думают не о том, или делают не то и не так....

Думаю, что в этом очень серьезная недооценка роли организации и организационных процессов. Уверен, что именно организационный уровень будет определяющим для российского образования в ближайшей и среднесрочной перспективе. А это уже вопросы другого порядка: эффективность и профессионализм ин-



ституционального менеджмента, экономическая и правовая культура коллективов, ответственность и способность к лидерству тех, кто будет стоять у штурвала. Все ли у нас здесь в порядке? Достаточен ли наш управленческий потенциал для намечаемых перемен?

Мы, к сожалению, не изучаем и плохо знаем университет как организацию. И есть риск того, что в ближайшие годы в нашей повестке возникнет принципиальная дискуссия: жизнеспособен ли университет (или то, что мы называем в нашей стране этим словом) как эффективная форма организации научной, образовательной и инновационной деятельности. Это вопрос о способности наших вузов дать эффективный ответ на вызовы времени. Надо признать, что хроническое скептическое отношение работодателя, власти, общества к эффективности работы учреждений профессионального образования — это своеобразная «черная метка», а корпоративное обучение — это вполне реальная альтернатива в профессиональном образовании. Поэтому и в обсуждаемом материале хотелось бы жестче и определеннее коснуться темы о перспективах тех, кто не попал в инновационные, кто не рискнет стать автономным учреждением, кого «не возьмут» в федеральные или исследовательские. Как говорится, «лечить будем или пусть живут?»

Третье. Хотелось бы более ясного изложения инструментария, которым будет реализовываться начертанное. Скорее всего, это будет какая-то программа или комплекс программ. Качество их подготовки и качество их осуществления, на мой взгляд, — это тоже факторы, значение которых трудно переоценить. Свобода конкуренции поставщиков не должна противоречить здравому смыслу. Создавая программы для развития образования, мы зачастую теряем университеты в этих программах. Ситуация, когда поставщики делают вид, что разрабатывают услуги и решения для использования их в учреждениях образования, а эти самые учреждения эти решения не видят или не хотят видеть, — это, к сожалению, реальность.

Если не изменить положение дел с основным инструментом реализации государственной политики в образовании — с программами, то ничто из намеченного не произойдет или получится «как всегда». Поэтому говорить о новой модели образования к 2020 г., не говоря об инструментах ее формирования, не совсем правильно. Эту тему в материале следовало бы усилить. Важно здесь еще и то, что последствия значительного разрыва между видением перспектив и проблем с политического уровня и тем, какие изменения видят и ощущают на себе работники сферы образования и наши клиенты и партнеры, для отрасли с высокой инерционностью всегда драматичны. И разрыв этот где-то в середине — в инструментарии и умении им пользоваться. А это — та же затронутая выше тема профессиональности и эффективности управления. Только уже на другом уровне.

**Лоханина Ирина Михайловна**

советник губернатора Ярославской области по вопросам высшей школы и науки

Опубликованный доклад «Российское образование — 2020: модель для инновационной экономики», несомненно, носит новаторский и прорывной характер, представляет значительный интерес для осмысления и обсуждения. Предлагаемая модель образования отличается оптимистическими ожиданиями и строится на достижении качественных «точек роста» в части:

- возможностей конструирования индивидуальных образовательных траекторий в системе наращивания и обновления компетенций обучающихся (изменение акцента в терминах принципиально: «обучающихся» вместо «обучаемых»);
- нового статуса преподавателя (с позиций как экономических стимулов, так и предъявляемых требований и ответственности);
- заинтересованности и полноценного участия работодателей в реализации государственной политики в образовании;
- превращения образования в высокотехнологическую сферу;
- открытости системы за счет взаимодействия участников образовательной деятельности.

Достижение цели качественного развития российского образования зависит от ресурсного обеспечения проектов. При этом реалистичность каждой предлагаемой модели обусловлена прежде всего наращиванием финансирования, которое должно гарантировать подъем образования. Акцентируя внимание на вопросе «куда идти?», проблему обоснованности выдвигаемых направлений развития во взаимосвязи с ожидаемыми вложениями мы оставим за пределами обсуждения.

Учитывая формат дискуссии, остановимся на трех аспектах, вытекающих из сценария модели.

Первое. Если делать ставки на интересы национального капитала (работодателей) в профессиональном обучении и его активное вовлечение в образовательную сферу к 2020 г., то в споре, пожалуй, победят пессимисты. Законодательная инициатива обновления механизмов взаимодействия бизнес-сообщества и высшей школы в реализации государственной образовательной политики практически закончилась провалом. Только процесс обсуждения проекта закона о внесении изменений в Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ «Об объединениях работодателей» продолжался два года. Желаемое в виде закрепления обязанностей за объединениями работодателей превратилось в действительность, выразившуюся в определении их прав.

Рассматриваемая модель предусматривает введение нового элемента профессиональной аттестации — экзамена, являющегося частью системы профессиональных стандартов. Конечно, такой шаг позволяет решать задачу повышения качества подготовки. Однако реальность его массового осуществления даже в перспекти-



ве вызывает сомнение. Сколько времени продолжается разговор о необходимости разработки профессиональных стандартов? Насколько активно сообщества профессионалов участвуют в этом? Можем ли мы назвать значительное число профессиональных объединений работодателей, проектирующих и внедряющих системы профессиональной аттестации? Какой процент предприятий признает как обязанность норму предоставления места для прохождения практики студентам аккредитованных вузов, действующую в соответствии с законодательством РФ в сфере образования?

Ответы на эти и другие возможные вопросы с очевидностью обличают «замороженное» состояние бизнеса: он не желает и не заинтересован в том, чтобы перейти от бесплатного потребления выпускников учреждений профессионального образования к участию в образовательной деятельности. В условиях регулярной смены собственников, провоцирующей отказ от формирования кадровой политики компании, повернуть работодателей лицом к интересам образования может либо система непопулярных мер (выкуп специалистов у государства или плата за заказ на его подготовку), либо, наоборот, покупка государством интереса бизнеса к сфере профессионального образования через пакет экономических льгот и стимулов.

Второе. Ориентация на конкурентоспособность образовательных учреждений требует формирования кадровой инфраструктуры менеджмента в образовании. В модели особое место отводится академическим менеджерам и управляющим высшими учебными заведениями. Необходимость восприятия вуза как хозяйствующего субъекта, функционирующего на рынке образовательных услуг и, следовательно, в среде действия его законов, назрела давно. Однако системе высшего профессионального образования присущи консервативность и академичность в выборе субъектов управления образовательным учреждением. Вузовский и факультетский корпус управленцев формируется на основании достижений в учебной и научной деятельности. В стране отсутствует система подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов в сфере управления высшим образованием, включая образовательные стандарты и профильные программы, технологии подготовки, кадровое обеспечение, профессиональную аттестацию. К слову сказать, вопрос подготовки кадров, обладающих преподавательскими компетенциями, также является узким местом в отрасли. Поколение тридцатилетних преподавателей, на которых в первую очередь и должна быть сделана ставка в реализации инновационной модели развития образования, стало заложником распада системы формирования преподавательских кадров для вузов.

Будем реалистами: задача формирования кадрового потенциала сферы управления высшим образованием даже в среднесрочной перспективе является достаточно сложной, и время работает против нас. На первый план выходят проблемы формирования концепции менеджмента в отрасли с последующим изменением законодательства и, как следствие, создания системы подготовки ме-



неджеров, способных в дальнейшем реализовывать идеи реформирования отечественного образования. А это уже новая тема для обсуждения.

Третье. Сконструированная модель образования позиционирована как предназначенная для инновационной экономики и рассчитана на активное участие и заинтересованность бизнеса в образовательном процессе. На наш взгляд, отдельного внимания и изучения требует определение будущих механизмов функционирования и обеспечения образования, ориентированного на интересы государства в подготовке специалистов фундаментального и социального профилей. По данным Министерства образования Российской Федерации, число студентов, обучающихся по программам в области физико-математических, естественных и социальных наук, здравоохранения, образования и культуры, в течение 2004–2007 гг. ежегодно снижалось, при этом их доля в общем контингенте студентов в Российской Федерации остается существенной: 20% — в 2004/2005 учебном году и 18% — в 2006/2007 учебном году. В негосударственных вузах на соответствующих образовательных программах на протяжении нескольких лет обучается лишь 3,5% студентов [1. С. 385–386]. За рамками доклада остается ответ на вопрос, как адаптировать предлагаемую модель, определить принципы и механизмы ее реализации в условиях, когда в качестве заказчика и работодателя выступают государственные структуры, осуществляющие свою деятельность за счет бюджетного финансирования.

Мы участвуем в обсуждении модели, реализация которой уже началась. Такие ее элементы, как создание федеральных университетов, внедрение двух уровней высшего образования, грантовая поддержка инновационных программ, уже существуют в практике образования. На очереди стоят другие. Горизонты прорыва отечественного образования определены, и от обсуждения целей надо переходить к выработке согласованных механизмов их достижения.

Литература

1. Образование в Российской Федерации: 2007: стат. ежегодник. М.: ГУ–ВШЭ, 2007.

Никитина Ольга Николаевна

кандидат социологических наук, руководитель Агентства профессионального образования и науки администрации Красноярского края

Чеха Вадим Витальевич

кандидат юридических наук, начальник отдела по кадровой и правовой работе Агентства профессионального образования и науки администрации Красноярского края

Казакова Людмила Викторовна

начальник отдела начального и среднего профессионального образования Агентства профессионального образования и науки администрации Красноярского края

Доклад, безусловно, является в высшей степени интересным и полезным как для работников органов управления образованием



разных уровней, так и для исследователей и собственно сотрудников учреждений профессионального образования. Задача, которую ставили перед собой авторы доклада, достигнута. Вместе с тем при рассмотрении доклада «с экспертной позиции» некоторые его положения вызывают вопросы.

Не вызывают сомнения тезисы, что «прямое заимствование социальных инноваций может консервировать отставание» и что «некоторые “чужие” решения могут быть плохо применимы в условиях российского общества и экономики». Однако непонятен приводимый на с. 6 пример с возникшими в Мексике и других странах Латинской Америки университетами, «использующими дистантные методы обучения». Данный пример характеризуется как нежелательный для применения в России. В то же время дистанционные образовательные технологии (ДОТ) имеют огромный, не до конца используемый в настоящее время потенциал и выступают одним из способов модернизации деятельности образовательных учреждений и обеспечения инновационной модели развития российской экономики. Важность применения ДОТ подтверждается нормами Закона РФ «Об образовании» (п. 2 ст. 32), нормативными актами Министерства образования (например, приказ Минобрнауки России от 6 мая 2005 г. № 137 и т.д.). Широкое распространение ДОТ, в том числе при создании новых образовательных учреждений, не отрицает, а, наоборот, подтверждает и развивает высокий культурно-образовательный уровень населения России и широкую традицию научных школ в университетах, в том числе во вновь образуемых — Сибирском федеральном университете, Южном федеральном университете.

К числу системных вызовов для российского образования, помимо изложенных на с. 9, целесообразно также, на наш взгляд, отнести неблагоприятную демографическую ситуацию, которая выступает самостоятельным фактором, обуславливающим изменение системы профессионального образования (сокращение числа образовательных учреждений, создание образовательных учреждений — ресурсных центров и т.д.), а также слабую степень вовлеченности российского профессионального образования в мировое образовательное пространство.

Для российской экономики длительное время в течение 1990-х годов были характерны тенденции, связанные с усилением сырьевой ориентации и деиндустриализацией, выразившейся в том числе в ликвидации высокотехнологичных производств в сфере электроники, авиастроения, космического машиностроения, в деградации кадрового потенциала. Восстановительный период, начиная с 2000 г., характеризуется созданием относительно небольшого числа инновационных предприятий, не требующих значительного — как в советский период — количества кадров рабочих и специалистов. В подготовке таких кадров, как, например, продавцы, возрастает специализация (продавец — консультант, мерчендайзер, кассир, оператор ЭВМ и т.д.), предполагающая



уменьшение затрат времени и иных ресурсов на подготовку, что является в некотором роде упрощением в сфере подготовки кадров. Возрастает роль простых механических и электронных технологий, предполагающих наличие умений «нажимать на кнопки», не требующих серьезных интеллектуальных усилий на их освоение.

В связи с изложенным возникает вопрос: в какой мере российская экономика в среднесрочной и долгосрочной перспективе будет нуждаться в кадрах для инновационных производств и отраслей? На самом ли деле в российской экономике имеет место (будет иметь место) «включение процессов получения и обновления знания во все производственные и общественные процессы»? Мы полагаем, что заложенное в докладе видение путей развития профессионального образования должно прямо следовать из различных прогнозов (благоприятных и неблагоприятных) развития российской экономики.

Вызывает вопросы тезис о необходимости переноса обучения прикладным квалификациям в учебные центры фирм, «создающих и применяющих технологии» (с. 10). Во-первых, с точки зрения стоимости: насколько это будет дороже или дешевле по сравнению с обучением в учреждениях начального и среднего профессионального образования? Во-вторых, с точки зрения профессиональных перспектив выпускников корпоративных центров, обучившихся по программам, обладающим особым рода специфичностью в связи с установленными компанией целями обучения. (Более того, многие компании принимают на работу только в том случае, если обучение осуществлялось в их корпоративном центре или в центрах каких-либо определенных компаний; об этом, в частности, говорит в своем интервью журналу «Компания» руководитель Билайн-университета Наталия Журавлева.) В-третьих, в какой мере кадры, подготовленные в корпоративных центрах, могут удовлетворять потребности малых и средних предприятий, не располагающих каким-либо потенциалом в сфере обучения? Возникает также опасение в связи со статусом корпоративных центров обучения: упрощенный порядок создания и ликвидации юридических лиц всех организационно-правовых форм предполагает возможность быстрой ликвидации как центров, так и материнских компаний (в том числе в связи, например, с банкротством) без учета интересов государственных и муниципальных органов, заказывающих подготовку кадров в таких центрах.

В связи с тезисом о том, что «главными субъектами регулирования будут являться профессиональные сообщества» (с. 13), встает вопрос: в какой мере это регулирование как дополнительная функция необходимо указанным профессиональным сообществам, создаваемым, как правило, с целью защиты интересов своих членов? Важно также понять в отношении объединений работодателей, заинтересованы ли данные некоммерческие организации в «вовлечении в разработку и реализацию государственной образовательной политики». Термин «профессиональные сообщества»



не определен в российском законодательстве, и непонятно, кто будет выступать в качестве таких сообществ. Будут ли в состав сообществ входить объединения работодателей, саморегулируемые организации или еще кто-либо, и в какой мере уже существующие организации заинтересованы выступать субъектами регулирования профессионального образования, что предполагает формулирование требований к профессиональному образованию, участие в деятельности учреждений профессионального образования и т.д.?

Упомянутое на с. 16 «создание стимулов и инфраструктуры экспорта образовательных услуг» может, на наш взгляд, выступить «значительным системным воздействием», способным резко повысить качественный уровень российского профессионального образования. В связи с этим создание стимулов и инфраструктуры экспорта услуг российского профессионального образования — не только высшего, но и начального, среднего и дополнительного — должно, на наш взгляд, стать одним из краеугольных элементов доклада. Экспорт образовательных услуг, по сути, способен превратить профессиональное образование в самостоятельную высокотехнологичную и инновационную отрасль экономики, способную выступить на определенном этапе «донором» бюджетов разных уровней. Инновационность данной экспортной отрасли может существовать вне зависимости от степени инновационности иных отраслей экономики.

По поводу сочетания преподавания с иной работой (с. 21) как возможного ресурса развития кадрового потенциала следует отметить, что далеко не всегда сам по себе факт такого сочетания положительным образом сказывается на качестве как образования, так и собственно работы, даже если указанная работа по содержанию непосредственно связана с преподаваемым предметом. Как правило, высокопрофессиональные работники на основном рабочем месте получают конкурентоспособную зарплату и не нуждаются в преподавании, по крайней мере как в источнике заработка. Руководители неохотно отпускают такого рода работников на преподавание по совместительству. Параллельная занятость педагогических работников, как правило, связана с необходимостью дополнительного заработка и осуществляется в ущерб качественному преподаванию, на которое просто не хватает времени и сил.

Замена учреждений начального профессионального образования центрами развития квалификаций, безусловно, будет иметь положительный эффект и должна быть поддержана. Однако данный процесс в сочетании с поглощением колледжей университетами (с. 23) приведет к ликвидации системы начального и среднего профессионального образования как таковой, что потребует комплексных и масштабных изменений регулирования сферы образования и значительных затрат, связанных с ликвидацией и реорганизацией многих учреждений. При создании центров квали-



фикаций с упором на подготовку по специальности (специальностям) может исчезнуть выполняемая в настоящее время учреждениями начального профессионального образования функция социализации тяжелого контингента обучающихся (детей-сирот, детей, имевших криминальный опыт, детей с отклонениями в развитии).

Основными принципами осуществления изменений системы профессионального образования в России должны стать, на наш взгляд, следующие.

1. Выявление имеющихся сильных дифференцирующих свойств и качеств или обоснование необходимости создания нескольких дифференцирующих свойств и качеств российского профессионального образования (фундаментальность, подготовка кадров к работе в тяжелых природных и климатических условиях, относительно недорогая цена фундаментального образования, наличие высококвалифицированного преподавательского корпуса и т.д.) и усиление именно этих свойств и качеств.

2. Усиление сильных свойств должно предполагать системные изменения, содержание которых должно быть представлено как совокупность последовательно реализуемых кадровых, административных, правовых способов и механизмов достижения ясно сформулированных целей и задач профессионального образования. Рассматриваемый доклад содержит качественную характеристику современного состояния российского образования и направлений его развития, но не включает подробную характеристику механизмов реализации данных направлений, что, впрочем, не являлось целью данного доклада.