

# Профессиональное образование №4'2014

СТОЛИЦА. E-mail: profobr@mail.ru, сайт: <http://www.m-profobr.com>



**Е.М. Примаков:**

**«ОДНА ИЗ ВАЖНЫХ ЗАДАЧ СЕГОДНЯ –  
ВОССТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ  
ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВОВ»**

**стр. 2**



**стр. 16**



**стр. 17**



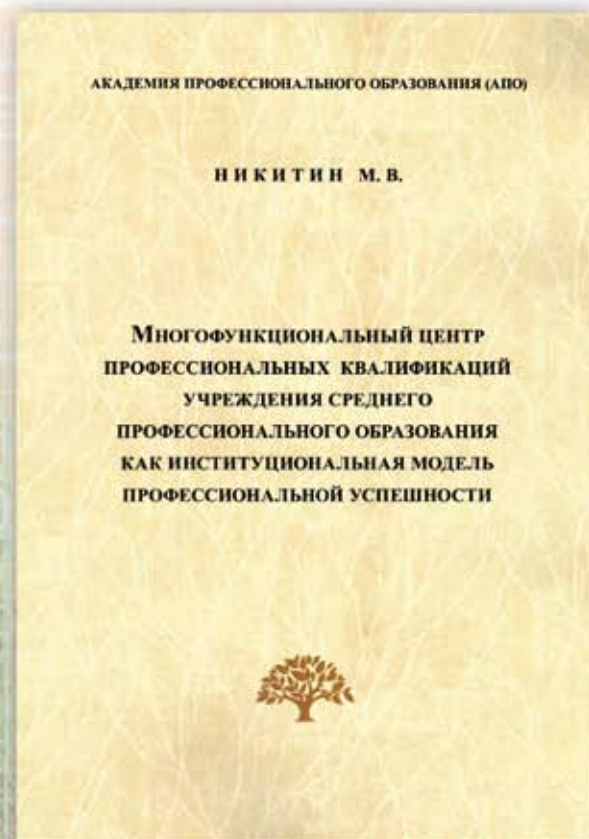
**стр. 33**

# НОВЫЕ КНИГИ АКАДЕМИКОВ АКАДЕМИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



В монографии доктора педагогических наук, лауреата премии Президента РФ в области образования К.Г. Кязимова изложены сложившиеся несбалансированные тенденции воспроизводства квалифицированных кадров для инновационной экономики. Особое внимание уделяется подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

**По всем интересующим Вас вопросам, уважаемые читатели, обращайтесь на сайт АПО ([apo-profobr.ru](http://apo-profobr.ru)) или в редакцию (e-mail: [profobr@mail.ru](mailto:profobr@mail.ru)).**



Книга доктора педагогических наук, профессора М.В. Никитина — результат пилотного исследования проблемы МЦПК СПО научными сотрудниками — членами АПО. Разработана базовая концепция МЦПК, практические задачи и механизмы их реализации. Апробация модели МЦПК ведется с участием межрегиональных лабораторий АПО.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ №4 2014

СТОЛИЦА

Информационное, педагогическое,  
научно-методическое издание. Издается с 1997 года.  
Выходит 12 раз в год с приложениями.

## Учредители:

Российская академия образования,  
Департамент образования города Москвы,  
Академия профессионального образования

## Редакционный совет:

**А.Е. Александров**, канд. пед. наук (г. Москва);  
**В.А. Болотов**, академик РАО, д-р пед. наук (г. Москва);  
**Г.А. Бордовский**, академик РАО, вице-президент РАО,  
д-р физ.-мат. наук (г. Москва); **Л.Г. Грабарчук**  
(г. Москва); **В.М. Демин**, д-р пед. наук (г. Красноярск);  
**С.В. Иванова**, д-р философ. наук (г. Москва);  
**А.К. Кусайнов**, академик РАО, председатель Правления  
Академии педагогических наук Казахстана, д-р пед.  
наук (Казахстан); **В.С. Лазарев**, академик РАО, д-р  
психол. наук (г. Москва); **Н.Д. Никандров**, академик  
РАО, д-р пед. наук (г. Москва); **М.В. Никитин**, д-р пед.  
наук (г. Москва); **Н.Г. Ничкало**, академик РАО, академик  
Академии педагогических наук Украины, д-р пед. наук  
(Украина); **Т.С. Панина**, д-р пед. наук (г. Кемерово);  
**Н.Д. Подуфалов**, академик РАО, д-р физ.-мат. наук  
(г. Москва); **М.Н. Русецкая**, д-р пед. наук (г. Москва);  
**И.П. Смирнов**, член-корр. РАО, д-р философ. наук  
(г. Москва); **Л.Г. Соломко**, д-р пед. наук (г. Ноябрьск,  
ЯНАО); **Е.В. Ткаченко**, академик РАО, д-р хим. наук,  
научный руководитель журнала (г. Москва);  
**В.Э. Штейнберг**, д-р пед. наук (г. Уфа, Башкортостан)

## Editorial Board:

**AE Alexandrov**, candidate pedagogical sciences (Moscow);  
**VA Bolotov**, academician of RAE, doctor of pedagogical  
sciences (Moscow); **GA Bordovskiy**, academician of RAE,  
vice president of RAO, doctor of physical and mathematical  
sciences (Moscow); **LG Grabarchuk** (Moscow);  
**VM Demin**, doctor of pedagogical sciences (Krasnogorsk);  
**SV Ivanova**, doctor of philosophy (Moscow); **AK Kusainov**,  
academician of RAE, Chairman of the Board of the  
Academy of Pedagogical Sciences of Kazakhstan, doctor  
of pedagogical sciences (Kazakhstan); **VS Lazarev**,  
academician of RAE, doctor of psychology (Moscow);  
**ND Nikandrov**, academician of RAE, doctor of  
pedagogical sciences (Moscow); **MV Nikitin**, doctor  
of pedagogical sciences (Moscow); **NG Nichkalo**,  
academician of RAE, Academician of the Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine, doctor of pedagogical  
sciences (Ukraine); **TS Panina**, doctor of pedagogical  
sciences (Kemerovo); **ND Podufalov**, academician of RAE,  
doctor of physical and mathematical sciences (Moscow);  
**MN Rusetskaya**, doctor of pedagogical sciences (Moscow);  
**IP Smirnov**, corresponding member of the RAE, doctor of  
philosophy (Moscow); **LG Solomko**, doctor of pedagogical  
sciences (Noyabrsk, YNAO); **EV Tkachenko**, academician  
of RAE, doctor of chemical sciences, scientific director of  
the journal (Moscow); **VE Steinberg**, doctor of pedagogical  
sciences (Ufa, Bashkortostan).

**Журнал включен в перечень ведущих  
рецензируемых научных журналов и изданий  
Высшей аттестационной комиссией (ВАК)  
Министерства образования и науки Российской  
Федерации.**

**Журнал входит в Российский индекс научного  
цитирования (РИНЦ) и зарегистрирован  
в Международном центре в Париже.**



## ЗАГАДКА ПРЕЗИДЕНТА

(Начало в №3, 2014 г.)

В древние времена «аристократизм» означал знатность происхождения, воинскую доблесть, высшее умственное развитие, религиозное или нравственное превосходство. Но это тоже не приближает к ответу на загадку Президента о «рабочей аристократии».

Тогда пойдем от этимологии слова «аристократия» (греч. *aristos* — лучший и *kratos* — сила) и добавим немного воображения. Наверное, В. Путин имел в виду подготовку не просто «квалифицированных рабочих», а лучших из них, которые станут «рабочей аристократией» — главной производительной силой экономики. Президент поставил более высокую планку, чем прежде. И поэтому утвержденная 18 июля 2013 года Минобрнауки РФ «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций» не соответствует ей и по своему названию и по сути.

Идти с «прикладной квалификацией» на создаваемые по поручению Президента «высокопроизводительные рабочие места» это все равно, что приступить к строительству современного небоскреба с одним умением «владеть лопатой». Иного Стратегия и не предполагает. В ней, как и в утвержденной Правительством РФ Государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы, намечен «постепенный перевод программ начального профессионального образования на короткие образовательные программы прикладных квалификаций». В этом, кстати, их противоречие с законом «Об образовании в РФ», где НПО «приравнивается» к СПО, а не к коротким программам прикладных квалификаций. Как видим, ведомственные поправки смело вносятся и в закон и в Указы президента.

Понимая, что его не понимают, В. Путин в декабрьском (2013 г.) Обращении к Федеральному собранию предложил создать Национальный совет профессиональных квалификаций. «И не при каком-то ведомстве, — специально подчеркнул Президент, — а как действительно независимый орган».

За два года Совет должен утвердить весь пакет новых профессиональных стандартов. Ясно, что «размениваться» на стандарты для «коротких программ» и «прикладных квалификаций» Совет не будет. Президент ориентирует его на стандарты для подготовки специалистов и «рабочей аристократии» для «высокопроизводительных рабочих мест».

От верного выбора стратегии зависят не только перспективы профессионального образования, а гораздо больше — перспективы экономики. По такому ключевому показателю, как производительность труда, Россия отстает от ведущих стран в два-три раза. В. Путин потребовал «форсированно преодолеть этот разрыв». И первым среди новых факторов развития назвал «высокое качество профессионального образования».

Таким образом, профессиональному образованию страны предлагают два стратегических курса: готовить «рабочую аристократию» по высоким государственным стандартам, либо «прикладных рабочих» по коротким программам работодателей. Первое означает возврат к приоритету образования, второе — депрофессионализацию страны.

Совместимы ли такие курсы? Это уже другая загадка. И не от Президента.

# ОДНА ИЗ ВАЖНЫХ ЗАДАЧ СЕГОДНЯ — ВОССТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВОВ



12 марта состоялось заседание «Меркурий-клуба» по теме «Проблемы совершенствования и применения государственной политики в отношении иммиграции в России». С основным докладом выступил Президент, председатель Правления «Меркурий-клуба», академик Е.М. Примаков.



## Е.М. ПРИМАКОВ:

— Мы обсуждаем сегодня весьма важную проблему. В том случае, если иммиграция не будет заключена в достаточно жесткие законодательные исполнительные рамки, это пагубно отразится и на экономике, и на международных отношениях, и на

криминальной обстановке в России. Как показывает жизнь, засилие иммигрантов, особенно из стран Центральной Азии, бывших республик Советского Союза, может привести даже к точечной дестабилизации положения в регионах страны. Вопрос: а нужна ли нам вообще иммиграция рабочей силы? Тем более, что при отсутствии селективной миграционной политики, мер, стимулирующих приток квалифицированных кадров, среди иммигрантов доминируют лишь те, кто способен выполнять неквалифицированный труд. Однако и такие работники востребованы в строительстве, ЖКХ, сфере услуг, аграрном секторе экономики в целом, которые испытывают нехватку кадров всех квалификаций. Самым негативным образом сказывается разрушенное в 90-е годы техобразование. Непонятно, почему такое активное в других областях Минобрнауки не считает одной из своих важных задач восстановление системы трудовых резервов?

В России в настоящее время находится 12 млн 400 тысяч иммигрантов. Из них, по оценке Федеральной миграционной службы, 60% нелегальных, давайте говорить прямо, неконтролируемых в целом, предо-

ставленных самим себе. Нелегалы находят себе работу в ряде фирм, заинтересованных привлечением поразительно дешевой рабочей силы при невыплате за нее налогов. Нелегалы вливаются в организованные преступные группы, построенные на этнической основе и используются этими группами, зачастую, сотрудничающими с полицией для контроля над торговыми рынками. Создается впечатление, что МВД и местные власти уже согласились с тем, что большинство городских продуктовых рынков в стране под пятой иммигрантов. Не знаю, если ли у МВД программа, восстанавливающая свободу торговли на этих рынках, что возможно только, если вышибить из них иммигрантские ОПГ. Так или иначе, но, как говорится, «воз и ныне там».

В решении проблем, конечно, многое зависит от наших усилий по интеграции иммигрантов в условия нашей жизни. Но при этом, как представляется, необходимо жесткое деление иммигрантов на тех, кто уже имеет право на работу и, так называемых, нелегалов. Главная опасность не в первых, а во вторых.

Недавно в прессе появилось сообщение о том, что Федеральная миграционная служба предлагает создать сеть центров для социальной и культурной адаптации иммигрантов. Процесс обучения в центрах планируется на полгода и займет несколько часов в течение двух дней в неделю. Обучение будет добровольным, а успешно закончившим курсы будут выдавать внеочередное разрешение на временное проживание.

Я цитирую записку, которая прилагается Федеральной службой: «Получается, что адаптационные центры предполагается вводить не для тех, кто уже

получил право на работу и временное проживание, а основной контингент составят иммигранты, еще не получившие ни того, ни другого». Не приведет ли это к тому, что им официально предлагается статус, который может быть использован в течение половины года на нелегальную деятельность?

Большое значение, несомненно, имело принятие Закона об ответственности региональных и муниципальных властей за межнациональные конфликты. К сожалению, меньше внимания уделяется мерам, определяющим ответственность работодателей. А это сегодня, как представляется, одно из главных направлений. Необходимо резко увеличить штрафы за прием на работу нелегальных иммигрантов, а в случае повторного приема лишать работодателей права вообще использовать иммигрантскую рабочую силу. Нужно законодательное решение, при котором работодатели обязаны предоставлять в ФМС копию документов принимаемого на работу иммигранта. Нельзя проходить мимо того, что работодатели, как правило, не выплачивают социальный налог на каждого нанимаемого на работу иммигранта.

По данным аудиторско-консалтинговой группы «Финэкспертиза» совокупные потери казны от недополучения налогов за работу нелегальных иммигрантов составляют минимум 117 млрд руб. ежегодно. Наряду с этим следовало бы серьезно откорректировать систему квотирования, которая, особенно в нынешнем виде, предполагает формализм, непомерно долгое оформление.

Нужно сказать, что такая ситуация подталкивает многих работодателей привлекать нелегальных иммигрантов. Все это относится к нелегалам, но миграционная политика, естественно, не замыкается на этой проблеме. Немаловажное значение имеет закрепление тех приезжающих в Россию, которые становятся законопослушными специалистами. Могут быть рассмотрены льготы и преференции для этой категории. Недостаточно внимания мы уделяем и вовлечению молодежи из стран СНГ в обучение или стажировку в российских вузах.

Позволю себе сделать акцент и на морально-нравственной проблеме. Одна из главнейших задач состоит в том, чтобы люди, проработавшие в России, не только оставаясь в нашей стране, но и уезжая на родину, были нашими преданными и искренними друзьями. А что нужно для этого? Внимание работодателей, внимание людей, с которыми они каждый день сталкиваются на работе.

Я, конечно, затронул не все проблемы, которые следует обсудить сегодня. Надеюсь, что наше совещание будет богато идеями, а не констатацией переживаемого положения, которое хорошо известно.



**К.О. РОМОДАНОВСКИЙ,  
руководитель Федеральной  
миграционной службы  
России:**

— Международная миграция в современном обществе является значимым явлением с точки зрения масштабов социально-экономических и политических последствий.

В докладе ООН о международной миграции за 2013 год указывается, что в период с 1990 до 2013 годы, это всего за 23 года, количество международных иммигрантов выросло на 50%. Интересная тенденция наблюдается и у нас: с 2010 по 2013 годы фиксировался и рост въезда иностранных граждан в Россию, и рост выданных нашим гражданам заграничных паспортов. Но я говорю только о тенденции.

За последние четыре года въезд в нашу страну вырос почти на 37%. У нас побывало треть населения стран СНГ, и 2/3 экономически активные его части. Рост загранпаспортов, о которых я уже говорил, составил почти 25%. За ушедший год Россию посетил почти 17,7 млн человек. Структура въезда практически не меняется, почти 3/4 от количества въехавших составляют граждане СНГ, лидирует Украина. Более 13% въехавших — граждане государств Европейского союза. Но если говорить о находящихся в Российской Федерации, то первое место занимает Узбекистан. 10,5 млн иностранных граждан и сейчас находятся на территории страны. Цели их пребывания различные: учеба, туризм, частные визиты. Особую группу иностранцев составляют иммигранты, прибывшие к нам в поисках работы или даже заработка.

В ежегодном Послании Федеральному Собранию Президент Владимир Владимирович Путин отметил в качестве одной из наиболее сложных проблем проблему иностранной трудовой миграции. С одной стороны, российская экономика нуждается в иностранной рабочей силе, но есть и другая крайне тревожная сторона: в данном случае речь идет о незаконной миграции. Незаконные иммигранты в современной России — это иностранные граждане, законно въехавшие в нашу страну из стран СНГ, но впоследствии нарушившие срок установленного пребывания.

Как видите, я сознательно не употреблял слово «нелегальные иммигранты». Нередко иммигранты идут на подобные нарушения сознательно, понимая экономическую бесперспективность своего возвращения на родину. На территории России сегодня находятся 3,6 млн иностранцев — так называемая «группа риска», превысивших девяностодневный срок своего законного пребывания и, предположительно, незаконно работающих. Это, безусловно, очень большая цифра. Примерно 40% лиц из группы риска — молодые люди в возрасте от 17 до 29 лет. Это молодежь, как правило, практически не владеющая русским языком, не адаптированная в современном российском обществе.

В рамках Концепции государственной миграционной политики на период до 2025 года, принимались законы, направленные на противодействие незаконной миграции. А в целом только за прошлый год принято 27 законодательных актов, регулирующих правоотношение в сфере миграции. Вступили в силу федеральные законы, предусматривающие существенное усиление ответственности за незаконное пересечение государственной границы, а также за организацию незаконной миграции. За отчетный период зафиксирован более чем трехкратный рост количества возбужденных и расследуемых уголовных дел по этой статье.

Все соискатели на трудовую деятельность, на работу теперь с 2013 года дактилоскопированы, получено более 3 млн дактокарт. Введены повышенные санкции

за административное нарушение миграционного законодательства. За прошедший год нашими подразделениями запротokolировано почти 840 тысяч фактов таких нарушений, 43 тысячи с применением административного расследования. Чтобы понимать — 2/3 нарушений — это нарушения режима пребывания и 1/3 — нарушения правил отчисления трудовой деятельности.

Удивляет парадокс, который возник. Мы наказывали людей, накладывая на них штрафы 2000 рублей, и оставляли их находиться на территории Российской Федерации. Здесь нельзя говорить о неотвратимости наказания. Установлена административная ответственность приглашающей стороны за неисполнение обязанностей по обеспечению приглашенных. По этой статье привлечено к ответственности более 100 тысяч человек и также порядка 7 тысяч должностных и юридических лиц — тех, о ком говорил Евгений Максимович.

Оптимизация нашей работы во многом способствует функционированию информационной системы ФМС. Анализ и запущенные регламенты сигнализируют нам о конкретных пробелах в законодательстве и недостатках правоприменительной практики. В частности, наша система фиксирует нахождение значительного количества иностранцев с нарушением срока пребывания. Именно на эту категорию и были направлены изменения, регламентирующие расширение перечня оснований и увеличение срока ограничения права на въезд в Российскую Федерацию.

Ушедшем году закрыт въезд в Российскую Федерацию для более 460 тысяч иностранных граждан. На сегодняшний день количество «закрытников» перевалило за 630 тысяч. Причем, я хочу подчеркнуть, это делается автоматически. Эта машина сама находит и сама направляет нам сигнал для принятия решения о закрытии въезда.

Например, из порядка 12 млн въехавших на заработки в течение года граждан из стран-участников СНГ, 1,3 млн — это 11%, выезжали на один день и возвращались вновь в Россию, чтобы снова находиться и работать без разрешительных документов в течение 90 суток.

У нас сейчас на территории Российской Федерации находится 1 млн 400 иностранных граждан, находящихся более 6 месяцев, более 835 тысяч человек иностранцев находятся в России более года, 19 тысяч — более двух лет. Именно в этой связи нами были предложены поправки в законодательство, которыми ограничена продолжительность непрерывного временного пребывания в Российской Федерации иностранных граждан-«безвизовиков» периодом 90 суток на каждые 180 суток. Нарушителям данных требований также предусмотрен трехлетний запрет въезда. Сейчас приобретение фиктивной выездной миграционной карты иностранцам тоже просто неактуально, потому что эту липовую миграционную карту наша машина не учитывает, и мы им также закрываем въезд.

Заканчивая тему противодействия незаконной миграции, хочу отметить, что названные мной законодательные меры уже дали свои результаты. По состоянию на 7 марта текущего года на территорию Российской Федерации въехало на 15,5% меньше иностранцев, чем за аналогичный период 2013 года.

Отмечается снижение въезда граждан-участников СНГ. Наибольшее снижение въездов отмечается у граждан Республики Узбекистан, почти на треть.

Одновременно фиксируется рост числа въехавших граждан Канады, Кореи, США, Японии, Нидерландов. Однако полагаю, что только запретительными мерами упорядочить миграционную ситуацию невозможно, нужно искать и другие рычаги, в первую очередь, экономические.

Уже более трех лет мы работаем в этом направлении. Действует законодательный механизм привлечения высококвалифицированных специалистов. Всего за этот период, что работает закон, оформлено около 56 тысяч таких специалистов. В прошлом году мы также выдали более 129 тысяч документов для квалифицированных работников.

Уже второй год действует норма, в соответствии с которой трудовые иммигранты, имеющие разрешение на временное проживание, освобождены от разрешения на работу. Также принят ряд законов, которые предусматривают постановку иностранцев на налоговый учет в момент обращения за разрешением на работу или патентом, установлен 18-летний возраст, по достижению которого иностранный гражданин имеет право работать у нас, а кроме того, регулируется одновременное предоставление медицинских документов с заявлением о выдаче разрешения на работу.

В.В. Путин в Послании предложил перспективный экономический инструмент регулирования иммиграционных потоков. Речь шла о реформировании системы привлечения безвизовых иммигрантов. Революционным шагом в этом плане может выступить наделение правом работать у юридических и индивидуальных предпринимателей на основании патента. Тем более, соответствующий опыт у нас уже имеется. Иностранцам, из государств-участников СНГ, работающим у физических лиц, — это няни, горничные, садовники, уже выдано около 4 млн патентов.

За период действия патентного порядка в бюджет поступило более 200 млрд руб. По нашему пути идет и Казахстан.

Несколько слов о том, что собой будет представлять новая патентная система. Прежде всего, возможность оформления патента для работы у юридических лиц индивидуальных предпринимателей будет представлена только иностранным гражданам, въезжающим на территорию Российской Федерации в безвизовом порядке, без учета квот. Разрешение на работу или патент будет производиться только в случае обращения иностранного гражданина в территориальные органы ФМС в 15-дневный срок с момента въезда в страну и указавшего при пересечении границы цель визита — работа.

Сохраняя на данном этапе систему квотирования для осуществления трудовой деятельности по разрешениям на работу, предлагаются квоты на привлечение и использование иностранных граждан, въезжающих на территорию в безвизовом порядке, определения перечня специальности должностей, на которые квоты не распространяются и все это должно быть отнесено к компетенции региональных властей, а не к федеральным. На федеральном уровне оставить только вопросы квотирования иностранной

рабочей силы из государств с визовым порядком въезда. При этом Министерство труда вправе будет изменять решения региональных властей на субъектовые квоты, исходя из складывающейся ситуации на рынке труда. Стоимость патента для работы юридических лиц индивидуальных предпринимателей будет определяться субъектом Российской Федерации. За работодателем и заказчиком работ сохраняется обязанность уведомления подразделений ФМС и налоговой службы, а также органов занятости о привлечении трудящихся-мигрантов на основании патента.

Одновременно вводится двухлетний запрет на привлечение иностранной рабочей силы в случае привлечения работодателями или заказчиками работ к ответственности за незаконное привлечение трудящихся-мигрантов. Считаю, что это, безусловно, прогрессивный подход, и он позволит в корне изменить ситуацию не только с трудовой миграцией, но и повлияет на сроки пребывания иностранных граждан на территории нашего государства.

На сегодняшний день мы проводим широкое общественное обсуждение этих инициатив. Одновременно они проходят и согласование с федеральными органами исполнительной власти. Кроме того, разрабатывается ряд международных соглашений, направленных на создание отдельных преференций для квалифицированных иностранных работников. Разработаны проекты соглашений с рядом государств СНГ об организованном привлечении для осуществления трудовой деятельности. Думаю, на этом направлении мы сможем существенно продвинуться после введения патентов для работы юридических лиц.

Кроме того, в соответствии с Концепцией государственной миграционной политики мы подготовили предложение по модернизации института разрешения на временное проживание и создание базисной системы получения вида на гражданство. Основой, как адаптации, так и интеграции трудовых мигрантов является знание русского языка. С декабря 2012 года введено требование предоставлять сертификат о владении русским языком для иностранцев, работающих в ЖКХ, розничной торговле и бытовом обслуживании. Из 36 тысяч иностранцев, претендующих на указанные сферы, процедуру тестирования прошли 16 тысяч человек, а остальными были представлены иные документы подтверждения знания русского языка, но это советские дипломы и дипломы Российской Федерации.

Прошу также учесть, что с 2015 года будет введен обязательный экзамен для трудовых мигрантов по русскому языку, истории и основам законодательства России. В сентябре, по инициативе ФМС, в Тамбове и Оренбурге начаты пилотные проекты по созданию центров социальной адаптации трудовых мигрантов.

По поручению зам. председателя Правительства Дмитрия Ивановича Казака сейчас разрабатывается проект Федерального закона об адаптации, интеграции мигрантов в Российской Федерации. Основная цель — создание правовых основ для организации работы государственных органов по включению мигрантов в жизнь российского общества.

Сегодня, и это происходит, к сожалению, они обычно попадают в круг диаспоральных контактов. Причем,

диаспоры часто не заинтересованы в расширении социальных связей своих соотечественников, которые ведут к ослаблению их влияния. Происходит своего рода ассимиляция соплеменниками.

Подводя итоги, хочу отметить, что круг вопросов, затрагивающих компетенцию Федеральной миграционной службы, весьма широк, поэтому я затронул лишь некоторые важные темы. Но не могу не доложить, что недавно в Государственную Думу внесены разработанные ФМС и другими федеральными органами исполнительной власти поправки в Закон о гражданстве. Впервые создаются преференции и возможности получения гражданства для экономически активного населения других стран и наших соотечественников относительно русского языка, в том числе и студентов, закончивших наши вузы.



**В.Ю. ЛЕДЕНЕВА, директор Центра изучения миграционной политики Международного института государственной службы и управления:**

— Хотела бы начать с того, что реализация миграционной политики, как правило, ведется в сфере экономических,

демографических и политических интересов. И как сейчас уже говорили о том, что социальные интересы рассматриваются не часто и не всегда, а самая большая проблема — это социальная адаптация интеграции иммигрантов, т.е. проблема всего спектра социальных последствий остается нерешенной в сфере миграционной политики.

Социальная напряженность между населением принимающей стороны и мигрантами, особенно этническими, в последнее время способствует анклавизации иммигрантов и происходит разделканизация отношений между мигрантами и принимающими сообществами. Всплеск экстремизма на религиозной и этнической почве, растет преступность.

В сложившейся обстановке необходимо органам государственной и муниципальной власти все-таки больше уделять внимания социальной политике. Подчеркну, что адаптация иммигрантов на сегодняшний момент носит вынужденный характер, а не добровольный. И это является наоборот препятствием к интеграции мигрантов, т.е. интеграции мигрантов не происходит.

Мы, все-таки, должны определяться в соответствии с Концепцией миграционной политики, какую мы ставим цель: либо это демографические интересы нашей страны, либо это трудовые ресурсы. Если говорим о трудовых ресурсах, то нужно учесть, что трудовые мигранты нам нужны только временные, и надо проводить только селективную политику в отношении трудовых мигрантов: приехали, поработали и уехали. Здесь проблемы адаптации, в основном, выходят на первый план и поскольку любые мигранты, куда бы они не приезжали, проходят какой-то этап адаптации, то есть это и климатическая адаптация, и географическая, есть самые разные виды адаптации: психологическая, социокультурная и т.д.

Если мы говорим о демографических интересах, то мы должны привлекать к себе мигрантов на посто-

янное местожительство. Соответственно, интересы адаптации и интеграции мигрантов должны проходить в правом русле. Иммигранты в этом случае проходят стадию адаптации и проходят стадию интеграции. Стадия интеграции может заключаться в том, что они начинают себя идентифицировать с принимающим сообществом. Самое главное, что стадия интеграции — это более глубокое встраивание иммигранта в деятельные процессы общества.

Еще основной особенностью стадии интеграции является то, что принимающее сообщество принимает мигранта как своего, то есть мигрант становится «свой среди своих». Мы должны, все-таки, ориентироваться в первую очередь именно на такую политику. В таком случае мы должны принимать к себе высококвалифицированные, квалифицированные кадры, вести селективную политику. Здесь уже идет речь о воссоединении семей, может быть упрощенном гражданстве и о других механизмах, которые можно использовать.

Хотела бы привести пример мультикультурной политики, которая проводилась на Западе. Мое мнение, почему она провалилась. Замечено, что если прибывают мигранты с более низкой культурой в обществе с более высокой культурой, то, как правило, общество с более высокой культурой не принимает этих мигрантов, то есть стараются как-то отгородиться от них, а мигранты не сближаются. Мигранты ведут анклавный образ жизни, чувствуют это негативное отношение к себе и таким образом, что мы и наблюдали на Западе, мультикультурная политика себя не оправдала.

Что касается России, то Россия всегда проводила интеграционную политику в том плане, что более высокая культура приходила на те территории, где жило население и мы внедряли более высокую культуру для других народов. Поэтому на сегодняшний момент мы видим, какие у нас потоки иммигрантов пребывают, и как нарастает этот негатив со стороны принимающего населения. Мы должны в первую очередь проводить политику в правовом русле. У нас очень много нелегальных иммигрантов, и это основная проблема. Они не могут отстаивать свои права, они их не знают. Как правильно говорили о том, что они замыкаются на диаспорах, на старших — все вопросы решают старшие. Старшие контактируют с государственными структурами, старшие контактируют с местными органами управления и таким образом иммигранты не имеют возможности каким-то образом адаптироваться и интегрироваться в российское общество.

Хотела бы в заключение сказать о том, что правовым регулированием миграционных процессов должно быть применение законодательства, регламентирующего права мигрантов, притом, что сами иммигранты стремятся легализовать свой статус, но у них это не всегда получается. В этом не всегда виноваты сами иммигранты, что они находятся в таком нелегальном статусе.

Обеспечение законных прав и свобод мигрантов должно вытекать из международных обязательств с Россией федерального законодательства. Сама миграционная политика должна быть транспарентной и этнонациональной. Таким образом, определенные недостатки в транспарентности взаимоотношений органов государственной власти могут быть ликвидированы. Нужно еще сказать о том, что у нас

миграционная политика достаточно фрагментарна, ситуативна и нет комплексных мероприятий взаимодействия федеральных и местных органов власти и органов власти на местах в субъектах. Нам нужно обязательно разрабатывать целостную миграционную политику и больше прав возлагать на местные органы власти, которые непосредственно взаимодействуют с мигрантами.



**А.Г. ВИШНЕВСКИЙ**, директор Института демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»:

— Евгений Максимович нарисовал впечатляющую картину рисков, которые влечет за собой миграция. Я бы сказал,

что даже мрачную картину и более мрачную, чем она представляется мне и моим коллегам, которые занимаются много лет миграционными процессами и всем, что с ними связано.

Но я, конечно, не отрицаю, что риски с миграцией связаны немалые: и социальные, и политические, может быть, даже, но дело в том, что кроме того, что миграция — это источник рисков, но это еще и очень важный и ценный ресурс. И задача отказываться от использования ресурса только потому, что он связан с рисками, мне кажется, неверно, нужно искать такой баланс, чтобы минимизировать риски и максимизировать эффект от использования этого ресурса. А вот нужен нам этот ресурс или нет, многим представляется спорным, но я, как демограф, могу сказать, что он очень нужен и с точки зрения демографии. Здесь правильно сказали, что есть определенное несоответствие между демографическими и экономическими требованиями к миграции: есть те и те. Но даже если говорить о рынке труда, то очень серьезная потребность в мигрантах есть уже сейчас, а тем более, будет в ближайшем будущем.

Все, вероятно, знают, что у нас имеются определенные успехи в демографическом развитии России. Но там все не так просто, потому что есть «бомба» замедленного действия, которая называется «возрастная пирамида населения СССР», на которую мы влиять не можем. Мы можем влиять на рождаемость, на смертность, я бы не сказал, что мы очень удачно влияем, но как-то влияем. Но влиять на сложившуюся уже «возрастную пирамиду» невозможно. А эта «пирамида» нам говорит, что мы вступили в полосу очень неблагоприятных изменений возрастного состава населения. У нас на протяжении многих десятилетий число лиц трудоспособного возраста росло, а соответственно нагрузка на одного трудоспособного людьми, детьми и пожилыми уменьшалась. А сейчас мы находимся на переломе, и начался обратный процесс, когда в силу целого ряда причин, прежде всего спада рождаемости в 90-е годы, но и еще более отдаленных событий, у нас начинается сокращение числа лиц трудоспособного возраста и резко возрастает нагрузка. При этом парадоксальным образом демографические успехи способствуют как раз росту этой нагрузки, потому что если больше рождается детей и больше выживает



пожилых людей, но еще больше на это сокращающееся число работников ложится нагрузка. И, конечно, рынок труда не может на это не реагировать. Рынок труда от многого зависит, в том числе и от характера развития экономики: там будет она более сырьевой или менее сырьевой. Он реагирует также и на то, что происходит в демографической сфере, а вот эти демографические процессы, в частности, предъявляют большой спрос на услуги со стороны работающего населения. Причем, как раз не на самые квалифицированные услуги, но эти услуги нужны. Есть два пути. Или направить оказание этих услуг, допустим, по уходу за детьми и по уходу за пожилыми и больными и т.д. силы российского населения, то я не думаю, что это приведет к большому эффекту от использования труда собственного населения. Поэтому есть другой вариант, который предполагает, что как раз на эти малоквалифицированные работы приглашаются мигранты или приезжают сами, и тем самым повышается эффективность и спрос на квалифицированный труд и образованность собственного населения. Поэтому здесь тоже нужно правильно как-то расставлять акценты: делать ставку только на квалифицированных мигрантов — такого вообще не бывает. Когда идет массовая миграция, то всегда приезжают в любую страну, в любое время менее квалифицированное население. Противоположное бывает только тогда, когда проводится колонизаторская политика, и из метрополии в колонию едут специалисты, которые там учат местное население «уму разуму». Но Россия — не колония, и такой подход здесь неверен. Если вспомнить наш собственный опыт, допустим, времен советской индустриализации, когда действительно приглашали много зарубежных специалистов и они работали и много сделали здесь, но это не была массовая миграция: они побывали и уехали. А массовые миграционные процессы как раз происходили тогда, когда их захватывали десятки миллионов людей, которые сводились к тому, что сельское население перемещалось в города и пополняло профессиональную «пирамиду» российских городов и российской экономики снизу, а не сверху. Но сейчас этот ресурс исчерпан. Почти нигде невозможно обеспечить такой приток за счет местного российского населения. Эту роль в России, как и везде, могут и должны выполнять мигранты.

Поэтому, мне кажется, что та тональность, которая сейчас преобладала в прессе, даже в выступлениях многих политиков, которая делает акцент на рисках, но совершенно ничего не говорит о том, как повысить эффективность использования безопасности и снижение рисков и т.д. Вот это, мне кажется, неверный перекос, который ведет к недоиспользованию того ресурса, который нам нужен.

И последнее замечание: миграция и ее тенденция определяется не только принимающими странами, каким бы мощным органом ни была Федеральная миграционная служба, но не все лежит на стороне России. Дело в том, что в силу демографического взрыва, который произошел в мире, над всеми развитыми странами имеется такой огромный, все время растущий навес миграционного давления из стран, условно говоря, юга нашей планеты. Только в Азии к середине нашего века будет жить 5 млрд человек, из

них 3 млрд — это Индия и Китай. Вы знаете, что наша азиатская часть, в которой больше потерь, чем весь Китай — это меньше 30 млн человек. И вот это миграционное давление мы будем все время испытывать: от него никуда не денешься.

Конечно, я не хочу сказать, что все они ринутся в Россию или в Европу, но понимаете, если 5 млрд человек, то только 1% от этих 5 млрд — это 50 млн человек, а он может двинуться этот 1%. Поэтому нужен какой-то стратегический дальнобойный взгляд на проблему, а не просто решения текущих тактических задач. Это все делается: и Федеральная миграционная служба работает, и Министерство внутренних дел работает, но это не покрывает всех вопросов. Мне кажется, что нужно лучше осознать вызовы, перед которыми стоит не только Россия — все развитые страны стоят и весь мир. Это очень серьезно и это надо всегда иметь в виду, когда обсуждаются вопросы миграции.



**И.А. ЯРОВАЯ, председатель Комитета ГД по безопасности и противодействию коррупции:**

— Я полагаю, что проблемы, которые мы сегодня обсуждаем, заслуживают того, чтобы обсуждать их с точки зрения проблем национальной безопасности.

Мы находимся на экономической площадке, научно-интеллектуальной, но вопросы экономической безопасности — это составляющая часть общенациональной безопасности. Очень часто транслируется тезис о том, что у России есть прямая экономическая заинтересованность, есть какой-то огромный экономический эффект, ожидаемый от привлечения иммигрантов. При этом, я бы хотела апеллировать фактами, исходя из которых, предложить и некоторые решения тех проблем, которые есть.

Сегодня — уже по факту — 4 млн наших российских граждан фактически не заняты. Они не являются официально безработными, но, так или иначе, не имеют занятий и относятся к активному экономическому населению. При этом у нас 900 тысяч граждан официально безработные. Поэтому, когда мы говорим о высоком запросе и потребности бизнеса и экономики, хотелось бы понять, как это соотносится с интересами тех граждан, которые являются экономически активными гражданами России, но пока не нашли своей самореализации.

При этом, когда мы говорим об экономическом эффекте, хотелось бы понять, как это сегодня соотносится с фактически сформированным теневым криминальным экономическим эффектом, который имеется от нелегальной миграции, потому что фактически мы имеем уже сформировавшиеся организованные группы, которые занимаются коммерческой деятельностью и фактически создают не только недобросовестную конкуренцию, но и прямую криминальную угрозу. А при этом сформировался также и фактически недобросовестный уровень конкуренции. Определенная часть работодателей фактически заинтересована в привлечении нелегальных

мигрантов: низкие издержки, отсутствие социальной ответственности и прочие преимущества, которые не связаны с возможностью привлечения на работу российских граждан.

Кроме того, мы говорим о криминогенной ситуации, но не приводим цифры. Наверное, есть смысл об этом говорить, потому что на 10% увеличилось количество преступлений, совершаемых мигрантами, и что очень важно, удельный вес насильственных преступлений возрос на 25%. Поэтому, когда мы говорим об экономическом эффекте и преимуществе, очень важно понимать, как мы посчитали затраты государства на выдворение нелегальных мигрантов, на создание специальных учреждений, в которых будем вынуждены их содержать.

Каковы выводы и предложения? Полагаю, что усилия государства должны быть направлены не на поимку нелегальных мигрантов и содержание в спецучреждениях, а на надлежащее регулирование правового статуса легального трудового мигранта. Нелегальная миграция — это есть суть и следствие неправильно решенных вопросов трудовой миграции. Поэтому для того, чтобы у нас не были фиктивными те правильные требования, которые есть в законе по отношению к мигрантам, а именно: отсутствие судимости, знание языка, состояние здоровья, то, о чем здесь вообще не говорили.

Чтобы мы все понимали одинаково, у нас сегодня по факту на территории Российской Федерации прибывает уже порядка 100 тысяч лиц мигрантов, страдающих опасными инфекционными заболеваниями.

Кроме того, имеет место рост заболеваний туберкулезом. До волны такой активной миграции у нас было 20 человек на 100 тысяч населения, сегодня это 85 человек на 100 тысяч населения. Конечно, это все связано с пребыванием на территории Российской Федерации лиц инфицированных. Поэтому для того, чтобы у нас те, кто пребывает в качестве трудовых мигрантов, могли легализовать свой статус и он был унифицирован и единообразен, мы полагаем, что система дактилоскопии, запросов о судимости, проверки знаний языка, выявления фактов заболевания и медицинское освидетельствование — реализовывать не в переходе через фиктивные справки, а в единых центрах, которые бы позволяли на уровне частно-государственного партнерства обеспечивать проведение таких комплексных проверочных мероприятий, создание единой электронной базы таких мигрантов. Более того, получение полиса медицинского страхования и внесение соответствующих взносов по приобретению патента. Та система патентирования, которая сегодня существует, к сожалению, не выдерживает критики, потому что мы можем гордиться тем, что собрали в казну какие-то дополнительные деньги. Но сегодня никто из сидящих за нашим столом коллег не может ответить: те лица, которые работают у физических лиц и работают ли они там на самом деле или это просто форма такой денежной легализации и на самом деле осуществляя функции даже нянь и домработниц, какими заболеваниями они фактически страдают. Все эти вещи требуют фактического настоящего подтверждения, а настоящее подтверждение должно быть через единые центры и через получение единого электронного документа, что позволит осуществлять

обмен информацией в рамках всей нашей большой страны и между всеми уполномоченными органами.

Когда мы говорим об ответственности работодателя, она может быть реальной только в том случае, если появится единственное основание для найма на работу субъекта, имеющего подтвержденный статус трудового мигранта, имеющего соответствующий документ. Во всех прочих случаях — это ответственность также будет фиктивной. Но в случае, если мы введем единую унифицированную систему, факт приема на работу лица, не имеющего такого электронного документа, означает безусловное привлечение к ответственности, в том числе и к уголовной.

Полагаю, что в перспективе такие центры должны создаваться на границе до въезда на территорию Российской Федерации, формат взаимодействия со странами СНГ позволяет нам решать эти вопросы. Полагаю, что роль бизнес-сообщества сегодня недооценивается. Потому что, когда мы говорим о прогнозировании рынка труда, хотелось бы услышать мнение наших ученых и наших бизнесменов не с точки зрения рассуждения о том, как падает рождаемость, а с точки зрения того, какой вы формируете запрос для системы образования Российской Федерации и для регионов, для глав субъектов Российской Федерации, которые будут решать вопросы патентирования с точки зрения развития тех или иных отраслей, которые выгодны и полезны Российской Федерации.

До настоящего времени система СРО не заработала, хотя мы дали полномочия по строительному бизнесу решать вопросы об исключении из состава таких организаций, те, кто привлекает нелегальных мигрантов. Поэтому я полагаю, что система частно-государственного партнерства — это единственный вариант, который позволит узаконить и приобрести не формальный, а реальный статус трудового мигранта и установить систему контроля и ответственности как за работодателем, так и за субъектами, которые привлекаются в качестве трудовых мигрантов. В любом случае, полагаю, что сегодня государство несет затраты на самом деле на не вполне годные цели, потому что ловить преступников мы уже вынуждены, потому что они по факту есть, но гораздо важнее не допустить их прибытие на территорию Российской Федерации в том неправовом статусе, как они появляются.



**Ю.Н. ТКАЧЕНКО, председатель ТПП Краснодарского края:**

— Несколько слов хотел бы сказать о некотором опыте Торгово-промышленной палаты Краснодарского края по сегодняшней теме. Рассматриваемая сегодня тема представляет большой интерес для

экономики Краснодарского края. Торгово-промышленная палата занимает активную позицию в совершенствовании миграционных процессов в регионе. За последние 10–12 лет в экономику края привлекается ежегодно 500–700 млрд рублей инвестиций, конечно, что требует увеличение материальных и трудовых

ресурсов. Бюджет края увеличился за этот период в 12 раз. Активно развивается сельское хозяйство: 17 фермерских хозяйств обеспечивают сегодня 60% производства мясомолочной продукции, 80% плодородной. В крае ежегодно строится более 4 млн м<sup>2</sup> жилья. Известна всем олимпийская стройплощадка. Кубань — всесоюзная здравница, обслуживает более 15 млн туристов. И, конечно, при таком активном развитии экономики край не может обойтись без привлечения иностранных трудовых ресурсов, прежде всего, квалифицированных специалистов.

Сегодня в крае работает более 150 тысяч иностранных специалистов, в основном из стран СНГ, большинство из них — строительной профессии. Надо отметить, что в настоящее время миграционные потоки носят стихийный характер. В результате не учитываются реальные возможности социальной инфраструктуры, увеличиваются диспропорции региональных рынков труда. Рынок трудовой миграции в российских регионах буквально оккупирован сомнительными посредниками, которые облагают незаконными немалыми платежами прибывающих мигрантов за услуги по так называемой «легализации распределения по работодателям».

Вместе с тем не обеспечиваются необходимыми элементарными жилищными условиями, гарантированными заработными платами, не соблюдаются условия по охране труда, санитарные нормы. Иностранцы специалисты и рабочие едут в Россию, не зная, где будут работать, на каких условиях. Многие не знают русского языка, не имеют профессиональных, медицинских свидетельств — все это способствует разгулу коррупции и нелегальной миграции.

В последнее время Федеральной миграционной службой России принимаются серьезные меры по наведению должного порядка в этих вопросах. Мы это видим, знаем. Не стоит в стороне от этих проблем и Торгово-промышленная палата России, которая подписала соглашение с Федеральной миграционной службой о взаимодействии и оказанию содействия цивилизованному налаживанию миграционных процессов. В развитии и реализации этого соглашения при поддержке администрации края, Законодательного собрания и Торгово-промышленной палаты России в крае был создан при торгово-промышленной палате Центр трудовой миграции. Основная задача центра — организация взаимодействия с социально ответственным бизнес-сообществом для обеспечения его иностранной рабочей силой с использованием потенциала и возможностей торгово-промышленных палат, в том числе и стран СНГ. Мы начали выстраивать эту работу с торгово-промышленными палатами этих республик.

Совместно с федеральной службой края представители Торговой палаты края посетили Торговую палату Узбекистана, Таджикистана, министерства труда этих республик. В ходе визитов подписан ряд соглашений о взаимодействии и т.д. Но дело дальше не пошло, потому что центры трудовой миграции не имели соответствующих полномочий для того, чтобы можно было вести официальные переговоры с министерствами труда этих республик, которые занимаются данной проблемой. Основная же наша идея — в создании и оказании помощи в миграцион-

ных процессах — это, используя опыт других стран, через местные торгово-промышленные палаты и министерства республик подбирать специалистов по заявкам отечественных работодателей. С помощью центров, подобно нашему, отработывать все условия контрактов между работодателем и работником с учетом соблюдения интересов обеих сторон и только после этого въезжать работнику в страну с уже согласованным или подписанным контрактом. Такая практика есть за рубежом.

Мы понимаем, что на фоне сложившейся сегодня ситуации в миграционных процессах, это, конечно, граничит с фантазией. Но мы считаем, что такую работу нужно начинать, и мы уже находим у многих работодателей понимание и желание так работать.

В настоящее время Торгово-промышленная палата края наладила взаимодействие с государственными структурами, непосредственно занимающимися данной проблемой в России. Подписаны соглашения с управлением Федеральной миграционной службы в Краснодарском крае, Департаментом труда и занятости администрации края, но не все зависит от нас. Для осуществления этой деятельности Федеральная миграционная служба России, по нашему мнению, должна наделить территориальные палаты полномочиями по заключению контрактов на работу между работодателем с российской стороны и соответствующей государственной или негосударственной структурой страны-поставщика иностранной рабочей силы. При этом сразу должна быть учтена профессиональная дифференциация, образовательная, возрастная и т.д. Именно такой уполномоченной организацией могут и должны стать центры содействия трудовой миграции российских торгово-промышленных палат. Тогда, чтобы взаимодействовать, например, с Министерством труда и занятости населения любой республики, такие центры должны быть наделены соответствующими полномочиями Федеральной миграционной службы. В этом случае центры могут полностью взять на себя урегулирование дальнейших формальностей и важных функций на российской стороне. Это могут быть вопросы образования, профессионального обучения, переподготовки кадров, организации медицинского обслуживания, проживания, урегулирования юридических прав взаимоотношений иностранного работника и работодателя, разрешение споров. Такие возможности в большинстве российских палат имеются.

Кстати, Ирина Анатольевна в своем выступлении затронула очень болезненную тему: медицинское освидетельствование. У нас в Краснодарском крае то же самое, как и во всех регионах: приезжают специалисты или иностранные работники, особенно по системе патентов, которые законодательно не обязаны проходить медицинское освидетельствование. Если он едет на работу к юридическому лицу по договору, да, он это делает, если по патенту — этого делать не нужно. Вот это нам совершенно непонятно. Мы данный вопрос не раз поднимали. Все упирается в вопрос: а кто будет платить за медицинское обслуживание? Наверно, тот, кто хочет ехать, и должен платить или работодатель. Во всяком случае, у нас есть масса случаев, прямо живые примеры, когда пять

человек приехали, из них двоих отправили обратно с серьезными заболеваниями. Кстати, о патентной системе, которая сегодня обсуждается, я здесь тоже полностью согласен. Сегодня патентная система не решит все проблемы. Ведь сегодня тех, которые уже есть по патентной системе, можно и не найти, где они вообще находятся. Он приехал к Иванову, отработал, дальше от него ушел, и где он находится — никто не знает. Поэтому мы все же считаем, что, да, патентная система, возможно, хороша с точки зрения налоговой системы и т.д., но мы думаем, что нужно подходить к этим проблемам заранее через подготовку специалистов с работодателями и приезжать сюда на работу, имея такие договоры.

В государствах-членах СНГ по миграционным потокам — это законодательно могут и должны, по нашему мнению, играть местные торгово-промышленные палаты, с которыми мы сейчас довольно активно ведем диалог.

Я хотел бы несколько слов сказать о работе с паспортно-визовой службой. При ФМС аккредитована такая структура, и мы пытаемся вместе также участвовать в этих процессах в подготовке документов, чтобы снизить нагрузку, в том числе и материальную с муниципальных образований, но пока у нас не очень получается. Здесь, я надеюсь, кто-то из федеральной службы остался, я хотел бы поблагодарить за то, что нас уже слушают. Мы встречались с первым зам. руководителя Федеральной миграционной службы, со специалистами, состоялся конструктивный разговор, но мы чувствуем, что нас уже услышали и во многом нас поддерживают. Нам осталось до конца доработать, чтобы то соглашение, которое подписано с Торгово-промышленной палатой России, начало работать, и помогать на местах работать с миграционными службами.



**О.Г. ДМИТРИЕВА, первый заместитель председателя Комитета ГД ФС РФ по бюджету и налогам:**

— Не могу сказать, что я могу изложить последовательные системные предложения миграционной политики, но выскажу некоторые замечания по поводу состояния миграционной политики в Российской Федерации.

Мне представляется, что так же, как в нашей стране, к сожалению, отсутствует последовательная политика: социальная, экономическая, промышленная, отсутствует последовательно реализуемая миграционная политика. Она отличается импульсивностью и спонтанной реакцией на различные происходящие события. И часто они равнонаправленные с перерывами в 2–3 месяца. Были события, к сожалению, печальные в Бирюлеве. После этого были предложения по ужесточению миграционной политики, вплоть до введения виз для всех граждан СНГ. Прошло несколько месяцев, и мы столкнулись с совсем другими событиями, в частности, на Украине, и вносится в законопроект — совершенно противоположная направленность, облегчающая предоставление гражданства всем гражданам СНГ. Вот такая непоследовательность в

действиях и в намерениях. Я привела пример только несколько последних месяцев.

Теперь, что касается в целом. Мне кажется, что миграционная политика последнего десятилетия исходила из совершенно, может быть, правильного применительно демографии, но неправильного применительно ко всей социальной политике гипотезы о том, что у нас ухудшается демографическая ситуация и уменьшается количество граждан, находящихся в трудоспособном возрасте по отношению к гражданам, находящимся либо до, либо за пределами трудоспособного возраста. Исходя из этого, нам не обойтись без трудовых мигрантов и здесь вопрос: как эту трудовую миграцию организовать и в каком количестве? Это гипотеза, на мой взгляд, не учитывала реалий рынка труда, поскольку, помимо демографии, есть еще ситуация на рынке труда.

Давайте, я приведу пример, то, чем я занимаюсь многие годы — это пенсионное обеспечение. Так вот, у нас соотношение на данный момент граждан, находящихся в трудоспособном возрасте и граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, составляет 2,7%, то есть практически три, около трех граждан в трудоспособном возрасте на одного гражданина за пределами, то есть старше трудоспособного возраста. А соотношение граждан, платящих взносы в Пенсионный фонд, это означает, что зарегистрированных в качестве легальных работников по отношению к пенсионерам, составляет 1,2%. Тут и администрирование, тут и нелегальная занятость, тут и прямая безработица — незарегистрированная и зарегистрированная. Все вместе, но частично и заняты подготовкой к профессиональной деятельности. Это говорит о том, какие коррективы в демографию вносит рынок труда.

Теперь, что касается рынка труда. Евгений Максимович в своем докладе сказал о том, что 60% мигрантов являются нелегальными мигрантами. Так вот, нелегальная миграция — это абсолютное зло, и я думаю, что с ней, безусловно, нужно работать и бороться разными методами и с точки зрения безопасности, и с точки зрения влияния на рынок труда, и с точки зрения всего остального.

Теперь, что касается миграции легальной. Действительно, коллега Вишневецкий правильно указал на то, что это ресурс, который обладает очень большими рисками. Более того, если у нас по отношению ко всем другим видам или формам экономической и социальной политики есть примеры успешные, то, что касается миграционной политики, если мы возьмем европейские страны, т.е. страны, которые не создавались, как страны иммигрантов, то там вариантов успешной миграционной политики практически нет. Поэтому нужно подходить к миграции так, что это такой рисковый ресурс, что его применение должно быть минимизированным, но исходя из экономических реалий.

Какие здесь проблемы. Первое: на рынке труда. Естественно, что привлечение мигрантов, как правило, приводит к демпингу на рынке рабочей силы в каждом из секторов, где бы он ни образовывался. Создается конкуренция на рынке рабочей силы, причем, не только неквалифицированные кадры, но даже и квалифицированные, потому что в последние годы мигранты конкурируют в области образования и в области

здравоохранения. Причем, как правило, соглашаясь на худшие условия оплаты труда и социальный пакет, то есть это типичный демпинг на рынке труда.

Более того, такое масштабное привлечение мигрантов, приводит к маргинализации и потере навыков к труду у коренного населения в целом ряде регионов. В нашей ситуации все-таки безработица, структурная безработица и региональная безработица. Причем, парадоксальная ситуация: я, как депутат Государственной Думы, за мной, кроме Санкт-Петербурга, закреплена еще Республика Ингушетия. Так вот, в Республике Ингушетии точно такая же ситуация, и активнейшим образом привлекается иностранная рабочая сила. Якобы непривлекательные виды деятельности. Но это приводит к тому, что местное население не приобретает навыков к труду, пусть, может быть, не очень привлекательных видов деятельности, порождает и маргинализацию, и иждивенческие тенденции. Эти вещи, на мой взгляд, требуют просто дополнительного исследования.

Наконец, надо понимать, что потребность в мигрантах обеспечивает та или иная экономическая политика. Если проводится экономическая политика деиндустриализации, сокращение доли отраслей высокотехнологичных, то, следовательно, эти отрасли не предъявляют спроса на соответствующую рабочую силу. Если у нас был завод и после приватизации этот завод превратился в строительный рынок или в строительную площадку, то это значит, что спроса на квалифицированную рабочую силу в виде инженерно-технических работников и рабочих высокой квалификации нет, а есть спрос на мигрантов, которые на месте этого завода будут рыть траншеи, подметать или делать еще что-то другое. Поэтому понятно, что экономическая политика должна строиться, и каждое решение приниматься исходя из того, чтобы минимизировать потребность в работниках-мигрантах и максимизировать потребность в квалифицированной рабочей силе, которая может быть замещена коренным населением.

И последнее, что я хотела сказать. Не только экономическая политика и структурная политика влияют на спрос на иностранную рабочую силу, на мигрантов, но и распределение доходов. У меня нет такого умиления по поводу большого спроса на нянь и домработниц, сторожей и еще кого-то. Чем это объясняется? Это объясняется тем, что распределение доходов таково, что очень узкая прослойка высокодоходных слоев населения представляет спрос на соответствующие рабочие места. Была бы иная структура доходов — был бы прогрессивный подоходный налог, было бы меньше доходных различий — была бы другая структура спроса. Ничего хорошего в этом я тоже не вижу.

Теперь окончательный вывод. Если экономика будет развиваться таким образом, как она развивается сейчас, с деградацией отраслевой структуры, если политика доходов будет такая, какая она сейчас, то сколько бы мы там ни вызывали представителя Федеральной миграционной службы, то все равно экономика будет предъявлять спрос на иностранных мигрантов, которые неквалифицированы, которые демпингуют на рынке рабочей силы и представляют вполне определенные услуги.



**М.Л. ТИТАРЕНКО, академик РАН, директор Института Дальнего Востока:**

— Хотел бы поддержать прозвучавший здесь тезис об исключительной стратегической значимости темы сегодняшнего заседания «Меркурий-клуба».

Конечно, можно по этому вопросу высказывать массу и негативных, и позитивных элементов, но надо исходить из реальности. Нужна ли нам добавочная рабочая сила или не нужна? Можем ли мы обойтись имеющейся рабочей силой или нет? Можем ли мы обойтись имеющейся рабочей силой не демпингуя, не создавая конкуренции и всем 900 тыс. нашим гражданам дать возможность пойти дворниками, строителями и т.д.? Или, если мы живем после распада Союза и известных социальных изменений в обществе товарном, рыночном, здесь без конкуренции жить нельзя. Это естественное требование. Китай считает себя социалистической страной, но он искусственно создает конкуренцию рабочей силы, искусственно поддерживает определенный регулируемый необходимый минимум заработной платы и регулирование использования рабочей силы является фактором для этой политики.

Если мы хотим решать вопросы освоения Сибири и Дальнего Востока, строить Трансевразийский пояс «Развитие», нашей собственной рабочей силой не хватит. Вопрос стоит в том, что мы много говорим о нелегальной рабочей силе — это наша политика, это наша неумелость, это привлечение к этому делу нехороших элементов, коррумпированных и т.д., толкает идею в эту нелегалщину. Поэтому задача комитета нашей службы миграции — не воспитывать преступников, людей ненавидящих Россию после возвращения, потому что они здесь были в рабских условиях, а воспитывать друзей, людей, которые будут владеть русской культурой. Людей, которые будут нести нашу культуру в своих странах и людей, которые останутся навсегда здесь жить и будут заполнять нашу демографическую яму, которую, к сожалению, как здесь совершенно правильно Анатолий Григорьевич показал, мы собственными силами заполнить не можем.

Я выслушал замечательный доклад руководителя этой службы, прочитал материалы. На первом месте что? Карательные функции.

Вот докладывает нашему Президенту уважаемый руководитель Ромодановский и говорит, что все замечательно, что мы подписали 43 указа, из них 20 — карательные, запретительные, пресечение, недопущение и т.д. Если мы хотим решить эту проблему, проблему из реального, культурного, как призывает Президент, цивилизованного использования нашей миграции, мы должны, прежде всего, изменить подход. Подход не карательный, — мы берем себе не рабов. Мы приглашаем на работу не рабов, а мы приглашаем партнеров, мы приглашаем трудовые ресурсы, мы приглашаем своих будущих друзей, если они останутся здесь. Вот это первое и очень важное — изменить подход, это интеграционно-образовательная адаптация рабочей силы. Опыт Китая, Кореи,

Японии, США, опыт европейских стран во многом успешные части этого опыта связаны именно с этим тезисом — интеграционно-образовательная адаптация. Поэтому, если мы хотим решать наши проблемы, на это требуются затраты. Пытаться решить эти проблемы на самокупаемости, тем более на иммиграции, надеяться получить большой доход, мне кажется, это в наших нынешних условиях ошибочный подход. Надо строить центры для образования, надо построить общежития. Я живу на Карамышевской набережной, рядом живут люди по очереди в помещении, в котором может жить один человек, а живут человек 20: одни уходят, другие место занимают.

Следующий вопрос. Мне кажется, что есть очень хороший опыт наших партнеров, наших соседей. Этот опыт заключается в том, что нашу миграционную политику нужно разделить на две части. Есть миграционная политика в отношении наших соотечественников, наших соплеменников, русских граждан — их 25 млн человек. Это должны быть благоприятные условия получения паспорта, получения гражданства, привлечения максимальных условий. Китайцы, вьетнамцы, корейцы — все решают, у них особый режим выдачи виз для соотечественников и т.д., но и другие товарищи, бывшие братья из братских республик — здесь тоже нужно подходить разумно. Мы должны использовать эту рабочую силу, но создавать цивилизованные условия.

Теперь вопрос миграции квалифицированных рабочих, выдающихся специалистов и неквалифицированных кадров. Это все должно быть лимитировано, все должно быть дифференцированно определено, что мы хотим получить из Индии столько-то рабочих строителей, столько-то медиков, как это делают наши партнеры, как это делают Израиль, Аргентина, Канада и т.д. Вот этот опыт, мне кажется, очень важен.

Для своих сограждан, соплеменников китайской миграции создан исключительно благоприятный режим. Благодаря этому Китай ежегодно получает свыше 100–120 млрд чистых инвестиций. Из них 70–80 млрд — это инвестиции, организованные их соотечественниками, китайской диаспорой. Сколько наши соотечественники нам организовали инвестиций? Я не знаю. Созданы университеты, созданы специальные поселения, специальная деревня для приезжающих мигрантов. Они все приезжают и это действительно доход, это не криминальный ресурс, а доход. Потому что из Тайваня и со всего мира китайцы едут на праздник весны и осени и несут огромные деньги. А наши соотечественники, когда приезжают, есть у них для этого условия? Только наши гостиницы с заградительными ценами и больше пока другого, к сожалению, нет. Поэтому, мне кажется, в этом плане опыт наших соседей заслуживает серьезного внимания.

Вот еще одна сторона китайского опыта. Сейчас в Китае работает 3 млн профессиональных квалифицированных рабочих, докторов и т.д., мигранты работают 2–3 года и уезжают. Мне кажется, что нам надо цивилизовать и внести прочную цивилизованную культурную и правовую основу, и рассматривать мигрантов не как потенциальных противников, врагов, криминальных элементов, а как партнеров, людей, с которыми надо сотрудничать.



**М.С. РОХМИСТРОВ, аудитор  
Счетной палаты:**

— Здесь было много сказано, это действительно серьезная проблема — миграционная политика, но, тем не менее, хотелось бы отметить, что Концепция миграционной политики — это достаточно взвешенный документ, который

предусматривает поэтапное решение всех вопросов. Действительно, миграционная политика — это именно тот случай, когда «хвост» надо рубить постепенно, а не сразу весь. Потому что попытка его отрубить сразу и навсегда приводит к серьезным социальным потрясениям и потрясениям в экономике.

В то же время хотелось бы дополнить, чего не хватает, на мой взгляд. Миграционной политики не хватает, это как раз решило бы проблему и Бирюлеву, и Украины, и не было вот таких метаний. Миграционная политика, например, не предусматривает регулирования потоков мигрантов в страну по гендерному, по национальному и религиозному принципам. Сегодня именно создание национальных религиозных анклавов внутри регионов, которые имеют несколько другой уклад жизни, приводит как раз к тем социальным последствиям, которые и происходят, которым мы становимся свидетелями достаточно регулярно. Тем не менее, положительный международный опыт есть. Причем, единственная страна, которая все аспекты включила в концепцию и претворяет достаточно долгий период времени — это Австралия, которая по территориям приглашает, допускает мигрантов с учетом потребностей как по гендерному принципу: куда-то только женщины, в какой-то регион только мужчины, в какой-то регион только семьи, и в том числе учитывая и религиозный фактор, где преобладают те или иные традиции в тех или иных поселениях. Там, кстати говоря, и православные поселения есть, и в эти поселения получить миграционную визу или визу на работу православным проще, если они просятся в регион, где преобладает православное население.

Что касается экономических проблем. Сегодня запретительные меры, конечно, приведут к серьезным экономическим последствиям. Но в то же время мы с вами, используя запретительные, либо не используя механизмы регулирования, можем попасть в так называемую «институциональную ловушку». Потому что, да, сегодня демографическая ситуация, возрастание нагрузки, в том числе на социальную сферу требует привлечения миграционных потоков в те или иные регионы. Но, с другой стороны, увеличивая и создавая эти потоки, мы с вами никогда не проведем модернизацию и не пойдем по пути повышения производительности труда, потому что сегодня любому предпринимателю выгоднее иметь большое количество дешевых мигрантов, чем модернизировать собственное производство. Но просто запретительными мерами в миграционной политике это тоже не решить. В экономике должны появиться доступные среднесрочные, долгосрочные кредитные ресурсы, потому что можно обеспечить желание предпринимателей модернизировать производство, но в отсутствии ресурсов, они никогда не смогут этого сделать, поэтому подход должен быть

комплексный. И защищая ФМС, я бы хотел сказать, что Федеральная миграционная служба, все-таки, — это полицейский орган и функции возложены на Федеральную миграционную службу, в первую очередь, карательные, то есть они пресекают незаконную миграцию и параллельно ведут учет законной миграции.

Сегодня, к сожалению, мы в недостаточной степени обеспечиваем функционирование миграционной службы. Если мне не изменяет память, на всю Москву 3 тысячи миграционных полицейских. Вы представляете потоки, если мы говорим о количестве миграционных потоков, идущих в Москве и на все это у нас 3 тысячи полицейских. Надо тоже что-то с этим делать. А по поводу вложений в миграционную службу — это достаточно выгодно. Мы проводили анализ три года назад, когда вводилась патентная система, то все затраты, которое понесло государство по созданию патентной системы, уже вернулись в бюджет. Да, это не решает всех проблем, которые сегодня есть в миграционной политике, но если внимательно прочитать концепцию, то там как раз меры стимулирования и меры карательные достаточно сбалансированы.

**И.П. ЦАПЕНКО, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономического развития Центра сравнительных социально-экономических и социально-политических исследований ИМЭМО РАН:**

— Хотела бы остановиться на зарубежном опыте противодействия найма нелегальных мигрантов, то есть на том участке миграционной политике, где как раз необходимы карательные меры, и не только они.

Санкции в отношении недобросовестных работодателей были введены в западных странах еще несколько десятилетий назад. Противодействие в подобной практике включает административные, гражданско-правовые, уголовные и прочие меры. Как показывает опыт применения этих мер, на региональном уровне их результативность зависит от масштабов чистоты и географической близости проверок предприятий, а также убедительности наказания нарушителей. Этот эффект, в частности, проявляется в оттоке нелегальных мигрантов из регионов, где выше вероятность выявления недобросовестных работодателей и выше риски их потерь по отношению с экономией на нелегальном труде в регионах с более низким уровнем подобных угроз.

Однако в национальных масштабах вплоть до последнего кризиса продолжался рост численности нелегальных мигрантов. Судя по нему, санкции не смогли кардинально повлиять на притягательность использования нелегального труда иностранцев. Чем это объясняется?

До недавнего времени санкции против недобросовестных работодателей не относились к числу приоритетных мер в борьбе с нелегальной миграцией. Инспекционные службы страдали от недостатка ресурсов. В США, например, трудовая инспекция, сотрудничающая с миграционной службой, насчитывает немногим более 1 тысячи инспекторов. В ведении этой тысячи находится свыше 7 млн предприятий, а для проверки одного предприятия необходимо в среднем, по меньшей мере, три дня. В результате проверки предприятий не носили массового и систематичес-

кого характера, всеми охватывалось в среднем 2%, в лучшем случае 3%. Тогда как в США лишь десятая, а порой даже тысячная доля процента от общего количества предприятий. При этом возникали юридические и прочие сложности в доказательстве нарушений со стороны работодателей, установление виновных лиц и привлечение к ответственности подрядчиков и субподрядчиков. В результате даже проверки, которые проводились по наводке менее чем в 20% случаях, оказывались наложением санкций на работодателей. Причем, только половина таких решений выносилось за серьезное, а не скажем, документальное нарушение, лишь 2% — за уголовно наказуемые деяния.

Кроме того, размер доказанного в суде ущерба оказывался зачастую существенно меньше того, что был выявлен в ходе проверок. В Германии, например, подобный разрыв мог быть десятикратным.

Наконец, существовали проблемы с собираемостью штрафов. Так, в США субподрядчики и подрядчики нередко уклонялись от ответственности, выходя из бизнеса, в результате собиралась только половина штрафов, наложенных на работодателей.

Однако в последние годы власти западных стран демонстрируют растущую решимость покончить с недобросовестной практикой работодателей. Об этом, в частности, свидетельствует рост налагаемых штрафов. В проекте реформы о миграционной политике США предполагается дальнейшее ужесточение этих санкций, а в ЕЭС в 2009 году была принята директива о минимальных стандартах в отношении санкции и мер, применяемых к работодателям нелегальных мигрантов. Эта директива предусматривает целый комплекс мер против таких нарушителей.

Из практического опыта, а также новых законодательных инициатив западных стран напрашивается несколько выводов для российской практики.

Во-первых, необходимость придания систематического и повсеместного характера проверкам российских предприятий и сотрудничества в их проведении заинтересованных ведомств. Органы ЕЭС, например, считают, что такими проверками должны быть охвачены порядка 10% предприятий, особенно в секторах с повышенным риском нелегальной занятости мигрантов, таких как строительство и общественное питание. Требуется более четкая проработка инспекторами результатов проверки, чтобы обеспечить в суде доказуемость вины нарушителя, причем в полном объеме. В профилактических целях весьма актуально повышение гласности результатов этих проверок и понесенных нарушителями наказаний.

Во-вторых. Необходимо дальнейшее ужесточение карательных мер и целесообразность расширения их перечня в отношении нарушителей, включая подрядчиков и субподрядчиков.

Как известно, административный штраф в отношении недобросовестных работодателей в столичных регионах России — один из самых высоких в Европе. Тем не менее, учитывая тяжесть преступлений, совершаемых в этой области, требуется введение за них уголовной ответственности. В западных странах она применяется в случаях, связанных с эксплуатацией несовершеннолетних и другими грубыми нарушениями трудового законодательства в отношении иностранцев, сознательным наймом жертв торговли людьми,

систематическим использованием нелегальной рабочей силы в особо крупных масштабах. В Ирландии, например, максимальный срок тюремного заключения за подобные преступления составляет 10 лет.

Кроме того, административная ответственность недобросовестных отечественных работодателей может быть существенно расширена путем включения таких мер, как изъятие лицензий и окончательное закрытие организации в случае серьезных нарушений, лишение нарушителей права на получение различных видов льгот и дотаций со стороны органов власти, участие в государственных тендерах, запрет на последующие привлечения иностранных работников, наложение на работодателя обязательств по оплате расходов, связанных с возвратом нелегальных мигрантов на родину.

В-третьих. Необходимость установительных мер, причем возмещение не только невыплаченных налогов и социальных взносов, но и заработной платы нелегальных работников, а также ранее предоставленных работодателю государственных льгот и дотаций.

В-четвертых. Целесообразность разработки норм вознаграждающего законодательства, а именно предоставление незаконным работникам временной защиты при их сотрудничестве с властями против работодателей. Использование подобной практики в России пока носит лишь неформальный характер.

Подытоживая, обеспечение убедительности и неотвратимости наказания недобросовестных работодателей создаст мощный рычаг противодействия нелегальной занятости и иммиграции в целом. Для решения этой важной задачи необходимы более слаженные действия органов разных ветвей и уровней власти.



**О.М. ПОПЦОВ, политический и общественный деятель, публицист, один из создателей российского телевидения:**

— Я хочу ограничиться репликой. Миграция, как главный ресурс развития — это путь в никуда. Миграция, как решение демографической проблемы — это опять путь в никуда. Согласен с Евгением Максимовичем Примаковым, который начал с того, что стал говорить не об идеях использования миграции, а об опасностях, которые нас ждут с нахлынувшим потоком миграции. Это самое главное.

Передача управления миграционными потоками на уровне регионов — это опять сверхопасный путь, ибо самое главное, как было сказано, миграционная служба решает проблему регулятора и проблему контроля. Если мы передадим проблемы регуляции в миграции на уровне регионов, да, они должны участвовать, но эти потоки надо контролировать беспощадно. Это еще один вывод.

Ведь что стоит за этим. Мы не называем вещи своими именами. Почему мы говорим о миграции как о решении всех проблем? Это признание власти в неспособности решать проблемы коренного населения России, потому что если миграция — главный путь развития, то вопрос модернизации можем зачеркнуть,

ибо сегодня миграция — главный тормоз модернизации. Как правильно было сказано, как говорит наш сегодняшней предприниматель или наша сегодняшняя буржуазия: «Зачем мне тратиться на модернизацию? Пригласу табун гастарбайтеров, и бабки на руках». Вот в чем проблема, самое главное. Сегодня мы утратили рабочий класс — его нет. Сегодня нет техникумов, чтобы повышать профессионализм рабочего класса. Сегодня уничтожены ремесленные училища, их нет, а без этого модернизации не может быть. Но это, прежде всего, должно работать на повышение квалификации коренного населения. Средний возраст квалифицированного токаря сегодня в России — 68 лет, и это всюду. Мы сегодня имеем полное вырождение, люди не хотят быть квалифицированными рабочими, потому что мы отравили все девяностыми годами и сегодня, когда мы опять превращаем миграцию как в какую-то кампанию, давайте очнемся, вспомните, к чему нас привела приватизация. Она опрокинула страну. Почему она была введена, почему это было сделано, почему был лозунг «Рынок все отрегулирует»? Власть хотела уйти от ответственности, чтобы в любой момент сказать: «Это не мы, это рынок вас подвел. Он не все регулирует». Давайте не будем повторять этих ошибок.

И последнее. Использование патентов — прекрасная вещь, но я боюсь, как бы потенция не превратилась в импотенцию управления. Вот это самое главное.



**Л.И. ГРАФОВА, редактор журнала «Миграция — XXI век»:**

— Я журналист, но так случилось, что я не только пишу, но и непосредственно работаю с мигрантами, возглавляю общественное движение «Форум переселенческих организаций». С самого начала я была

членом правительственной комиссии по миграционной политике, только в прошлом году Ромодановский меня вывел. Участвовала в рабочих группах по созданию Концепции миграционной политики.

Многие ученые работали над той концепцией миграционной политики, высчитывали очень досконально и решали те вопросы, которые здесь мы хотим все опрокинуть наоборот. Сейчас все идет наоборот: напротив той концепции, которая была утверждена Указом Президента в августе 2012 года.

Не буду занимать времени, мне гораздо проще сказать, что если кто-то интересуется, пусть почитает мою сегодняшнюю статью в «Московском комсомольце», где я доказываю, что Федеральная миграционная служба физически не может справиться с той стихией, которая бушует в России, и в создании этой стихии во многом виновата Федеральная миграционная служба. ФМС берет на себя функции ФСБ: гнать, не пущать, подозревать — 3 млн в черных списках. Машина, о которой так гордо говорил Ромодановский, без конца делает ошибки, разрушает семьи. ФМС, вместо того, чтобы регулировать миграцию, не справляется, заблудилась. Здесь правильно говорили, что нужно изменить подход.

Мне понравилось выступление из Краснодара. Речь идет о том, что торгово-промышленная палата пред-



лагают помощь ФМС, могут создавать совместные со странами СНГ какие-то пункты, а им ФМС не дает полномочий. Кстати говоря, наши переселенческие организации в регионах работают с торгово-промышленными палатами очень успешно.

#### **Е.М. ПРИМАКОВ:**

— Я хочу задать один вопрос: «Здесь присутствует представитель Министерства внутренних дел?». Нет, уехал. Но, может быть, Владимир Абдуалиевич передаст им, что вызывает возмущение тот факт, что они абсолютно примирились с тем положением, что во всех городах продуктовые рынки находятся под пятой организационных групп иммигрантов. Либо они должны действовать, либо должны поднять руки и сказать, что мы ничего не можем сделать. Тогда им не место в Министерстве внутренних дел.



**О.И. ФАРИЗОВ, председатель Правления регионального отделения Межрегиональной общественной организации «Общественный комитет “За честные выборы!”» по Московской обл.:**

— Безусловно, сложно переоценить тему, которая сегодня поднималась в «Меркурий-клубе», но хотелось бы обратить внимание на состав участников нашего заседания. Я думаю, что, наверное, 90% присутствующих на этом заседании — люди, которые занимаются международными отношениями, международными экономическими отношениями, вопросами, связанными с народной дипломатией, работой с соотечественниками, проживающими за рубежом. Хотелось бы отметить, что сегодня, когда мы говорим об иммиграции, к сожалению, не был затронут вопрос программы, которая сегодня реализуется в связи с добровольным переселением соотечественников, проживающих за рубежом. Эта программа имеет «револьверный» характер и люди, которые возвращаются на территорию Российской Федерации, сегодня заслуживают большого внимания, поскольку эта программа реализуется и в контексте международных усилий Российской Федерации.

Еще один аспект, который непосредственно связан с тем, о чем здесь говорили, это, безусловно, работа, направленная на то, чтобы молодежь, которая определяется в жизни, которая с помощью Интернет-ресурсов социальных сетей общается с миром, подвергается информационным атакам. Можно привести такой пример: сообщество, которое сегодня существует в Интернете, называется «Пора валить», где ругаются все российское, все охаживается. Это одно из самых больших сообществ сегодня на российской площадке. Модерируется оно выходцами из Советского Союза и они, собственно говоря, непозитивно, мягко выражаясь, настроены по отношению к нашей стране.

Вот эта информационная война приводит к тому, что, во-первых, люди иммигрируют внутренне, находясь даже здесь, но еще их подталкивают к выезду из страны. Если мы говорим, что не хотим получать невысококвалифицированные кадры сегодня из стран бывшего Советского Союза и республик СНГ,

то мы, конечно, должны обращать внимание на такие вопросы: сохранение молодежи, кадров, ее воспитания, вопросы публичной дипломатии, которыми сейчас занимается Фонд имени Горчакова, Фонд защиты и поддержки прав соотечественников, проживающих за рубежом. Вот эти организации, безусловно, должны работать в комплексе с Федеральной миграционной службой. Как руководитель проекта «Соотечественники: вклад в общее дело», я обратил внимание на то, что, к сожалению, сейчас координация на всем этом пространстве отсутствует. Хорошо бы было создать такую площадку, где можно было бы скоординировать все эти действия. Может быть это будет площадка «Меркурий-клуба».



**Ю.В. ПИСКУЛОВ, доктор экономических наук, профессор Всероссийской Академии внешней торговли, сопредседатель российско-вьетнамского Клуба выпускников и друзей ВАВТ:**

— Сегодня у меня была встреча с торгпредом Вьетнама. О чем мы говорили? О сотрудничестве на Дальнем Востоке. Для того чтобы развивать наш Дальний Восток, нам очень пригодились бы вьетнамцы. Всего их в России порядка 100 тысяч, но они все где-то в европейской части. А на Дальнем Востоке сейчас расширяются и строятся порты Ванино, Находка, на Сахалине для того, чтобы можно было экспортировать массовые товары типа энергетического угля. Вьетнам переходит с 2015 года на снабжение энергетическим углем своих теплоэлектростанций. Сегодня торгпред сказал, что минимально уже в этом году Вьетнам будет импортировать 10 млн тонн, а в перспективе до 100 млн тонн ежегодно. Если умножить эти количества на \$110 за тонну FOB, примерно, то можно посмотреть какой будет эффект. Если это будет российский уголь, то, чтобы экспортировать, надо построить соответствующие мощности в портах, а это у нас «узкое горлышко». И у наших квалифицированных рабочих сил там мало, а у вьетнамцев есть хорошие рабочие строители транспортной инфраструктуры. Я сам видел это во Вьетнаме.

Поэтому было бы хорошо, когда будут рекомендации по итогам сегодняшнего мероприятия, кое-что практическое записать, скажем, о роли мигрантов в развитии Дальнего Востока.

Для этого есть все возможности. Единственное, что попросят вьетнамцы — чтобы миграция была не стихийной, а с участием государства, чтобы были программы, чтобы выделяли квоты предприятиям и т.д.

Я прочитал вчера свежий журнал «Центр европейских исследований», который издается в Ханое. В нем есть предложения по миграционной политике органам России. Не буду их перечислять, они известны.

Что мне очень понравилось в журнале: «Несмотря на все недостатки, вьетнамцы по-прежнему любят Россию, считают ее своей второй родиной и добровольно хотят стать частью ее современного общества национальным меньшинством». Видите, какая позиция. У них нет никаких претензий, они хотят работать. Им надо помочь в этом.

## ПРОФСОЮЗЫ И РАБОТОДАТЕЛИ ЗАКЛЮЧИЛИ СОГЛАШЕНИЕ С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ

**Заключено Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на 2014-2016 годы.**

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики; обеспечение нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации. Прежде всего — за счет кардинального повышения



эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения

отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.



### ФОРУМЫ

#### ДИСКУССИЯ ПРОФИЛЬНЫХ ЭКСПЕРТОВ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ



В рамках ключевых мероприятий Международного форума «Интеллектуальная собственность — XXI век» ([www.forum-ip.ru](http://www.forum-ip.ru)), ежегодно проводимого под патронатом Торгово-Промышленной Палаты России, 22 апреля 2014 года в Библиотеке ТПП РФ (г. Москва ул. Ильинка д. 6) состоится Секционное заседание «Интеллектуальная собственность в сфере образования, науки, творчества и культуры». Проведение заинтересованной дискуссии профильных экспертов на указанном секционном заседании по наиболее актуальным проблемам междис-

циплинарного взаимодействия в сфере образования, науки, творчества и культуры представляется особенно значимым, учитывая существующую необходимость оптимизации сферы публичных коммуникаций и участия профессионального сообщества в разработке и обсуждении проектов в области законодательного обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны, в т.ч. с помощью развития сферы интеллектуальной собственности, сферы подготовки и реализации потенциала профессиональных кадров, сферы образования, сферы творчества и культуры, обеспечивающих популяризацию научно-практического просвещения и преемственность профессиональных знаний и

опыта; тем более, что 2014 год официально объявлен в России «Годом культуры».

Организатор и Координатор Секции: Баяхчан Е.В. — Председатель Подкомитета по формированию и развитию кадрового потенциала в области управления интеллектуальной собственностью Комитета ТПП РФ по интеллектуальной собственности, Председатель Правления Некоммерческой Организации «Фонд поддержки и развития образования, творчества, культуры», Член Оргкомитета Международного Форума «Интеллектуальная собственность — XXI век».

*(Материалы к этому Форуму читайте в Приложении «Научные исследования в образовании» к журналу №4.)*



**З.Г. ДАНИЛОВА**, д-р пед. наук, директор Колледжа индустрии гостеприимства и менеджмента №23, заслуженный учитель РФ, г. Москва  
e-mail: 23@prof.educom.ru

## ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

*Автор раскрывает новые подходы в организации государственно-частного партнерства: развитие отраслевых кластеров, дуальной системы обучения, принципов бюджетного субсидирования профессионального образования.*

*The author reveals new approaches to the organization of public-private partnership: the development of industrial clusters, dual training system, the principles of budget subsidizing vocational education.*

Современный колледж — это субъект социально-экономических отношений, удовлетворяющий интересы населения и работодателей при участии государства, обеспечивающего баланс интересов на рынке труда.

Система образования Москвы находится в активной фазе организационно-структурной, территориально-отраслевой оптимизации сети государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования. Создаются крупные образовательные комплексы, способные при эффективном взаимодействии с объединениями работодателей обеспечить ведущие отрасли городского хозяйства квалифицированными рабочими и специалистами за счет формирования совместно с предприятиями и организациями кластеров по видам экономической деятельности для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров квалифицированного труда.

Эти изменения коснулись и Колледжа индустрии гостеприимства и менеджмента №23 (далее — КИГМ №23), который в результате укрупнения по территориально-отраслевому принципу реализует 30 основных профессиональных образовательных программ по 10 группам направлений подготовки на шести отделениях, расположенных на территории Восточного административного округа Москвы.

Определена система отраслевого взаимодействия территориальных подразделений колледжа, каждое из которых отвечает за



развитие определенной укрупненной группы специальностей и профессий и в последствии может быть участником соответствующих образовательно-производственных кластеров.

Этим проблемам была посвящена межрегиональная конференция с международным участием по теме «Консолидация ресурсов бизнес-сообщества и учреждений СПО в обеспечении качества подготовки профессиональных кадров. Конференция состоялась при поддержке Департамента торговли и услуг и Департамента образования города Москвы. Соорганизаторами выступили профессиональные объединения работодателей — Ассоциация предприятий химчистки и прачечных, Ассоциация русских уборочных компаний и Центра международного и промышленного сотрудничества ЮНИДО в Российской Федерации, которые являются активными партнерами колледжа в подготовке кадров в области

экологической безопасности жизнедеятельности человека и соблюдения зеленых стандартов.

В программе открытия учебного центра в КИГМ №23 приняли участие представители Правительства Москвы и России (руководитель Департамента торговли и услуг Правительства Москвы А.А. Немерюк, заместитель руководителя Департамента А.А. Иванов, заместитель директора Департамента развития внутренней торговли, легкой промышленности и потребительского рынка Минпромторга РФ И.А. Радиевский, представитель Департамента образования М.В. Бубнов, заместитель префекта Восточного административного округа города Москвы Э.В. Петросян, представители российской науки и образования — президент Академии профессионального образования, академик Российской Академии образования, Е.В. Ткаченко, профессор Российского нового университета А.А. Агеев, председатель Комитета бытового

обслуживания населения ТК 346, доктор экономических наук, профессор, академик РАЕН Т.И. Звонкина, профессор кафедры технологий и меха МГУ технологий и управления Л.И. Чичварина, доцент экологического факультета Московского государственного машиностроительного университета Н.И. Миташова, А.А. Муравьева, заведующая лабораторией Центра развития квалификаций и интернационализации профессионального образования МИРО, кандидат филологических наук, декан факультета сервиса РГУТиС, кандидат технических наук, доцент Л.В. Сумзина, руководители предприятий отрасли из Москвы, Екатеринбурга, Краснодара, Северодвинска и Новокузнецка, а также руководители и ведущие специалисты предприятий-партнеров колледжа, без которых первой в России учебной химчистки-прачечной просто бы не было.

В рамках конференции состоялось торжественное открытие первого в Российской Федерации учебного центра по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов для предприятий химчистки и прачечных.

Создание лаборатории мини-химчистки стало возможным благодаря реализации адресной инвестиционной программы Москвы на 2013-2015 гг., привлечения средств работодателей и внебюджетных доходов колледжа. Это новое учебное подразделение ресурсного центра «Индустрии чистоты», оснащенное современным оборудованием производства

итальянского завода ITALCLEAN, демонстрационными макетами и справочной литературой, включая профессиональный журнал «Химчистка и Прачечная», который стал информационным партнером колледжа. Активное участие в осуществлении проектных, пусконаладочных работ и в обеспечении профессиональными моющими средствами приняли компании ООО «Италко Ру», ООО «ГазМед-Сервис», ЗАО «СервисБытМаш», ООО «Мартини», ООО «Универсал», ООО «Тексэкпро», Procter&Gamble Professional.

Интенсивная работа по оптимизации института социального партнерства в колледже была начата еще в 2010 году с разработки следующих положений: «О социальном партнерстве»; «О координационном совете социального партнерства “Интеграция”»; «О рабочей группе по методическому сопровождению деятельности Координационного совета»; «Программа взаимодействия с социальными партнерами и работодателями», разработана модель отраслевого кластера и механизмы взаимодействия его участников в рамках учебно-производственного комплекса.

Но, проанализировав внутреннюю и внешнюю среду колледжа, уровень и перспективу развития партнерских взаимоотношений, мы пришли к выводу о готовности к формированию тогда отраслевого кластера в сфере клининговой деятельности. В пользу принятия данного решения сыграли такие факторы, как наличие активной,

социально-ориентированной профессиональной ассоциации — Ассоциации российских уборочных компаний (АРУК) и социального партнера колледжа ЗАО «Примекс» как ведущего члена ассоциации.

Совместно с партнерами в сфере клининговой деятельности реализованы предпринимательские и социальные проекты, разработаны и совместно реализуются программы ДПО, проведены отраслевые конкурсы профмастерства для работников предприятий, разработана вариативная часть ОПОП «Сервис домашнего и коммунального хозяйства», разработан профессиональный стандарт. В реализации направления интернационализации профессионального образования организовано совместное участие в международных выставках, организованы стажировочные поездки групп студентов и педагогов в европейские колледжи и предприятия профессионального клининга, проведена международная конференция с клининговой гильдией Германии «Внедрение элементов дуальной системы обучения как фактор укрепления института социального партнерства».

Наряду с тем, что мы достигли определенных успехов в совместной деятельности, эффективная деятельность отраслевых кластеров требует достаточно серьезной проработки вопросов:

- нормативно-правового сопровождения договорных отношений между участниками;
- финансово-экономического сопровождения образовательной и производственной деятельности;
- формирование консолидированного территориально-отраслевого заказа на подготовку кадров;
- эффективного механизма определения отраслевых требований к содержанию обучения (при отсутствии профстандартов);
- методического сопровождения реализации интегрированных и сетевых программ обучения.

Эта работа требует поддержки определенных властных структур.

В программном документе Минобрнауки «Стратегия развития системы подготовки кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» создание современной системы профессиональной подготовки и перепод-



готовки кадров фактически рассматривается зоной совместной ответственности и комплексного стратегического партнерства государства, образовательных организаций и бизнес-сообщества.

За последние годы Департамент образования города Москвы при поддержке Правительства Москвы уделял серьезное внимание модернизации материально-технической базы учреждений профобразования, это можно увидеть, проанализировав процесс создания и модернизации сети ресурсных центров колледжей столичного региона на примере Ресурсных центров индустрии чистоты, индустрии климата, информационных технологий, гостиничной индустрии, транспортного сервиса КИГМ №23. Оснащение, которых состоялось в результате реализации программы «Рабочие кадры», реализации инновационных проектов и привлечения средств работодателей, бюджетных и внебюджетных доходов колледжа

Новый закон «Об образовании в РФ» позволяет на базе образовательных учреждений создавать совместно с работодателями гибкую инфраструктуру подготовки кадров не только по основным, но и по «коротким» и «длинным» программам профобучения и дополнительного профессионального образования. В перспективе предлагается более 50% учебного времени выносить на производственные базы, внедряя в образовательный процесс элементы дуального обучения.

С целью эффективного использования ресурсной базы колледжа для решения задачи по обеспечению потребностей в непрерывном образовании различных возрастных и социальных групп населения, сформирован Многопрофильный учебный центр профессиональных квалификаций «Сферы обслуживания», интегрирующий деятельность по подготовке кадров взрослого населения в сети ресурсных центров колледжа. Здесь апробируется и сетевая модель реализации программ ДПО «Колледж — предприятие».

Востребованные программы ДПО, реализуемые для работников отраслей «Организация процесса ухода за недвижимостью», «Монтаж, ремонт, сервисное



обслуживание систем кондиционирования, холодильных систем с использованием экологически чистых и энергоэффективных хладагентов». Наряду с ОПОП прошли процедуру профессионально-общественной аккредитации в Агентстве по контролю качества образования и развития карьеры (АККОРК) и Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России».

В рамках сотрудничества «школа — колледж — вуз» ресурсная база ЦПК используется школами для проведения уроков технологии, проведения занятий в профильных классах.

В 2013 году в московском регионе впервые апробировался порядок предоставления субсидий из бюджета города Москвы юридическим лицам, в целях возмещения затрат, на получение образования работниками в профессиональных образовательных организациях. Субсидии представляются организациям, зарегистрированным в качестве налогоплательщика на территории Москвы, из расчета не более 90 тысяч рублей в год. КИГМ №23 апробировал эту эффективную схему взаимодействия с социальным партнером колледжа ФГУП НПЦ газотурбостроения «Салют» по подготовке 15 рабочих по профессии 151902.03 Станочник. Оператором данной программы является Департамент науки и промышленности, она пролонгирована и в этом году. Более того, перечень программ подготовки остается открытым и может

дополняться под потребности конкретных предприятий.

Эти новые подходы направлены на ослабление нагрузки на региональные бюджеты путем использования многоканального финансирования системы подготовки кадров.

Но сегодня надо задать себе вопрос: готовы ли мы вкладывать в кадры, в наращивание индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) своих работников, способствуя обучению в течение всей жизни? У всех ли в расходную часть бюджета заложены средства на повышение квалификации, которые можно оптимизировать, используя материальные активы и образовательный потенциал ресурсы профессиональных образовательных организаций?

Как никогда остается актуальным высказывание «кадры решают все». Осмысление этих проблем произошло в наукоемких отраслях: не могут же бесконечно космические корабли бороздить просторы мирового океана и объяснение различных техногенных катастроф неким человеческим фактором, который попросту называется разрушением и отсутствием системы опережающей практикоориентированной подготовки кадров, отсутствием формирования корпоративной культуры и профессиональной этики работника.

*Ключевые слова: многопрофильный учебный центр профессиональных квалификаций, государственно-частное партнерство, кластер, дуальное образование.*



# В ПРЕЗИДИУМЕ АКАДЕМИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

На очередном заседании 14 марта 2014 г. Президиум с удовлетворением отметил, что в честь 400-летия окончания смутного времени и восстановления Российской государственности 12 членов АПО были отмечены благодарностями главы Российского Императорского Дома в качестве достойных граждан государства Российского.

В номинации «За примерное служение Отечеству и высокополезные труды, способствующие укреплению, развитию и благополучию государства Российского» награждены Е.В. Ткаченко и Н.Ф. Метленков, а в номинации «За примерное профессиональное служение Отечеству и высокополезные труды на поприще сохранения и развития традиций российского образования» награждены Т.С. Панина, Л.Г. Соломко, С.А. Новоселов, Н.К. Чапаев, З.Г. Данилова, В.Э. Штейнберг, А.В. Волохин, Т.В. Кожекина, Л.Н. Климова, Н.В. Колодяжная, И.В. Топчий (см. журнал «Профессиональное образование. Столица» №2, 2014 г., стр. 4).

Президиум отмечает, что осуществлен переход работы АПО на системные формы по семи направлениям деятельности в рамках секций АПО. Семь секций АПО, созданных в сентябре-декабре 2013 г., вышли на устойчивые формы работы. Такими формами являются тематические вебинары, проведение тематических семинаров, участие в конференциях, круглых столах, совещаниях, а также участие в разработке заказных материалов (концепции, программы, сборники научных работ).

Секции АПО:

- Понятийный аппарат в образовании и научных исследованиях (председатель М.А. Галагузова);
- Интеллектуальная собственность в образовании (председатель С.А. Новоселов, сопредседатель — Б.М. Асфандиаров);
- Структура учреждений профессионального образования (председатель М.В. Никитин);
- Дополнительное профессиональное образование (председатель Т.С. Панина);
- Непрерывное творческое образование (архитектура, искусство, культура, дизайн) (председатель Н.Ф. Метленков);
- Дидактический дизайн (председатель В.Э. Штейнберг);
- Специальное и инклюзивное образование (Председатель О.А. Степанова).

На сайте АПО ([apo-profobr.ru](http://apo-profobr.ru)) созданы рубрики всех семи секций, которые системно отражают основные результаты деятельности активы секций. Президиум выделяет содержательную работу секций, где председатели М.А. Галагузова, М.В. Никитин, О.А. Степанова, В.Э. Штейнберг.

Президиум приветствует системные формы описания работы ведущих колледжей РФ, опыт которых подробно излагается в тематических материалах

(цветных вкладышах) журнала «Профессиональное образование. Столица».

Президиум выделяет номера с опытом работы Ноябрьского колледжа информационных технологий, директор Л.Г. Соломко (№3, 2014 г.); Московского колледжа индустрии гостеприимства и менеджмента №23, директор З.Г. Данилова (№10, 2013 г.); Байкальского колледжа туризма и сервиса, директор В.В. Сергеев (№2, 2014 г.); Технологического колледжа №14, директор Ю.Д. Мироненко, г. Москва, (№5, 2013 г.); Педагогического колледжа №10, директор Л.Н. Михалева, г. Москва, (№6, 2013 г.).

Президиум отмечает и одобряет повышение публикационной активности членов АПО.

Так, в последние месяцы изданы новые книги академиком М.В. Никитина «Многофункциональный центр профессиональных квалификаций учреждения среднего профессионального образования как институциональная модель профессиональной успешности» и К.Г. Кязимова «Воспроизводство квалифицированных кадров для инновационной экономики».

В рамках соответствующих секций изданы тематические спецвыпуски приложений к журналу «Научные исследования в образовании»:

- №9, 2013 г. «Диссертационные исследования: качество и культура»;
- №10, 2013 г. «Специальное и инклюзивное образование»;
- №11, 2013 г. «Подготовка рабочих кадров и специалистов»;
- №12, 2013 г. «СПО России: проблемы развития»;
- №1, 2014 г. «Новое законодательство — новые проблемы»;
- №2, 2014 г. «Доступность образования для лиц с ОВЗ»;
- №3, 2013 г. «Концепции образования, проблемы развития»;
- №4, 2014 г. «Интеллектуальная собственность в образовании, науке, творчестве и культуре».

Повышение активности членов АПО в журналах «Качество образования», «Известия РАО», «Аккредитация в образовании», «Проблемы современного образования», «Юрист вуза», «ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика», «Ценности и смыслы», «Профессиональное образование в России и за рубежом», «Образование и занятость молодежи в России и за рубежом», в которых члены АПО ведут содержательную экспертную работу, направленную на развитие начального и среднего профессионального образования в Российской Федерации.

## Рекомендации

Президиум отмечает целесообразность и необходимость создания на базе ведущих УСПО РФ — совместно с ТПП и научным сообществом — отраслевых межрегиональных методических объединений для

обеспечения качества разработки профессиональных и образовательных стандартов, в том числе, их методического обеспечения.

Президиум акцентирует внимание экспертов АПО при рассмотрении проблем профессионального образования особое внимание обращать на терминологию, понятийный аппарат в области начального и среднего профессионального образования, отсутствие строгости в изложении которого ведет к значительным затруднениям в последующей работе.

Президиум отмечает необходимость профессиональной работы над конкретными поправками к Закону «Об образовании в РФ». Например, добиваться того, чтобы подготовка рабочих и специалистов велась не вместо, а вместе с НПО, не только по коротким программам, но и в рамках 3–4-летних программ в зависимости от сложности профессий.

Президиум согласился с предложениями директора Чебоксарского электромеханического колледжа А.А. Судленкова, вице-президента Союза директоров СПО РФ, Президента ТПП Чувашской Республики И.В. Кустарина о целесообразности создания Межрегиональной внедренческой лаборатории по разработке и апробации модели МЦПК с участием АПО и предприятий-партнеров колледжа. Разработка научного обеспечения деятельности лаборатории поручена вице-президенту АПО, профессору М.В. Никитину.

Президиум АПО поддержал деятельность межрегиональной внедренческой Лаборатории АПО, созданной на базе Байкальского колледжа туризма и сервиса (БКТиС, директор В.В. Сергеев, научный

руководитель — проф. М.В. Никитин), где ведется разработка и внедрение институциональной модели МЦПК с участием бизнес-сообщества.

Президиум АПО считает важным активное участие членов АПО в работе комитетов ТПП РФ в рамках VIII Международного форума по интеллектуальной собственности в конце апреля 2014 г., а также освещение этих мероприятий в журнале, приложении и на сайте АПО.

Президиум считает важным рассмотрение вопроса «О формировании модели МЦПК на базе УСПО» на российской Интернет-конференции (вебинаре) 27 марта 2014 г. с последующим отражением материалов обсуждения в журналах, на сайте АПО и направлением лучших материалов в Департамент подготовки квалифицированных рабочих кадров Министерства образования и науки РФ.

Президиум рекомендует продолжить эффективную работу экспертов АПО в рамках тематических вебинаров и спецвыпусков журналов по тематике секций АПО в 2014–2015 гг.

**Президиум выражает озабоченность тем, что в связи с упразднением учреждений начального профессионального образования значительно снижается подписка на журнал АПО «Профессиональное образование. Столица» и его приложения. Не оформили подписку на журнал и многие члены АПО. Редакция в связи с этим нуждается в конкретной помощи своего актива.**



## ВЕСТИ ИЗ РЕГИОНОВ: РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

### ОБСУЖДЕНА ТЕМА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

Вопрос подготовки инженеров для высокотехнологичных отраслей донских предприятий обсуждался специалистами в ходе выездного совещания экспертного совета при комитете Госдумы, которое прошло в Новочеркасске.

На повестку дня было вынесено два вопроса: повышение эффективности взаимодействия предприятий транспортного машиностроения с вузами железнодорожной отрасли и государственные задачи по обновлению образовательных стандартов в области железнодорожного транспорта для вузов и ссузов. На базе Южно-Российского государственного политехнического университета уже функционируют учебно-производственные кластеры, благодаря которым донской регион в скором будущем пополнится новыми инженерами.

«Впечатлило тесное взаимодействие сильного технического университета с предприятиями, формирование базовых кафедр на производствах. Это позволяет рассматривать проект не просто как пилотный, а как успешный. Сами работодатели определяют потребности в квалифицированном персонале, специалисты дали высочайшую оценку выпускников ЮРГТУ. Тот процесс, от которого страдали регионы, — процесс поиска наиболее талантливой молодежи

из районов в города, из городов в областные центры, благодаря закреплению кадров на производстве, я надеюсь, будет приостановлен. И Ростовская область вносит свой значительный вклад в этот процесс. Потенциал Дона, который всегда славился, должен быть воссоздан в рамках того пути, который указал Президент РФ», — прокомментировал первый заместитель председателя комитета Государственной думы Федерального собрания РФ по промышленности и развитию предприятий оборонно-промышленного комплекса Владимир Гутенев.

Кстати, ЮРГТУ уже не первый год сотрудничает с Новочеркасским электровозостроительным заводом. И это не единственный пример. «В Ростовской области есть хороший опыт совершенствования и развития системы подготовки кадров — многоуровневой, довузовской, вузовской и послевузовской. Перед нами стоит задача — развитие технического перевооружения предприятий. Этому поможет и тесная связь предприятий и вузов, то есть корпоративная практика, производственная практика. А выпускники, которые успели себя проявить, могут дальше развиваться в выбранном направлении», — отметил заместитель министра промышленности и энергетики региона Андрей Савельев.



**Г.А. МОНАХОВА**, д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры информатики Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова  
e-mail: gamonakhova@yandex.ru

**Д.Н. МОНАХОВ**, канд. пед. наук, старший преподаватель кафедры методологии социологических исследований Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова  
e-mail: MonakhovDN@yandex.ru

## СЕТЕВАЯ ПАРАДИГМА ОБРАЗОВАНИЯ: ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБУЧЕНИЯ

*Статья описывает инструментарий современных образовательных технологий в условиях сетевой парадигмы.*

*This article describes the tools of modern educational technologies in the conditions of the network paradigm.*

Эволюция образования привела к эпохе общепланетарного гуманистического образования, ориентированного на саморазвитие личности по формуле «образование через всю жизнь». В современном информационном обществе основой развития цивилизации выступают информационные процессы, в которых широкое применение находят информационно-коммуникационные технологии. Их внедрение в сферы деятельности человека способствовало возникновению и развитию глобального процесса информатизации. В свою очередь, этот процесс дал толчок развитию информатизации образования, которая является одним из важнейших условий реформирования и модернизации системы отечественного образования, так как именно в сфере образования подготавливаются и воспитываются те люди, которые формируют новую информационную среду общества.

Для современных студентов сетевое пространство становится виртуальной реальностью, в которой они проводят большую часть своего времени, получая необходимую информацию, осуществляя интерактивное взаимодействие с другими пользователями сети.

Веб-опрос сентября 2013 года на базе социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова показал, что 75% респондентов пользуются интернетом

ежедневно; 20% — несколько раз в неделю и лишь 5% — несколько раз в месяц [1].

Опишем методическую систему обучения в высшей профессиональной школе, ориентированную на применение современных технологий, включающую в себя элементы «Цели», «Результат», «Содержание», «Организационные формы», «Методы», «Средства». Рассмотрим, как эволюционирует каждый элемент данной системы в условиях сетевой образовательной парадигмы.

«Цели» и «Результат» определяются требованиями ФГОС ВПО.

«Содержание» определяется соответствующими планами и программами.

Формы организации учебной деятельности студентов — индивидуальные и совместные, групповые и коллективные, в которых обучающийся проявляется и развивается как личность, где он приобретает реальный опыт продуктивных социальных отношений. На смену традиционным формам приходят инновационные: электронный лекторий, телеконференции, виртуальные лабораторные работы, компьютерные симуляторы, консультации с преподавателями в режиме online, виртуальное общение с учебной группой, классом и т.д.

В элементе «Методы» на первое место выходят методы активного и проблемного обучения, видеометоды, исследовательские, методы контроля и самоконтроля.

Наибольшие изменения претерпевает элемент «Средства» — информационно-образовательная подсистема, где на первый план выходят интернет, электронная почта, аудио и видео средства, мобильные коммуникационные средства, программное обеспечение и т.д.

В условиях сетевой парадигмы образования характер обучения трансформируется. Приобретает все большее значение самостоятельная учебно-познавательная деятельность студентов. В корне изменяется и функция преподавателя. Его деятельность по преподаванию сменяется на управление процессом обучения: проектирование и коррекцию индивидуальных траекторий обучения студентов.

Появление Интернета изменило учебную деятельность обучающихся. Если раньше студент перемещался в пространстве в поисках источников знаний, теперь объем знаний перемещается в пространстве вслед за обучающимися. Не обращаясь к преподавателю, студент может проконтролировать свои знания и получить рекомендации по их коррекции в Интернете.

Цели, содержание, формы и методы обучения должны соответствовать особенностям технических, программных и технологических компьютерных средств. Остановимся на наиболее быстро изменяющемся элементе «Средства» и рассмотрим современный инструментарий.



iSpring Presenter 7 [2] дает возможность преподавателю создавать интерактивные курсы, доступные для просмотра на мобильных устройствах; записывать аудио- и видеосопровождение; добавлять тесты и опросы [3]. Преимущества учебных пособий, спроектированных с помощью iSpring:

1) возможность компактного хранения большого объема информации;

2) возможность выполнения интерактивных упражнений и тестов;

3) наглядность: широкие возможности построения визуальных моделей, представления графической и аудио информации;

4) хорошая структурированность (гипертекстовая организация информации).

Мультимедийные лекции, которые спроектировал преподаватель, становятся средством обучения в асинхронном или синхронном виде смешанного характера (очное и дистанционно — виртуальное обучение).

Видеоряд в таких мультимедийных учебных пособиях занимает ключевое место и сопровождается закадровым комментарием преподавателя. Следует учитывать то, что материал, который получают студенты, состоит из небольших порций информации, которые можно легко усвоить, длительностью от 4 до 20 минут. Преимуществами такого рода учебных материалов являются: возможность «выдать» запланированную порцию хорошо структурированного учебного материала; предоставить максимально наглядно транслируемую информацию; использовать материал где угодно и когда угодно.

Отличительной особенностью является то, что разработанные с помощью iSpring Presenter 7 учебно-методические пособия поддерживаются мобильными коммуникационными устройствами (Android 3.x, 4.x; iPad (iOS 5.x, 6.x, 7.x); Windows Phone 7.5, 8.x; Windows RT).

Сами материалы можно расположить в «Облаках» для открытого доступа всем или только определенным студентам. Эти материалы можно посылать по электронной почте конкретному студенту или давать доступ в «Облако».

Сервисы Dropbox, Cloud Drive, «Мое облако», Wuala, Google Диск, Яндекс Диск и многие другие облачные хранилища можно использовать в данном случае с ограниченным доступом к ресурсам (для конкретных студентов или группам).

Сегодня «облачные» технологии находят активное применение во всех развитых странах и в России, обеспечивая новые, экономически эффективные возможности для образования и научных исследований. Это модель обеспечения повсеместного и удобного сетевого доступа по требованию к общим информационным ресурсам, которые могут быть оперативно предоставлены.

Достоинством обучения в сети является его индивидуализация, которая каждому студенту обеспечивает возможность работать в генетически заданном темпе; возможность индивидуально опосредованной обратной связи, когда обучающийся имеет возможность задавать вопросы в режиме реального времени. В процессе работы в сети студент является активным объектом обучения.

*Для современных студентов сетевое пространство становится виртуальной реальностью.*

Авторские учебные пособия можно использовать и как справочный материал, который становится для студента конспектом основных моментов учебной дисциплины.

Другими словами, традиционное очное обучение в высшей профессиональной школе приобретает смешанный характер, так как наряду с синхронным групповым обучением осуществляется асинхронное индивидуальное обучение студента.

Информационно-коммуникационные технологии в этом процессе применяются, прежде всего, для обеспечения интерактивной коммуникации между студентом и преподавателем. Это делает процесс обучения индивидуализированным, оно осуществляется

через самостоятельную деятельность студента по месту проживания, работы.

Обучающийся свободен в выборе сроков и темпов работы с мультимедийным учебным материалом [2].

Таким образом, выстраиваются индивидуальные образовательные траектории. При этом осуществляется переход от синхронного процесса обучения к асинхронному обучению; от статического представления материала — к динамическому; от однонаправленного представления материала — к интерактивному; от мультимедийного представления учебной информации — к мультимедийному.

Мобильные информационно-коммуникационные средства связи (сотовые телефоны, смартфоны, коммуникаторы (iPhone); портативные карманные компьютеры (ПКП), планшетные компьютеры (iPad), доступные практически всем современным студентам превращаются в мобильные средства обучения, которые дают возможность получать/предоставлять учебную информацию в любое время и в любом месте. Таким образом, современные мобильные средства связи дают возможность преобразовать процесс обучения в более гибкий, доступный и персонализированный. Можно сказать, что в этом случае образовательный процесс становится персонально мобильным, а учебно-познавательная деятельность студентов — более продуктивной.

*Библиографический список:*

1. Лонцов В.В., Монахов Д.Н., Прончев Г.Б., Третьякова И.В. Безопасные информационные технологии для виртуальных социальных сред // *Инновационные информационные технологии*. — 2013. — Т.4. — №2. — С. 213–218.

2. Программы для дистанционного обучения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ispring.ru> (Дата обращения: 20.02.2014).

3. Монахова Г.А., Монахов Д.Н. Мультимедальные технологии в учебном процессе высшей школы // *Теория и практика общественного развития*. — 2013. — №11/1. — С. 150–153.

*Ключевые слова:* образование, мобильное обучение, инструментарий, облачные сервисы.



**Б.П. ДЬЯКОНОВ**, канд. пед. наук, доцент Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург  
e-mail: dyakonovbp@mail.ru

## ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ: «ЗА» И «ПРОТИВ»

*В статье рассматривается проблема процессного подхода к деятельности образовательного учреждения; показано, что он применим не только в управленческой сфере, но и в организации учебного процесса в вузе, прежде всего построенного на основе асинхронного подхода к обучению, позволяющего реализовать принцип субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса.*

*The article considers the problem of the process approach to the activities of an educational institution, it is shown that it is applicable not only in the administrative sphere, but also in the organization of the educational process in high school, first of all built on the basis of an asynchronous approach to the training, to implement a principle of subject-subject interaction between the participants of the educational process.*

Настоящий период в развитии вузовского образования характеризуется качественным изменением информационно-образовательной среды учебных заведений, когда компьютеры и другие технические средства уже становятся привычным атрибутом учебного процесса, а традиционные методики аудиторного преподавания вытесняются информационно-коммуникационными технологиями. Все более активное их применение в вузовской практике закономерно и неизбежно по многим причинам, и прежде всего потому, что современные студенты — молодые люди, родившиеся в компьютеризированном мире, — значительно лучше адаптируются к любой учебной среде, если она технологически насыщена. Немаловажно и то, что при современных масштабах и скоростях информационных потоков, с которыми взаимодействуют и преподаватели, и студенты, прежние подходы к вузовскому обучению попросту неэффективны и даже невозможны.

Кроме того, нынешние студенты, которым «не грозит» гарантированное трудоустройство «по распределению» после окончания вуза, более практически относятся к своему обучению. Они более избирательны в отношении изучаемого материала, который оценивают с точки зрения его полезности для дальнейшей профессиональной карьеры. Многие

студенты совмещают учебу с работой, причем не только с целью «подработки», но и с перспективой последующего трудоустройства, получения практического опыта в интересующей сфере профессиональной деятельности, «пробы сил». Это, в свою очередь, с одной стороны, требует от студента высокой степени самоорганизации, умения оптимизировать свою жизнедеятельность вообще и учебную деятельность в особенности, а с другой — должно быть обеспечено условиями вузовского обучения. И с этой точки зрения информационно-технологически насыщенные формы обучения являются наиболее целесообразными.

Именно поэтому развитие форм дистанционного, в первую очередь асинхронного обучения, в полной мере отвечающего этим требованиям, является актуальным и чрезвычайно перспективным. Кроме того, только на основе все более широкого применения асинхронного подхода можно реализовать в вузе такие модели обучения, как экстернат или индивидуальная образовательная траектория, которые на сегодняшний день фактически не используются в образовательной практике вузов, хотя в теории профессионального образования активно обсуждаются.

Однако внедрение таких форм обучения обуславливает необходимость не только технико-технологического оснащения учеб-

ной среды, но и существенного обновления методологических подходов к организации учебной деятельности студентов.

Прежде всего, такие подходы должны обеспечивать тот самый перевод обучающегося из позиции объекта педагогических воздействий в позицию субъекта управления собственной учебной деятельностью по достижению образовательных результатов, о котором так много говорят в последние годы. В условиях традиционной для вуза организации обучения, когда студент жестко ограничен сроками посещения лекций, семинарских и практических занятий, формами текущих отчетностей и контрольных мероприятий, т.е. функционально поставлен в позицию исполнителя кем-то выстроенной программы, и его задача состоит в соблюдении установленных нормативов и требований, трудно ожидать от него проявления «субъектности».

Поиски новых организационно-методических подходов к вузовскому обучению все чаще рассматриваются в непосредственной связи с актуальной проблемой создания эффективных систем менеджмента качества в образовательных учреждениях, в первую очередь — высшего профессионального образования. Успешное решение этой проблемы, в свою очередь, многие исследователи видят в адаптации к образовательной сфере бизнес-подходов

к управлению качеством, которые активно развиваются в сфере экономики. Хотя на сегодняшний день вопрос о правомерности их применения к сфере образования не решается однозначно, большинство современных исследователей сходятся во мнении, что достижения теории и практики менеджмента качества с полным основанием могут использоваться при создании систем менеджмента качества в образовательных учреждениях. Более того, Министерством образования и науки РФ было принято специальное постановление, в котором вузам предлагается строить системы менеджмента качества, основываясь именно на требованиях международных стандартов ISO серии 9000. И сегодня многие высшие учебные заведения страны приступили к разработке таких систем, построенных на основе процессного подхода в управлении качеством.

При создании модели системы менеджмента качества образования на основе процессного подхода возникает целый ряд трудностей, связанных со структуризацией образовательного процесса, составлением спецификаций процессов-составляющих, измерениями, анализом и мониторингом, оценкой эффективности применяемых измерений и др. В частности, в соответствии с этим подходом, в модели системы менеджмента качества на входе стоят требования потребителей и других заинтересованных сторон, а на выходе организации — удовлетворенность этих сторон. Непосредственным потребителем образовательных услуг вуза являются студенты, удовлетворяющие свои потребности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, профессиональном становлении. Основным исполнителем услуги образования являются преподаватели, тогда как администрация вуза выступает в роли посредника. Поэтому практическое применение процессного подхода к менеджменту качества вузовского образования требует, помимо прочего, мониторинга удовлетворенности потребителей — студентов этим качеством, а также оценки работы преподавателя с помощью объективных

показателей. Очевидно, что и та, и другая задачи чрезвычайно сложны.

Более того, по мнению ряда исследователей, процессный подход вообще не может использоваться применительно к образовательному процессу — взаимодействию между педагогами и обучаемыми в ходе реализации образовательных программ, направленному на достижение запланированных образовательных результатов. Обосновывается это положение тем, что «образовательный процесс с точки зрения менеджмента качества является специфическим процессом, к которому сложно применить все требования, предъявляемые к процессам в управлении качеством», и поэтому «использование процессного подхода в управлении качеством образовательного процесса возможно только в отношении процессов, его обеспечивающих» [1, с. 9-10].

Однако это утверждение представляется спорным. Как справедливо отмечает О.А. Свиридов, «любая развивающаяся, в том числе и образовательная система, может быть подвержена процессному анализу, т.е. для более эффективного управления ее развитием разделена на отдельные процессы» [2, с. 139]. И с этой точки зрения собственно учебный процесс не является исключением.

Более того, практические шаги в этом направлении в вузовском образовании уже делаются. Так, И.А. Лебедева и Е.В. Суханова считают процессный подход вполне применимым к менеджменту качества преподавания, «поскольку в процессе образования выход одного процесса образует непосредственно вход следующего, например, знания и навыки, полученные на занятии, необходимы для обучения на следующей или знания одной дисциплины — база для изучения другой» [3, с. 91]. Исходя из этого, они разработали схему оценки работы преподавателя с помощью объективных показателей качества учебного занятия.

Предложенная ими модель тоже не бесспорна, но она значима уже потому, что показывает возможность рассмотрения учебного взаимодействия «преподаватель

— студент» с позиций процессного подхода. Другой вопрос, что должны соблюдаться определенные методологические параметры, определяющие правомерность его применения к такому педагогическому объекту, как учебный процесс.

Так, сущность процессного подхода, отражающая его специфику по сравнению с другими подходами к управлению, выражается в том, что управление рассматривается как процесс — серия взаимосвязанных непрерывных действий, которые называют управленческими функциями. Каждая управленческая функция тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Соответственно процесс управления рассматривается как совокупность взаимосвязанных процессов — управленческих функций. Их состав может быть разным, но наиболее признанными считаются следующие функции — планирование, организация, мотивация, контроль. Эти четыре первичных, базовых функции управления объединены связующими процессами коммуникации и принятия решения. Целостность и эффективность деятельности организации обеспечивается при этом тем, что все subprocessы связаны с ее общими целями и миссией, определяются и направляются ими.

В отличие от этого, например, функциональный подход, наиболее распространенный сегодня в организациях, и не только сферы бизнеса, предполагает, что организация (фирма, предприятие, учреждение) — это совокупность взаимосвязанных функций, которые распределяются между ее структурными подразделениями, где их исполняют сотрудники. Однако, выполняя свои узкоспециальные задачи, сотрудники подразделений, как правило, перестают видеть конечные результаты деятельности всей организации и осознавать свое место в общей цепочке. Такая система заставляет персонал более или менее хорошо исполнять свои функции, но не ориентирует на достижение общего результата, что в свою очередь порождает множество проблем, снижающих эффективность деятельности организации.

Популярность процессного подхода в бизнесе объясняется тем, что он в большей мере, чем функциональный и другие подходы, нацелен на повышение гибкости бизнеса, сокращение времени реакции на изменения рынка и внешней среды, улучшение результатов деятельности организации, что стало особенно актуально в последние годы, в условиях высокой динамики внешней среды и конкуренции.

Рассматривая с позиций процессного подхода деятельность образовательного учреждения, в частности, вуза, можно более четко перенастроить деятельность всех его структурных и функциональных составляющих на достижение общей цели — удовлетворение образовательных потребностей общества, государства, личности с высоким качеством. Не секрет, что традиционная структурно-функциональная организация деятельности вузов в период рыночных преобразований в стране нередко приобретала парадоксальный характер, когда административные структуры, по сути призванные обеспечивать условия для основного «производственного» процесса — образовательного, жили как бы своей жизнью с достаточно высоким качеством за счет различных коммерческих операций, тогда как преподавательский корпус должен был «выживать» в условиях «остаточного финансирования» и при этом «качественно» выполнять свои педагогические функции. Очевидно, что в такой ситуации ожидать высокого качества образования было сложно.

Даже если такая ситуация в какой-то мере продолжает сохраняться во многих вузах до настоящего времени, тем не менее сегодня уже всем понятно, что это противоречит самому смыслу существования высшей школы. Процветание вуза, его долголетие и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг достижимы только при условии, если все управленческие процессы, деятельность всех его структурных подразделений, их взаимосвязи будут подчинены главной общей цели — обеспечение качественного образования. Именно с этой точки зрения, подчеркивающей

абсолютный приоритет собственно учебного процесса, процессный подход к управлению вузом является наиболее перспективным.

И что особенно важно, применение процессного подхода связано с необходимостью преодоления стереотипов функционального, субъект-объектного представления об образовательном процессе, характерного для традиционного образования, т.е. фактически с реальным переходом к субъект-субъектному взаимодействию участников образовательного процесса.

При таком подходе учебный процесс должен рассматриваться как системообразующий, но в то же время как субпроцесс, т.е. как элемент деятельности учебного заведения в целом, в единой системе параметров и критериев процессного анализа этой деятельности. Причем с этих позиций четко проявляется его специфика по сравнению с бизнес-процессами. Если в бизнесе, направленном на оказание определенных услуг населению, качество услуги зависит исключительно от тех, кто ее обеспечивает, в образовании качество образовательных услуг не определяется только качеством преподавательской деятельности и деятельности всех обеспечивающих структур и подразделений вуза. В образовании непосредственный «клиент», которому оказывается услуга, т.е. студент, является включенным участником учебного процесса. И степень его включенности, заинтересованности в получении этой «услуги» во многом определяет результат процесса.

Иными словами, если студент по тем или иным причинам не осваивает учебный материал (не хочет, не может, не считает для себя нужным и т.д.), то при любом сколь угодно высоком качестве преподавания невозможно получить высокое качество образования на выходе из процесса. В то же время важным фактором результативности и качества обучающей деятельности становится, например, то, насколько преподавателю удалось правильно замотивировать студента, «настроить» его на освоение учебного материала, показать значимость и место изучаемой дисциплины в

общей образовательной программе. При этом педагог не должен ограничивать самостоятельность студента, а, напротив, должен создавать условия для развития его познавательной активности и целеустремленности в обучении.

Особенно ярко это проявляется при асинхронном обучении, которое меняет и функции преподавателя, и функции студента в общей совместной деятельности. Такое обучение требует разработки новых, нетрадиционных приемов и структуризации содержания обучения, и его методического оформления, и мотивации обучающихся к освоению дисциплины, и контроля учебной деятельности студентов, и учебной отчетности, и оценки результатов обучения. На основе функционального подхода эти сложные дидактические задачи не решить. Поэтому процессный подход может стать вполне продуктивным не только в организации деятельности учебного заведения, но и в организации учебного процесса, осуществляемого на основе принципов асинхронного обучения. Другой вопрос, что прямой перенос методологических представлений из сферы экономики и управления в образование недопустим и невозможен, поэтому процессный подход требует адаптации к новой сфере применения с учетом всех ее специфических характеристик.

#### Библиографический список:

1. Матвеева Н.Н. Процессный подход в управлении качеством образовательного процесса как средство повышения качества образовательных результатов (на примере факультета и кафедры вуза): автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Самара, 2009. — 22 с.
2. Свиридов О.А. Процессный подход в управлении образовательными системами // Российское предпринимательство. — 2006. — №12. — С. 139-142. [Электронный ресурс]. URL: <http://creativeconomy.ru/articles/8157/> (Дата обращения: 18.03.2014).
3. Лебедева И.А. Процессный подход в менеджменте качества образования в вузе / И.А. Лебедева, Е.В. Суханова // Молодой ученый. — 2011. — №7. — Т. 1. — С. 91-94.

Ключевые слова: процессный подход, асинхронное обучение, субъект-субъектное взаимодействие.



**А.М. МАНАЕНКОВ**, канд. экон. наук, директор Технического пожарно-спасательного колледжа №57 имени Героя России  
**В.М. Максимчука**, г. Москва  
 e-mail: 57@prof.educom.ru

**Л.Н. КУДИНОВА**, руководитель структурного подразделения по инновационной деятельности колледжа  
 e-mail: kudinova@mail.ru

## УРОКИ ШКОЛЫ БЕЗОПАСНОСТИ

*В статье дан анализ деятельности Городской инновационной площадки и инновационных разработок колледжа по профилактике противопожарной безопасности и обучению правилам поведения в условиях повышенной опасности и риска ЧС в рамках программы «Безопасный город».*

*The article analyzes the activities of the City innovative platform and innovative developments of the college for the prevention of fire safety and training the rules of behavior in the conditions of the increased danger and risk of an emergency within the Safe City program.*

*«Расскажи мне — я забуду, покажи мне — я запомню, дай мне попробовать — я пойму» .  
 (китайская пословица)*

Жизненно важные интересы и ценности Москвы сосредоточены на решении проблем обеспечения комплексной безопасности города, включая сферу предупреждения и ликвидации ЧС, обеспечение пожарной безопасности, создание эффективной системы профилактики чрезвычайных ситуаций и пожаров. Вопросы личной безопасности и безопасности близких, особенно безопасность детей и подростков, — тема очень значимая сегодня для общества. Новую динамику развития профилактических мер противопожарной безопасности и обучению правилам поведения в условиях повышенной опасности и риска ЧС в образовательных учреждениях (ОУ) различных уровней образования могут обеспечить педагогические инновации учреждений СПО и учащейся молодежи.

В рамках мероприятий календарного плана второго этапа деятельности Городской инновационной площадки (ГИП) «Участие учреждений СПО в решении приоритетных городских задач» московский Технический пожар-

но-спасательный колледж №57 проводит эффективную реализацию программы инновационного образовательного проекта. Практическая направленность реализации проекта: организация сетевого взаимодействия и внедрение педагогических инноваций в ОУ различных уровней образования по профилактике противопожарной безопасности и обучению правилам поведения в условиях повышенной опасности и риска ЧС в рамках программы «Безопасный город».

Инновационный проект ГИП направлен на консолидацию усилий большого количества социальных партнеров, объединение кадровых и материальных ресурсов различных организаций, проводящих работы по профилактике противопожарной безопасности и правилам поведения в условиях повышенной опасности и риска ЧС и оказание услуг населению города.

Для второго этапа реализации инновационного образовательного проекта характерна работа по апробации и опытному внедрению инновационного продукта в образовательные учреждения различных уровней образования Москвы и регионов РФ. В этом периоде отмечается количественный рост охвата обучающихся мероприятиями, обеспечивающими информирование детей различных возрастных групп и населения по вопросам гражданской обороны,

пожарной безопасности, профилактики и защиты в чрезвычайных ситуациях.

Разработанный инновационный продукт — это ряд практико-ориентированных, взаимосвязанных между собой форм организации занятий, которые дают возможность обучающимся максимально проявлять свою активность в решении задач данной области, развивают их эмоциональное восприятие ситуации, знания и умения рационального поведения в экстремальных условиях. В его содержание включены педагогические разработки:

— Дополнительная программа социально-педагогической направленности «Азбука пожарной безопасности детям» — для детей старшего дошкольного возраста — разработана на основе современных технологий дошкольного образования и направлена на воспитание человека с осознанным соблюдением правил пожарной безопасности в повседневной жизни на уровне привычек и умений, приобретенных в раннем детстве.

— Программа дополнительного образования «Обучение школьников мерам пожарной безопасности», предназначенная для обучения, воспитания и профессиональной ориентации школьников (включая учащихся начальной школы), дополняет традиционный курс ОБЖ школы и программы ДОД по этой направ-



ленности, разработана в целях профилактики пожаров от детской шалости с огнем и их трагических последствий.

— Программа дополнительного профессионального образования «Пожарная безопасность» — Курс «Профилактика противопожарной безопасности и правила поведения в условиях повышенной опасности и риска в ЧС» — направлена на освоение умений применения первичных средств пожаротушения и предлагает решение учебно-конкретных ситуаций, в т.ч. на примере тушения различных очагов возгорания (огневые модули).

— Программа дополнительного образования детей и подростков «Юный пожарный» способствует формированию практических умений ориентироваться в чрезвычайных ситуациях. Показаны новые формы приобретения детьми и подростками знаний и навыков пожарной безопасности в сочетании с систематическими тренировочными занятиями, которые проводятся в соответствии с Положением о соревнованиях по пожарно-спасательному спорту. Теоретический и практический курсы этой программы, включая практические занятия на местности, на учебной башне, являются базой для подготовки к соревнованиям и выполнению контрольных нормативов. Практические занятия по пожарно-прикладному

спорту проводятся в учебно-методическом центре в форме групповых занятий по подготовке участия в комбинированной пожарной эстафете, эвакуации в дневное и ночное время, демонстрации практических навыков использования первичных средств пожаротушения.

*Помочь себе в трудной ситуации может лишь тот, кто получит необходимые знания о существующих опасностях.*

— Программа дополнительного образования детей «Оказание помощи при несчастных случаях и в экстремальных ситуациях» предназначена для учащихся ОУ общего, профессионального и дополнительного образования, включенных в волонтерское движение спасателей, для ознакомления с приемами оказания помощи при несчастных случаях и в экстремальных ситуациях.

Все инновационные программы были разработаны в сотрудничестве с Учебно-методическим центром по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций города Москвы. Особое внимание при этом уделялось соответствию

содержания обучаемой возрастной группе и формам практических занятий, обеспечивающих осознанное поведение и формирование умений грамотного поведения в ЧС в соответствии с возрастом обучаемых.

Для развития новых форм интерактивных технологий в обучении профилактическим мероприятиям в рамках инновационного проекта колледж начал сотрудничество с Педагогическим колледжем №6. Совместно были доработаны новые гибкие формы образования дошкольников. В дошкольном возрасте процесс познания у ребенка происходит эмоционально-практическим путем. Каждый дошкольник — маленький исследователь, с радостью и удивлением открывающий для себя окружающий мир. Как гласит китайская пословица «Расскажи мне — я забуду, покажи мне — я запомню, дай мне попробовать — я пойму». Помочь себе в трудной ситуации может лишь тот, кто получит необходимые знания о существующих опасностях, научится их своевременно распознавать, обходить стороной, сдерживать и уменьшать. В работе сделан акцент на доступности изложения материала и на интерактивные формы проведения занятий «Азбука безопасности на песке», предполагающие активное вовлечение участников в процесс обучения.

Содержание и организация практических занятий инновационного продукта позволяет изучить взаимодействие окружающей среды и человека, сформировать психологическую готовность к действиям в экстремальных ситуациях и работы в команде, мотивацию к дальнейшему обучению и участию в волонтерском движении спасателей и желание взаимодействовать с профессиональными аварийно-спасательными службами, умения по организации и оказанию помощи пострадавшим при различных несчастных случаях и оказавшимся в экстремальных ситуациях.

Реализация инновационного продукта с использованием ресурсов московского Технического пожарно-спасательного колледжа №57 направлена не только на формирование мотивации обучающихся на оказание помощи

пострадавшим при несчастных случаях и в чрезвычайных ситуациях, но и на профориентацию, организацию профессиональных проб и на популяризацию професий экстремального профиля. Так, в сентябре 2013 г., во время благотворительного фестиваля для детей-сирот работала площадка «Уроки школы безопасности». Волонтеры — студенты колледжа — провели презентации инновационных программ и мастер-классы, направленные на формирование навыков безопасности жизнедеятельности, повышение мотивации среди детей-сирот к выбору профессий и специальностей повышенного риска. Ребята смог-

ли попробовать себя в качестве пожарного, спасателя, скалолаза и т.д. В мероприятии приняли участие более 1000 детей из 50 детских социальных учреждений. Все дети являлись воспитанниками детских домов, школ-интернатов и социальных приютов Москвы, Подмоскovie, Ярославской, Рязанской, Калужской, Тверской и Тульской областей.

Подготовленный инновационный продукт рассматривается как социальный заказ на удовлетворение потребностей социума, так и как одна из форм гражданско-патриотического воспитания, формирования молодого поколения, готового участвовать в

оказании помощи в чрезвычайных ситуациях. Инновационные разработки колледжа ориентированы на последовательное и постепенное расширение теоретических знаний, формирование практических умений. Человек, обладающий даже минимальными знаниями о правилах поведения в экстремальных ситуациях и способах оказания первой помощи, тратит меньше времени на оценку происходящего, реже впадает в панику и способен более объективно оценивать исходящие угрозы.

*Ключевые слова: инновационная площадка, колледж, профилактика, противопожарная безопасность, инновации.*



## НОВОСТИ

### ИЗМЕНЕНИЯ В ПОРЯДКЕ ПОСТУПЛЕНИЯ В ССУЗЫ

В начале марта был опубликован приказ Минобразования, устанавливающий новый порядок приема выпускников школ в учреждения среднего профобразования. Документ приводит правила поступления в колледжи и техникумы в соответствии с действующим законом об образовании.

В соответствии с новой редакцией закона об образовании профобразование начального уровня теперь не является отдельной составляющей образования. На сегодняшний день СПО состоит из двух программ, в рамках которых будет проводиться подготовка специалистов среднего звена и квалифицированных служащих и рабочих.

Новым порядком поступления не меняются сроки, в течение которых поступающие должны получить информацию о правилах приема и других необходимых сведениях. В дополнение к этому абитуриенты информируются о том, что они должны пройти медицинский осмотр, если поступают на специальность, требующую в обязательном порядке прохождения медосмотра. С перечнем таких специальностей можно ознакомиться в правительственном Постановлении №697, которое было принято 14 августа прошлого года.

Тем, кто не может предоставить медицинскую справку, ссуз обеспечивает возможность пройти медобследование.

Еще одно изменение касается сроков приема документов от абитуриентов, желающих учиться очно. Если раньше документы принимались до 25 августа, то в этом году прием будет завершeн 15 августа.

Также в приказ включен перечень специальностей, по которым абитуриенты должны сдать экзамен, выявляющий их творческие способности, психологические и физические качества.

Кроме этого, стоит отметить, что с этого года у выпускников не будет возможности получить среднее профессиональное образование экстерном или поступить в рамках целевого приема.

### МИНОБРНАУКИ ГОТОВИТ НОВЫЙ ЗАКОН О НАУКЕ

31 января в Государственной думе РФ в ходе совещания по вопросам законодательного регулирования образования и науки министр образования и науки Дмитрий Ливанов заявил о том, что «пришло время для подготовки нового закона о науке». Министр напомнил, что «действующий закон о науке работает уже почти 20 лет, в него внесено огромное количество поправок».

Ливанов считает актуальным «проанализировать состояние научного законодательства в других странах, понять, на какие вопросы действующая редакция закона о науке ответов не дает, какие вопросы требуют дополнительного регулирования и подумать над возможностью создания нового закона о науке, научных исследованиях в РФ».

### В ОТДЕЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАО

26 марта состоялось очередное заседание Бюро отделения профессионального образования РАО. С сообщением «Инженерное образование как ресурс инновационного развития экономики» выступил академик РАО, зав. кафедрой инженерной педагогики Московского автомобильного института (ФГБОУ ВПО МАДИ) В.М. Жураковский. Следующее сообщение по теме «Роль русского языка в формировании межэтнических отношений народов Северного Кавказа» сделал академик РАО, и.о. директора Института национальных проблем в образовании РАО О.А. Омаров.

## КОМУ И КАК ГОТОВИТЬ ВОДИТЕЛЕЙ?

**В нашем журнале (№1, 2014 г.) было опубликовано Обращение автошкол России к Президенту В. Путину с просьбой не допустить принятия новых Программ подготовки водителей («Не тот документ, которого ждали») и комментариев к нему Н.О. Вербицкой, доктора педагогических наук, профессора кафедры автомобильного транспорта УГЛТУ, Екатеринбург. Ниже публикуется еще один отклик на проблему группы руководителей образовательных организаций Свердловской области.**

Неравнодушное отношение как специалистов, так и самых широких слоев общественности к анонсируемым изменениям в системе подготовки водителей, вылившееся в открытое письмо представителей автошкол в адрес Президента РФ, является еще одним системным сигналом для переживающей крайне сложный период системе российского образования. За последние годы, в интересах ее модернизации, на государственном уровне принято достаточно большое количество проектов и программ, запущены множественные процессы приведения в соответствие «лучшим образцам» образовательных стандартов, учебных планов, учебников и т.д. Однако, в абсолютно правильных и объективно неизбежных процессах обновления структуры и содержания современного образования, настораживает ряд как общих, так и частных (касающихся подготовки водителей) моментов.

Что касается общих ощущений, то они неразрывно связаны:

— с практикой рождения образовательных новаций без их детального обсуждения со всеми заинтересованными сторонами (проблема заключается в том, что следствием такого подхода, зачастую, является принятие решений о внедрении того, с чем не до конца согласны исполнители или потребители образовательной услуги, а в ряде случаев решения просто невозможно выполнить технически);

— с калейдоскопической частотой генерирования образовательных инициатив, когда их объективная необходимость зачастую подменяется модной тен-

денцией предложить что-либо усовершенствовать (представители «креативного класса», как люди с творческим началом, в образовании, безусловно, нужны и делают много хорошего, но иногда «перебарщивают» [1]);

— с определенной непоследовательностью принятия стратегических для развития системы образования решений — систематически подвергаются ревизии даже такие основополагающие принципы организации учебного процесса, как удельное соотношение его практической и теоретической составляющих (по результатам выступления российской команды на WSI-2013 ставится вопрос о целесообразности увеличения практической части профессионального образования до 80% [3] — тогда почему

и зачем два года назад вводили в действие совсем иные по своему наполнению стандарты?).

Детальное изучение новых учебных программ подготовки водителей не позволяет сделать однозначного вывода относительно того, что их введение позволит решить все те проблемы, которые мы испытываем сегодня в плане безопасности дорожного движения. И в первую очередь (если говорить о зависимости уровня аварийности на дорогах от качества подготовки водителя — но «держать в уме», что на эту самую аварийность влияет еще полтора десятка различных факторов) залогом такого отношения к предлагаемым программам являются все перечисленные выше причины и следствия этих самых причин:

— относительное увеличение объема ряда учебных программ вызывает самые различные отклики (кому-то кажется, что на обучение по-прежнему будет отводиться недостаточное количество времени, другие считают, что и этого слишком много);

— выражаются серьезные опасения относительно возможного удорожания стоимости процесса обучения, а уже на этом фоне — драматизируется ситуация относительно судьбы автошкол и работающих в них преподавателей;

— ведутся рассуждения о высокой степени вероятности (опасности?) лоббирования интересов отдельных товаропроизводителей учебного оборудования и оснащения;

— приводятся сведения о незначительной доле выпускников с курсов подготовки водителей катего-





рии «В», которые в дальнейшем становятся профессиональными водителями;

— отстаивается мнение об особой миссии женщины-водителя (?) и т.д.

При такой разнородности интересов и мнений, когда через несколько минут обсуждения сути проблем в системе подготовки водителей разговор неотвратимо сводится к монологу респондента о том: «а что будет именно со мной и моими интересами?», добраться до истины в первой инстанции чрезвычайно сложно. Всем не угодить и, по-видимому, действовать, прежде всего, необходимо исключительно в интересах повышения качества подготовки водителей и обеспечения безопасности на наших дорогах. И в этом смысле все остальное должно быть уже вторичным: и количество автошкол на душу населения, и трудная необходимость развития их материально-технической базы, и конкуренция, и цены на обучение в том числе.

С нашей точки зрения, оптимальному решению проблемы в данной сфере в достаточной мере соответствует подход, предлагаемый профессором Уральского государственного лесотехнического университета, доктором педагогических наук Н.О. Вербицкой, которая ставит вопрос о необходимости формирования в РФ национальной системы профессиональной подготовки водителей. Оправданностью данного подхода является то, что в нем находят свое отражение не только и не столько проблемные вопросы организационно-программного выстраивания учебного процесса (на что и направлены новые программы — но ведь не это является стержнем проблемы!), а подробно и системно рассматриваемый научный, методический, психологический и технический уровни проблематики.

Кроме того, в данном подходе достаточно серьезному анализу подвергнуты экономические процессы развития сферы транспортных услуг и, самое главное, — очень четко ставятся вопросы о взаимосвязи и взаимозависимости учебных и профессиональных компетенций современного водителя [2].



Профессор Н.О. Вербицкая совершенно справедливо поднимает вопрос о целесообразности разделения структуры и содержания подготовки водителей, использующих автомобиль исключительно в личных целях и водителей-профессионалов осуществляющих экономическую деятельность. По своей сути данная постановка вопроса является ключевой, поскольку: во-первых, она оправдана и логична, во-вторых — неразрывно связана с определением механизмов и условий сопряжения профессиональных программ подготовки водителей с профессиональными стандартами.

*Действовать необходимо исключительно в интересах повышения качества подготовки водителей и обеспечения безопасности.*

Кстати, данный подход вообще может стать отправной точкой в изменении существующего образа подходов к разработке в нашей стране образовательных стандартов, когда заложенные в них требования к профессии, специальности или направлению подготовки и базисные учебные планы похожи как близнецы-братья. А ведь само по себе многообразие существующих сегодня профессий и специальностей является залогом того, что все они различные и требуют к себе осо-

бенного, внимательного, а иногда и эксклюзивного подхода.

Что же касается вопросов непосредственной взаимосвязи качества подготовки водителей и обеспечения безопасности дорожного движения, то полагаем, что одними образовательными мерами проблему в любом случае решить будет очень сложно. Поэтому, если, как полагают некоторые специалисты, введение в действие новых программ подготовки водителей призвано еще и затруднить деятельность недобросовестных («серых») автошкол, то такая постановка вопроса, по меньшей мере, некорректна. В действительности для исправления ситуации необходим комплексный подход, основанный на национальной системе профессиональной подготовки водителей, усиленный набором мер административного, правового и ведомственного характера.

К числу таких мер целесообразно отнести решение следующих приоритетных задач:

1. Определение единого координирующего органа, в функции которого должно входить государственное регулирование в области обеспечения безопасности дорожного движения (в том числе лицензирования образовательных организаций, контроля процесса подготовки водителей и приема экзаменов на получение права на управление транспортными средствами).

2. Однозначная и абсолютно четкая формулировка требований к преподавателям, ведущим подготовку водителей. В перечень тре-

бований к преподавателю должны входить общепринятые в европейской и мировой практике условия по его возрасту, водительскому стажу, уровню образования, повышению квалификации и т.п. [4].

3. Получение кандидатом для зачисления на обучения водителем той или иной категории специального разрешения-допуска, которое должно выдаваться на основании справок о состоянии здоровья, остроте зрения, а также о наличии или отсутствии судимостей (в том числе за преступления, не связанные с нарушением правил дорожного движения).

4. Распространение всех основных принципов государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования на процесс подготовки водителей, вплоть до сохранения возможности получения образования вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (семейное образование и самообразование).

Подводя итог рассматриваемой теме, можно с определенной уверенностью сказать следующее: сегодня на наших глазах происходит знаковая процедура — организовано действительно всестороннее

обсуждение очень важной для общества и государства проблемы. И от того, насколько данный процесс будет успешен, зависит не только решение локальной задачи обеспечения повышения качества подготовки наших водителей — прецедент получения консолидированного (а значит и действенного) решения проблемы вполне может быть перенесен и на другие, не менее проблемные сферы в системе российского профессионального образования.

**Ю.А. Позднякова,**  
**руководитель Ресурсного центра развития профессионального образования агропромышленного и лесотехнического профиля Свердловской области**  
**С.И. Некрасов,**  
**канд. пед. наук, директор Каменск-Уральского агропромышленного техникума, член-корр. Академии профессионального образования**  
**А.Г. Безгодов,**  
**руководитель Территориального ресурсного центра агропромышленного профиля Южного управленческого округа Свердловской области**

*Библиографический список:*

1. Встреча Президента РФ В.В. Путина с участниками Российского литературного собрания / 21.11.2013 г., Москва, Российский университет дружбы народов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/news/19665>. (Дата обращения: 18.03.2014).

2. Вербицкая Н.О. Необходима национальная система подготовки водителей // Профессиональное образование. Столица — 2013. — №11. — С. 13–16.

3. Минобрнауки планирует реорганизовать ПТУ по западным стандартам // газета «Известия». — 2014. — №12 (29012).

4. Система подготовки водителей в Европе / АВТЭК [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://avtex24.ru/news/tdhjgf.html>. (Дата обращения: 18.03.2014).

*Ключевые слова:* подготовка водителей, профессиональные программы, образование, правила дорожного движения, безопасность.

*ОТ РЕДАКЦИИ:* данное письмо мы отправили Н. Золотаревой, директору Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительно профессионального образования Минобрнауки РФ.



## ВЕСТИ ИЗ РЕГИОНОВ: КАЛУГА, КРЫМ

### РАСТЕТ ПОТРЕБНОСТЬ В ИНЖЕНЕРАХ И РАБОЧИХ

«Региональная база вакансий в настоящее время насчитывает свыше восемнадцати с половиной тысяч рабочих мест», — заявила на встрече со студентами Калужского филиала МГТУ им. К.Э. Баумана, обучающимися по целевому набору министр труда, занятости и кадровой политики Калужской области Ирина Подковинская.

Наибольшая потребность в трудовых ресурсах заявлена предприятиями обрабатывающего производства, которые испытывают дефицит, в первую очередь, в инженерно-технических специалистах. По прогнозу в ближайшие пять лет им потребуется около четырнадцати с половиной тысяч рабочих и инженеров. Предполагаемый выпуск студентов-очников составит только 65% от прогнозной потребности предприятий региона.

### НАСТУПИЛ ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД В ОБРАЗОВАНИИ

Процесс перехода Крыма к российской системе образования займет несколько лет. Об этом сообщила министр образования и науки, молодежи и спорта Крыма Наталья Гончарова.

По ее словам, переходный период займет «три года для общеобразовательной системы и до пяти лет — для высшего образования». «Это достаточный срок, чтобы процесс был не ломким, а адекватным», — подчеркнула Гончарова.

## НОВОСТИ

### ДОГОВОРИЛИСЬ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Договор о сотрудничестве подписан в Белгороде в ходе заседания постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза Белоруссия и России по вопросам строительства Союзного государства.

Подписанное соглашение предполагает сотрудничество в образовательной и научной деятельности. В рамках договора планируется разработка и реализация совместных образовательных программ по приоритетным направлениям развития науки и техники, а также разработка и реализация совместных образовательных магистерских программ двойного диплома.



**М.А. ПОГОСОВА**, аспирантка Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова  
e-mail: pogosova.m.a@yandex.ru

## ОПЫТ МГУ: НОВЫЕ МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ

*Статья посвящена модификации классических методов преподавания точных наук и основана на опыте преподавания неорганической химии у студентов первого курса МГУ имени М.В. Ломоносова.*

*The article is devoted to modification of classical methods of teaching of the exact sciences and based on experience of teaching of inorganic chemistry at first-year students of Lomonosov Moscow State University.*

Современные информационные технологии развиваются удивительно быстро. В некоторых случаях это приводит к тому, что методики преподавания перестают соответствовать новым требованиям, вследствие чего понижается их эффективность [1]. В связи с этим ниже будет описан метод, разработанный и использованный в ходе работы со студентами первого курса химического факультета Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова и показавший свою эффективность.

В основу данного метода входят педагогические традиции МГУ имени М.В. Ломоносова. В соответствии с ними учебный процесс подразделяется на следующие компоненты:

1. Предоставление четкого *плана работы*, требований и дат предоставления результата и/или проведения контрольных работ;

2. *Лекции* ознакомление с новой темой, обозначения наиболее важных областей предмета, структурирование знаний (аудитория около 200 человек);

3. *Семинары* — подробное рассмотрение наиболее важных вопросов, проработка примеров задач (группы около 30 человек);

4. *Домашняя работа* — самостоятельная работа с теорией и задачами (группы около 30 человек);

5. *Коллоквиум* — итоговое обсуждение пройденной темы с элементами устного зачета (группы около 15 человек);

6. *Контрольная работа* — итоговая самостоятельная работа по пройденной теме (группы около 30 человек и/или около 200 человек);

7. *Курсовая работа* — итоговая самостоятельная практическая работа, сопровождаемая написанием и защитой реферата (непосредственное руководство ограниченного числа учащихся, редко превышающее 5 человек);

Основные изменения коснулись содержания перечисленных компонентов, в связи с чем они будут рассмотрены подробнее.

**План работы.** Предоставление четкого и подробного плана работы помогает учащимся грамотно распределить свое время. План был предоставлен аудитории в напечатанном виде на первом семинаре (один экземпляр на группу). Электронная версия плана была представлена на официальном сайте химического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова (в формате .doc и .pdf). Элементы программы были дифференцированы по сложности и оценке. Это помогло учащимся грамотно расставить приоритеты при рассмотрении темы, что, в некоторых случаях, играет немалую роль в успешном прохождении нового материала.

Современные молодые люди окружены огромным массивом информации, который не ограничивается выданной и/или определенной учебной литературой. Каждый автор пишет свой учебник в соответствии со своими представлениями о важных и второстепенных, сложных и простых элементах предмета. Эти представления не всегда соответствуют реальной ситуации, с которой сталкивается педагог.

Часто преподаватели ожидают от своей аудитории наличия знаний, которые, по мнению педагога,

учащиеся должны были освоить ранее. Однако такие знания не всегда держатся в оперативной памяти, не говоря о ситуациях, когда подобные знания вообще отсутствуют. Таким образом, предоставление четкого плана и проставление приоритетов позволит как педагогу, так и учащимся более полно и грамотно оценить текущую ситуацию и спланировать, в соответствии с этим, ход своих дальнейших действий.

**Лекции.** Прежде чем познакомиться учащегося с материалом новой темы, было принято во внимание, что учащийся может быть совершенно не знаком с базовыми основами, на которых построена эта тема. Лекция сопровождалась презентацией слайдов, в которой были заранее составлены запасные слайды с этой базовой информацией.

Чрезвычайно важен контакт с аудиторией — даже взрослый человек не может концентрировать свое внимание на предмете дольше 15 минут [2]. Привлечь внимание молодой аудитории, не знакомой с предметом, непросто. Для того чтобы достигнуть успеха, были использованы следующие инструменты:

1. *Обоснование актуальности темы.* Наиболее часто встречающийся вопрос среди учащихся, это «зачем нам это нужно?». При этом стоит отметить, что получение хорошей оценки и отсутствие отставания от учебного плана — плохой мотиватор. В ходе лекции были использованы самые жизненные и бытовые примеры, т.к. то, с чем человек сталкивается в жизни, ярче воспринимается.



Так, например, при описании химических элементов, полезно оговорить области применения соответствующих чистых веществ, описать и/или показать их внешний вид (при наличии опытных образцов или презентации). Даже при отсутствии показательных образцов можно воспользоваться фотографиями.

**2. Иллюстрирование.** Может проводиться самыми разными способами, в зависимости от возможностей преподавателя и образовательной организации. Это могут быть как реальные опытные образцы, так и презентация видео/фото. Стоит отметить, что иллюстрации могут быть не только смысловые, но и ассоциативные (например, фотографии цветов при описании спектров поглощения). Такие иллюстрации работают по принципу «отвлекая — привлекай» и также благотворно влияют на восприятие основной информации [2, 3].

**3. Диалог.** Поддерживался постоянный диалог с аудиторией — очень эффективный способ удерживать внимание. Прежде чем озвучить тот или иной тезис задавались вопросы аудитории («Как Вы думаете, что должно получиться?..», «Кто-нибудь помнит, как называется этот эффект?..» и т.д.). Желательно вывести аудиторию из полной тишины и побудить ее к активному участию в обсуждении новой темы. Учащиеся должны понять, что они могут разговаривать с педагогом, задавать ему вопросы. Лекция — это первое знакомство с темой, а не экзамен. Нужно быть готовым к тому, что будут заданы

вопросы, ответы на которые очевидны лектору. Однако это совсем не значит, что они известны учащемуся. Более того, услышав вопрос, а тем более стараясь найти на него ответ, учащийся сильнее концентрирует свое внимание на рассматриваемой теме.

**4. Работа с источником информации.** Некоторый объем теории, который не является высокоприоритетным (в соответствии с планом), может быть не включен в лекцию. При этом следует указать, в каком источнике информации описана эта теория (указать только название источника, но не точную страницу или главу). Такой подход позволит не только сократить время лекции, но и научить аудиторию работать с книгой.

На первый взгляд может показаться, что работа с книгой не должна выделяться в особый навык. Однако это не всегда так — при отсутствии опыта поиска информации в книге, учащиеся в дальнейшем, могут столкнуться с серьезными проблемами по учебе. Навык грамотного поиска информации должен быть выработан как можно раньше. Ведь именно он лежит в основу написания литературного обзора курсовых и дипломных работ.

**Семинары.** При первой встрече с группой были оговорены условия проведения семинара. В эти условия вошли как аспекты образования, так и аспекты дисциплины. Группе было четко и подробно рассказано, что позволительно, а что — нет. Были указаны наказания за ту или иную провинность, вклю-

чая степень понижения оценки в зависимости от ошибки. Помимо наказаний существовали и поощрения, например хорошая оценка за урок наиболее активным и результативным участникам дискуссии. Не стоит смешивать оценки за контроль знаний с оценками за поведение.

Уровень предоставляемой на семинарах и лекциях информации полностью соответствовал уровню контроля знаний. В этом случае аудитория проведет четкую связь между учебным процессом и той выгодой, которую они могут из него извлечь. Повышенная мотивация способствует улучшению дисциплины в коллективе. Более того, это соответствие сильно повысит ценность семинаров в глазах аудитории [1].

На семинарах рассматривалось применение теоретических знаний на практике. При этом желательно задействовать всю группу. Традиционно для этого одного учащегося вызывали к доске и просили привести решение поставленной задачи. Это привлекает внимание группы до того момента, пока не остановится определенная динамика диалога и/или письма. Избегалось «протягивание» времени в ожидании ответа от учащегося или его выхода к доске. Более того, его не укоряли за незнание правильного ответа. Семинар — это процесс обучения, а не контроля знаний. Выход к доске не должен ассоциироваться с наказанием. Этот процесс должен сопровождаться поощрением, в случае активного и результативного участия.

К обсуждению рассматриваемого у доски вопроса была подключена вся группа. Если учащийся не может привести правильное решение, ему пробовали подсказать из аудитории — ощущение своей причастности к процессу и участие в диалоге позволяют более эффективно воспринимать получаемую информацию. В случае, если группа не могла предложить правильный ответ, задавались наводящие вопросы. Если после этого группа все же не решала задачу, предоставлялось правильное решение.

**Домашняя работа.** В домашнюю работу было включено написание небольших рефератов по теории пройденной темы. При этом

реферат включал в себя все пункты учебного плана по текущей теме и иллюстрации к ним, независимо от их дифференциации. Учащиеся писали рефераты собственноручно (рукописный текст) с использованием разнообразных источников информации. Взаимопомощь при написании рефератов не только не запрещалась, но поощрялась. Рефераты оценивались в соответствии с планом: чем выше категория упущенной или неверно приведенной информации, тем ниже оценка. Была также введена параллельная система оценок за оформление. Такая оценка принималась во внимание при рассмотрении сложных спорных случаев. Следует отметить, что реферат несет в себе исключительно учебную функцию и оценка за него не носила определяющий характер. Основной контроль теоретических знаний осуществляется во время коллоквиума. Таким образом, снимается такая проблема, как плагиат.

Независимо от того, что является источником, для написания подобного текста потребуются потратить время и усилия. Таким образом, каждый учащийся ознакомится с содержанием теории по текущей теме. Более того, следует учитывать индивидуальность восприятия каждого отдельного человека: один и тот же учебник может быть понятен одному и совершенно не понятен другому. При написании своего реферата, учащийся может использовать наиболее удобные ему примеры и формулировки. Таким образом, к концу курса у каждого учащегося

на руках будет учебник собственной работы, наиболее понятный и знакомый ему. С помощью такого учебного пособия можно гораздо эффективнее подготовиться к этапу проверки знаний, особенно для учащихся с развитой кинестетической памятью.

Наличие такого задания было оговорено при первом знакомстве с аудиторией. Реферативная форма конспектирования теории дополняла классическое домашнее задание, содержащее в себе задачи различного уровня сложности по пройденному материалу.

**Коллоквиум.** Коллоквиум проводился перед проведением контрольной работы. В диалоге с преподавателем и отвечая на вопросы по программе, учащиеся проговаривают элементы теории и воспринимают ее с учетом мнения своих коллег, что способствует закреплению информации. При ответе на вопросы учащиеся могли пользоваться своими рефератами. Это условие не влияет на оценку уровня знаний учащегося: в случае, если учащийся плохо разбирается в материале, то он не сможет поддерживать обсуждение того или иного вопроса, т.к. не сможет легко и быстро ориентироваться в реферате. Стоит отметить, что коллоквиум проводился с группами около 5 человек (т.е. общая группа в 15 человек сдает коллоквиум за три дня), что позволяло равномерно распределить все вопросы программы и подключать к обсуждению всех присутствующих. Это помогает повысить объективность оценки уровня знаний учащихся,

т.к. вероятность избежать обсуждения плохо изученных вопросов сводится к минимуму.

На коллоквиуме все учащиеся могли обсудить с преподавателем вопросы и проблемы, с которыми они столкнулись при написании реферата. По итогам обсуждения были проставлены оценки. Рефераты были собраны на проверку спустя несколько дней после коллоквиума — это позволило учащимся дополнить и/или исправить ошибки. Рефераты были возвращены за несколько дней перед контрольной работой — чтобы учащиеся могли подготовиться к ней наиболее эффективно.

Коллоквиум представляет собой проверку выполненного задания с элементами обучения и устного зачета. В ходе коллоквиума педагог объясняет аудитории те элементы теории, которые вызвали вопросы и/или проблемы. Таким образом, учащийся не просто оценит уровень своих знаний, но и повысит его.

**Контрольная работа.** Классическая самостоятельная работа, в составе которой совместно с задачами могут присутствовать элементы теории. На усмотрение преподавателя, контрольная работа может выполняться с использованием рефератов.

**Курсовая работа.** Практическая составляющая курсовой работы проводится учащимся под непосредственным контролем научного руководителя. В ходе работы была необходимость оперативного обмена информацией с учащимися. Для того чтобы реализовать удобное, информативное и оперативное общение между научным руководителем и учащимися, были использованы ресурсы социальной сети «ВКонтакте».

Для этого была создана так называемая «закрытая группа», просмотр информации которой был доступен только администратору (научный руководитель) и пользователям, обладающим приглашением администратора (учащиеся). В группе было сформировано несколько разделов:

1. «*Файлы*». В данном разделе была представлена необходимая научная информация: электронные книги, статьи, авторефераты, презентации специализированных лекций и т.д.



2. «Форум». Было открыто несколько важных тем, доступных для обсуждения в режиме реального времени. К таким темам относятся вопросы проведения практической работы, правила написания реферата, аспекты, касающиеся защиты работы и поиска необходимой информации.

3. «Стена». Этот ресурс использовался для оперативного донесения информации до участников: вся опубликованная на «стене» информация автоматически рассылалась всем участникам группы в раздел «новости» их профилей. Таким образом, все учащиеся уведомлялись о ходе работы своих коллег, появлении результатов анализов, важных мероприятиях.

Популярность и востребованность социальной сети «ВКонтакте» привела к формированию надежного и эффективного контакта с учащимися.

Две курсовые работы, проведенные студентами первого курса под моим руководством по описанной методике, были защищены на «отлично» и рекомендованы к участию во внутривузовском конкурсе курсовых работ.

В ходе работы использовалась рейтинговая система оценок. Итоговая оценка по всем работам отчетного периода (четверть или семестр) равна оценке, полученной на проверочной работе по всему пройденному курсу (итоговая контрольная работа или экзамен).

Максимальное количество баллов за ту или иную выполненную работу соответствует ее статусу и может варьироваться в зависимости от структуры курса, учебного плана и взглядов преподавателя. Ниже, в качестве примера, приведена типовая рейтинговая система оценок:

1. Итоговая проверочная работа по пройденному курсу (экзамен или итоговая контрольная работа) — 100 баллов;

2. Максимальная суммарная оценка за отчетный период (семестр или четверть) — 100 баллов.

Если предположить, что за отчетный период должно быть рассмотрено  $n$  тем, то:

- Контрольная работа по пройденной теме —  $100/n$  баллов;

- Коллоквиум по пройденной теме —  $0,6 \cdot 100/n$  баллов;

- Домашняя работа (суммарно по пройденной теме) —  $0,2 \cdot 100/n$  баллов;

- Реферат (суммарно по пройденной теме) —  $0,2 \cdot 100/n$  баллов;

Максимально возможная итоговая оценка — 200 баллов.

Округление оценки в спорных случаях не превышало 5% от максимально возможной. Максимально возможные оценки по всем видам работ были указаны в учебном плане.

В ходе работы все оценки формировали текущий рейтинг по успеваемости, который обновлялся и публиковался после каждой пройденной темы.

Рейтинговая система оценок позволяет наиболее объективно формировать итоговую оценку по пройденному курсу. Эта система способствует более ответственному отношению учащихся ко всем элементам учебного плана. Более того, такая система сводит к минимуму возможность получить неадекватную итоговую оценку благодаря «счастливному» или «несчастливному» билету (или варианту) на итоговой проверочной работе.

Продуктивность работы студентов возрастает благодаря повышению внутренней мотивации и совместной работе. По итогам 3 месяцев работы по описанной методике было установлено повышение успеваемости студентов — средняя оценка по предмету повысилась на 15-20%.

*Библиографический список:*

1. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. В 4 томах. — Т. 1. — 2-е изд., стереотипное. — Москва: Генезис, 2000. — С. 7-17.

2. Фопель К. Энергия Паузы. — Москва: Генезис, 2011. — С. 5-16.

3. Ginsburg H.P. Thoughts on the future of research on mathematics and science learning and education. / H.P. Ginsburg, S.L. Golbeck // *Early Childhood Research Quarterly*. — 2004. — Vol. 19. — P. 190-200.

*Ключевые слова:* точные науки, методы преподавания, химия.



## НОВОСТИ

### МИНОБРНАУКИ РЕГЛАМЕНТИРОВАЛО ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Министерство образования и науки разъяснило, какие специальности нельзя получить, обучаясь в техникуме или колледже исключительно дистанционно. А также — для поступления на какие специальности вузы могут назначить дополнительные творческие или профессиональные экзамены.

Перечень профессий, для освоения которых одних электронных технологий недостаточно, в России появился впервые. Например, дистанционно учиться запретили на реставратора, фельдшера, акушера или юриста. Также в список попал ряд технических направлений подготовки: судоводитель и электромеханик.

Всего в России насчитывается примерно 235 специальностей среднего профессионального образования. Четверть из них вошли в перечень. Эксперты объясняют: ограничения необходимы

для того, чтобы обеспечить студентам хорошую практическую подготовку.

Перечень специальностей, по которым вузы могут проводить дополнительные вступительные испытания, утверждается ежегодно. В прошлом году в этот список включили рекламу и авионавигацию. В этом году добавили лечебное дело и педагогику.

Программа сдачи экзаменов для поступления на творческие специальности в России уже отработана. А вот каким будет экзамен для врачей и педагогов, эксперты пока не говорят.

По закону, вузы должны утвердить формы вступительных испытаний до 1 марта. Так как Приказ министерства появился позже этой даты, абитуриенты будут сдавать экзамены по новым правилам со следующего, 2015 года.



**А.Г. КУКУШКИНА**, аспирантка Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого  
e-mail: [anna\\_kukushkina@yahoo.com](mailto:anna_kukushkina@yahoo.com)

## «ОТЦЫ И ДЕТИ»: СОВРЕМЕННАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

*В статье представлено теоретическое обоснование целей, задач и содержания подготовки будущих социальных педагогов к организации межпоколенного взаимодействия.*

*The article is devoted to modification of classical methods of teaching of the exact sciences and based on experience of teaching of inorganic chemistry at first-year students of Lomonosov Moscow State University.*

Гармонизация межпоколенных отношений на сегодняшний день является одной из актуальнейших социальных проблем. В условиях старения населения и ускорения темпов научно-технического развития одной из приоритетных задач гуманитарных исследований становится поиск основы для сохранения преемственности поколений и установления диалога между представителями разных возрастных групп.

В данном исследовании понятие «межпоколенные отношения» трактуется как совокупность различных ситуаций общения и взаимодействия, содержание которых включает двустороннюю трансмиссию знаний, культурного наследия, ценностных ориентаций и мировоззренческих установок, а характер определяется спецификой социокультурной среды, возрастными нормами и ожиданиями, личностными и психологическими особенностями представителей разных возрастных групп. В данной работе термин «межпоколенное взаимодействие» понимается как взаимодействие молодого поколения (школьники и студенты) с представителями третьего возраста (пожилыми людьми).

Особую проблему представляет развитие преемственности между молодым поколением и пожилыми людьми, которые в силу кардинальных различий в стиле жизни и воспитании, а также социально-экономических изменений оказались разделены стеной непонимания. П. Кравчук и Ю. Шкарина отмечают, что в современном обществе «наблюдается процесс

межпоколенческого дистанцирования в семейных отношениях... Молодое поколение расторгается с дедушками и бабушками и как носителями идей прошлого, и как авторитетами в семье, ориентирами в жизни. Если советская молодежь была четко ориентирована на старших членов семьи, их нормы и оценки, то современные молодые люди ориентированы в большей степени на ценности и нормы сверстников» [1, с. 40].

На сегодняшний день значительно снизилось число межпоколенных контактов, доступных ребенку. В силу преобладания нуклеарных или неполных семей, увеличения числа однопородных семей, возрастной сегрегации детей в воспитательных учреждениях, встает острая необходимость целенаправленного создания ситуаций межпоколенного общения, в которых создаются дополнительные сферы социализации личности [2],

происходит обогащение опытом разноплановой деятельности, способствующее познанию себя и других, формированию общественной активности, возникновению отношений ответственной зависимости в коллективе [3].

Обобщая вышесказанное, можно заключить, что для гармонизации межпоколенных отношений необходима специально организованная последовательная работа по созданию условий, в которых представители разных возрастов смогут «заново познакомиться» друг с другом, получить достоверную информацию о представителях другой возрастной группы, переосмыслить свои установки и ценностные ориентации. Значимость педагогического сопровождения взаимодействия поколений в настоящее время получает обоснование на государственном уровне. Так, в национальной доктрине российского образования





среди основных целей и задач, которые призвана выполнять отечественная образовательная система на первом месте указано обеспечение «исторической преемственности поколений, сохранение, распространение и развитие национальной культуры, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России» [4].

Анализируя работу координаторов и организаторов межпоколенных программ, многие зарубежные исследователи констатируют необходимость профессиональной подготовки специалистов межпоколенного взаимодействия. Определяя особенности работы профессионалов этой сферы, авторы отмечают важность концентрации их работы на «межпоколенности» организуемого взаимодействия, что предполагает учет социокультурных, психологических, лингвистических и иных особенностей каждой группы субъектов общения, учет мировоззренческих отличий и мобилизацию различных ресурсов для создания максимально эффективной среды для обмена мнениями, снятия коммуникативных барьеров, выявления ценности каждого участника проекта и т.д. Задачей специалистов по межпоколенному взаимодействию является построение общества новой культуры взаимодействия разных возрастов [6, с.176].

Готовность будущих социальных педагогов к организации взаимодействия детей и подрост-

ков с пожилыми людьми является своеобразным личностным образованием, представленным совокупностью специальных знаний (о социально-психологических особенностях старшего поколения и молодых людей, особенностях их взаимодействия, о закономерностях развития и обучения в разном возрасте, об основных механизмах старения и стратегиях поведения, о принципах, методах и технологиях социально-педагогической работы с пожилыми людьми, о содержании и организации межпоколенного взаимодействия). С целью формирования у студентов данного личностного образования был разработан спецкурс «Организация взаимодействия детей и подростков с пожилыми людьми».

Предлагаемый курс решает следующие задачи:

- понимание старения населения как социально-демографического процесса со всеми его позитивными и негативными последствиями; формирование ценностного отношения к периоду старости и к людям третьего возраста;
- ознакомление с новой социально-психологической моделью старости, проблемами образования пожилых людей, вопросами поэтапной подготовки к пожилому возрасту;
- овладение теоретическими и практическими основами социально-педагогической работы с пожилыми людьми;
- ознакомление с передовым опытом и технологиями организа-

ции взаимодействия школьников с пожилыми людьми в России и за рубежом;

- формирование готовности студентов к организации межпоколенных практик, к осуществлению психолого-педагогического сопровождения взаимодействия поколений.

- развитие профессионально значимых для данной деятельности личностных качеств обучающихся.

Подготовка социальных педагогов в рамках данного спецкурса осуществляется на основе сочетания культурологического и личностно-деятельностного подходов. В данном случае педагог воспринимается как носитель культуры, транслятор общечеловеческих ценностей, чуткий и тактичный наставник в общении двух поколений.

Для обеспечения сознательности и активности будущих организаторов межпоколенного взаимодействия занятия предполагают создание ситуаций формирования суждений, способности к принятию решений, ситуаций успеха и признания. Указанные ситуации имеют место в ходе применения различных интерактивных методов социально-психологического обучения: деловых и ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций, проведения круглых столов и выставок, групповой проектной и творческой работы. Большинство занятий направлено на практическое решение проблемы и завершается созданием интеллектуальных продуктов (сценариев, проектов, планов работы и т.д.)

Аудиторное обучение сопровождается добровольческой деятельностью студентов, направленной на содействие в организации межпоколенных проектов в образовательных учреждениях, на базе социальных центров. Это позволяет студентам на практике оценить и проанализировать свою работу, откорректировать суждения и поведенческие стратегии. Кроме того, ситуации социального партнерства с учреждениями города позволяют получить внешнюю объективную оценку собственных успехов или неудач, выслушать конструктивные замечания и напутствия опытных специалистов.

Апробация разработанного курса была проведена на базе Психоло-



лого-педагогического факультета Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. В течение второго семестра обучения направления «Психолого-педагогическое образование» студенты осваивали представленные темы, участвовали в обсуждении проблемных вопросов курса и подготовке практических заданий. На занятиях обсуждались как зарубежные, так и отечественные проекты, посвященные межпоколенному взаимодействию. Были определены основные направления совместной работы поколений, возможные трудности в общении. Итоговым испытанием стала разработка социальных проектов по организации совместной работы пожилых людей и школьников.

Одним из представленных проектов стала межпоколенная программа «Мы вместе», рассчитанная на совместную работу пожилых людей и школьников по подготовке праздника для детского дома-интерната. В рамках проекта школьникам и пожилым людям предстояло изготовить сувениры и подготовить план праздника, посвященного Дню защиты детей. Взаимодействие предполагало обучение школьников рукоделию, совместную творческую активность и межличностное общение в ходе работы.

На основе наблюдений в ходе занятий и рефлексивных отчетов, которые участники курса выполнили по итогам обучения, можно сделать вывод, что данная учебная дисциплина заставила студентов по-новому взглянуть на жизненный потенциал старшего возраста, определить для себя возмож-

ности развития и досуга старшего поколения: «Пожилый возраст открылся для меня совсем с другой стороны!», «Оказалось, в период старости можно открыть в себе новые возможности, освоить что-то совершенно незнакомое...»; «Некоторые занятия курса настроили на размышления о подготовке к старости и к будущей жизни вообще, так что информация по данной теме — бесценна...», «Я считаю, что этот курс заставляет каждого задуматься об отношениях между поколениями, и попытаться сделать их немного лучше!»

Положительным моментом оказался перенос полученных знаний в реальную жизнь: «На наших занятиях я все новые знания и мысли сопоставляла со своей семьей и понимала, как тяжело порой приходится моим бабушкам и дедушкам, или наоборот, в чем им повезло больше, чем остальным». Большая часть студентов отметила необходимость увеличения практической части курса, в том числе заданий, предполагающих общение со своими прародителями и пожилыми людьми вообще.

У студентов возникла потребность в поиске информации об объединениях пожилых людей в городе и их специализации. Появилось желание участвовать в межпоколенных программах. Однако стоит отметить, что данная дисциплина предполагает наличие некоторого жизненного опыта у участников, а также основных психолого-педагогических знаний и будет более эффективно реализовываться на старших курсах обучения. При этом требуется расширить практический блок работы

с привлечением социальных партнеров высшего учебного заведения, что позволит реализовать разработанные межпоколенные проекты на практике и проверить эффективность полученных знаний и уровень сформированности компетенций межпоколенного взаимодействия.

*Библиографический список:*

1. Кравчук П., Шкарина Ю. Особенности социальных взаимодействий между пожилыми людьми и молодежью в современной социокультурной ситуации // Вопросы культурологии. — 2007. — №7. — С. 39–42.
2. Ермолаева М.В. Дети и пожилые люди: диалог через поколение // Мир психологии. — 2010. — №1. — С. 121–128.
3. Дымов Е.И. Психолого-педагогический аспект межвозрастного взаимодействия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kursk-psychol.narod.ru/gazetka/xxii-uman.htm>. (Дата обращения: 18.02.2014).
4. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [sfedu.ru/docs/program\\_razv/doctrina.doc](http://sfedu.ru/docs/program_razv/doctrina.doc) (Дата обращения: 18.02.2014)
5. Данилюк А.Я. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России / А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, В.А. Тишаков. — Москва : Просвещение, 2009. — 24 с.
6. Intergenerational Programmes: Towards a Society for All Ages, by Mariano Sanchez (Ed.) Barcelona: Obra Social, Social Studies Collection No.23 // «la Caixa» Foundation, 2007. — 228 p.

*Ключевые слова:* подготовка социальных педагогов, межпоколенные отношения, профессиональная готовность, межпоколенные практики.

**От достойного образования — к успешной карьере — с журналом «Профессиональное образование. Столица»**

*Уважаемые читатели! У нас к Вам небольшая просьба. Позвоните своим коллегам и уточните, не забыли ли они оформить подписку на журнал и его приложения на I полугодие 2014 года? Если нужно, перешлите им наши электронные координаты. Спасибо!*

**Вы останетесь читателями журнала в 2014 году — и вместе мы будем опережать время в профессиональном образовании!**



**Л.В. ЗАХАРЧЕНКО**, преподаватель Профессионального училища №96,  
Ростовская обл., Боковский р-н, ст. Каргинская  
e-mail: lida.v49@mail.ru

## НОВЫЕ СТАНДАРТЫ: ЧТО ДУМАЮТ О НИХ В СЕЛЬСКОЙ ГЛУБИНКЕ

*Мнение коллеги поддерживаем:*

**А.Г. Безгодков**, руководитель Территориального ресурсного центра агропромышленного профиля Южного управленческого округа Свердловской области

**С.И. Некрасов**, канд. пед. наук, член-корр. Академии профессионального образования, директор Каменск-Уральского агропромышленного техникума

**Ю.А. Позднякова**, руководитель Ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области агропромышленного и лесотехнического профиля

**В.В. Тихонов**, канд. техн. наук, преподаватель специальных дисциплин Профессионального лицея №82 с. Толбазы, Республика Башкортостан

Действующие на сегодняшний день образовательные учреждения по подготовке квалифицированных кадров для нужд сельскохозяйственного производства точно так же, как и все, применяют образовательные стандарты, срок освоения образовательных программ в которых сокращен до 2 лет и 5 месяцев. То есть, среди зимы — в начале февраля — обучающиеся сдают выпускные экзамены и уходят из образовательного учреждения. Возникает вполне естественный вопрос: а куда уходят?

В принципе, в тех видах экономической деятельности, которые предполагают трудоустройство в любое время года, где имеются соответствующие предприятия, которые берут на работу выпускников вне зависимости от сезонности выполнения работ, сама процедура сокращения сроков обучения, теоретически, и могла бы произойти относительно безболезненно. Но я сегодня буду говорить от имени сельских учреждений профессионального образования, самых обделенных и забытых государством, для выпускников которых основными работодателями являются фермеры — а значит те предприятия, которые в зимнее время фактически не работают или же их деятельность существенно замирает. Зачем же фермеру трудоустроить работников, если они сами 3–4 зимних месяца, даже у нас в Ростовской

области, в основном не работают? Значит ребята, выпускники-механизаторы будут вынужденно ждать весны без работы. А весной они практически все уходят служить в армию. Какой смысл фермеру трудоустроить таких работников? Ведь они ему не помогут даже в ходе ближайшей весенней посевной кампании...

Следующий вопрос: относительно произведенного сокращения сроков обучения. Может быть, все-таки, есть необходимость сопоставить то, что планировали с тем, что получилось? Нам, в аграрном образовании, сокращенный срок обучения фактически не дает возможности планомерно и качественно провести все необходимые производственные практики, потому что после 1-го курса обучения по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» (изучение профессионального модуля ПМ.01 «Эксплуатация и техническое обслуживание сельскохозяйственных машин и оборудования») мы не можем направить обучающихся работать самостоятельно на машинах, так как для этого требуется возраст не менее 17 лет (а для трактористов категории «Д» — 18 лет). Даже после 2-го курса их возраст не соответствует существующим нормам охраны труда и техники безопасности. Как могли это не учесть? Нужно было хотя бы

посоветоваться с теми, кто эти стандарты будет обязан реализовывать. На 3 курсе обучение длится всего 4 месяца, причем уже в осенне-зимний период, когда не проводятся сельскохозяйственные работы и отработать основную часть практических заданий уже невозможно. В этом смысле можно только посочувствовать нашим коллегам из средней полосы России и северных территорий, которые и ранее с трудом изыскивали природно-климатические возможности для выстраивания учебного процесса.

*Нужно было  
посоветоваться с теми,  
кто эти стандарты  
будет реализовывать.*

Кроме того, ни в структуре образовательной программы, ни в содержании ПМ.01 вообще не предусмотрено изучение учебного материала по правилам вождения самоходных машин и основам безопасности. А ведь для того чтобы получить удостоверение на право управления тракторами и комбайнами, обучающиеся должны сдать в инспекции Гостехнадзора отдельный экзамен по каждой категории.

Если заглянуть поглубже, например, в структуру образова-

тельной программы, в рабочие учебные планы, то мы увидим, что соотношение объема общеобразовательной подготовки значительно увеличилось. Подумать только: на изучение математики отводится около 300 часов. Но, при этом, на изучение всех категорий тракторов, комбайнов, сельхозорудий, их техническое обслуживание и ремонт (то есть на весь МДК.01) отводится около 150 часов. Обязательная нагрузка для общеобразовательных дисциплин на весь курс обучения равняется примерно 2050 часов — в то время как для профессионального цикла лишь около 1200 часов вместе с практиками. Какой дисбаланс! А ведь только что — в предыдущих стандартах — требовалось, чтобы профессиональная подготовка в рабочих планах составляла не менее 60% всего учебного времени.

Для доказательства не трудно подсчитать: за 2 года 5 месяцев набирается 96 учебных недель: 96 недель × 36 час/неделю = 3456 учебных часов, которые могут вместиться в 2 года и 5 месяцев. Из них всего 1064 часов, или немногим более 30%, отведено на профессиональную подготовку. И кого же мы готовим для экономики: квалифицированных рабочих или...?

Если заглянуть в структуру ФГОСа, то мы увидим, что для освоения профессиональной программы отведено 43 недели (вместе с каникулами и аттестацией), а для общеобразовательной подготовки — 73 недели (ФГОС по профессии 110800.02 «Тракторист — машинист сельскохозяйственного производства», пункт 7.9). К тому же основная часть консультаций также приходится на общеобразовательные дисциплины.

Надо только задуматься: на освоение, например, учебной дисциплины «Техническое черчение» отведено 32 часа! И это при условии, что почти все школы в нашей округе с гуманитарным уклоном и вообще не предусматривают изучение черчения как учебного предмета. Кроме того, нет и преподавателей по черчению — их просто сейчас не готовят. Подумать только: черчение, являясь фундаментом всех технических наук и двигателем

научно-технического прогресса, не изучается вообще!

Повторюсь в том, что для получения профессии к нам приходят подростки с очень слабой школьной подготовкой. Они и из школы ушли потому, что не справлялись со школьной программой, поэтому не собираются поступать в институт (вчерашние школьники плохо пишут, плохо читают — не все конечно, но большая часть). Из реальной жизни говорю, что за последние годы ни один наш выпускник не захотел поступать учиться дальше после получения профессии, хотя средний контингент нашего училища составляет 350–400 обучающихся только на бюджетной основе.

*Ни один наш выпускник  
не захотел поступать  
учиться дальше после  
получения профессии.*

Нучто с ними делать? Так складывается их жизнь. Но в тоже время, они — это будущая рабочая сила, представители тех «непопулярных» и «непривлекательных» сельских профессий, на которые категорически не желает идти современная молодежь. Они и из школы «убежали» от математики и физики, а мы их вместо изучения предметов профессионального цикла опять

«загоняем» на общеобразовательные уроки. Зачем переводить учебное время впустую?

Почему «Мерседес» отличная машина? Потому, что слесарей по установке одних только фар учат два года. А наши образовательные программы отводят 150 часов теории и лабораторных занятий (три учебные недели) для изучения самоходных машин всех категорий: «В», «С», «Д», «Е», «F» — а в каждой категории еще и несколько подкатегорий, марок и разновидностей! Учитывая сложность современных сельхозмашин, это не под силу даже очень способным учащимся. Тот материал, который обучающиеся якобы должны изучать самостоятельно, конечно же, имея слабую школьную подготовку, мало кто изучает дома.

Для сравнения приведу пример инструкционной карты по предмету «Тракторы», материал которой обучающимся должен быть отработан за 6 часов на лабораторных занятиях (а это двигатели всех изучаемых тракторов).

Инструкционная карта №1.

Тема: «Двигатели».

МТО урока: Плакаты, технические инструкции тракторов, справочники, двигатели тракторов, средства ТО, инструменты и приспособления.

Время занятия — 6 час.

Вид занятия — ЛПЗ.

Форма организации обучения — звеньевая.



Таблица 1

№ п/п	Содержание задания	Контрольные задания и вопросы
1	Ознакомиться с рабочим местом, содержанием инструкционной карты и правилами по охране труда при выполнении задания.	Перечислить требования, предъявляемые к техническому состоянию слесарно-сборочного инструмента.
2	Изучить технические характеристики дизелей.	Технические характеристики двигателей ЯМЗ-240; Д-240; СМД-18Н; СМД-62.
3	Рассмотреть и изучить общее устройство дизелей.	Определить количество поршней у каждого двигателя.
4	Рассмотреть и изучить устройство КШМ и устройство узлов и деталей. — Уяснить отличительные особенности устройства КШМ различных двигателей. — Уяснить правила разборки, сборки, регулировки и ТО КШМ, выявить неисправности и их причины.	Написать для перечисленных двигателей: тип двигателя, порядок работы цилиндров, диаметр цилиндров, частоту вращения коленчатого вала. — Назвать материал коленчатого вала, поршня, поршневого пальца, блока.
5	Рассмотреть и изучить устройство ГРМ и устройство его деталей. — Уяснить отличительные особенности устройства ГРМ различных дизелей. — Уяснить правила разборки, сборки, регулировки и ТО ГРМ, выявить неисправности и их причины.	Объяснить порядок регулировки клапанов на двигателях. — Перечислить величину зазора в клапанах дизелей разных марок.
6	Рассмотреть и изучить устройство систем охлаждения и устройство узлов. — Уяснить отличительные особенности устройства систем различных дизелей. — Уяснить правила разборки, сборки, регулировки, определения неисправностей, их устранения и ТО системы охлаждения.	Назначение системы охлаждения, их виды. Температурный режим. — Причины перегрева двигателя и их устранение. — Какая охлаждающая жидкость предпочтительна в холодное время, при отсутствии теплых гаражей. Объяснить причины «белого дыма» из выхлопной трубы.
7	Рассмотреть устройство системы смазки и устройство ее узлов. — Определить отличительные особенности систем смазки различных двигателей. — Уяснить правила разборки, сборки, обнаружения и устранения неисправностей и проведения ТО.	Виды и назначение систем смазки. — Какое давление в системе считается недопустимым и оптимальным. — Виды моторных масел. — Объяснить причины «синего (сизого) дыма» из выхлопной трубы.
8	Рассмотреть и изучить устройство, принцип действия системы питания и устройство ее узлов. — Уяснить отличительные особенности систем питания различных дизелей. — Уяснить правила разборки, сборки обнаружения и устранения неисправностей и проведения ТО.	Определить установочный угол опережения впрыска топлива для разных двигателей. — Объяснить причины отказа запуска дизеля. Объяснить причины «черного дыма» из выхлопной трубы. — Виды топливных насосов. Виды топлива.

Цель занятия: Изучить устройство, принцип работы и уяснить отличительные особенности двигателей различных марок.

*Примечание:*

1. Вопросы, не отработанные на уроке, дорабатываются как домашнее задание.

2. Контроль качества усвоения и освоения заданий осуществляется по отчету, частично устным опросом и визуально.

Анализируя содержание инструкционной карты, даже непрофессионал может сказать, что эту работу невозможно выполнить за 6 учебных часов. Поэтому инструкционная карта содержит минимум практических упражнений, а все больше: «уяснить», «рассмотреть» и т.п. В предыдущем стандарте на изучение двигателей всех марок отводилось минимум 60 часов, а на изучение предмета «Тракторы» отводилось

более 500 часов. Теперь же всего 70 часов...

Сравнение можно продолжить и увидеть, что новые стандарты, которые называют «практико-ориентируемые», совсем не соответствуют своему названию и требованиям.

Отсюда вывод: если мы хотим иметь квалифицированных, конкурентоспособных и мобильных рабочих, то необходимо перераспределить количество часов на общеобразовательную подготовку, или же оставить ее школам. Тем более что в школах сегодня сократилось и количество классов, и обучающихся. А срок обучения в учреждениях профессионального образования нельзя делать половинчатым, выпуская обучающихся «в никуда» посредине года.

Следующая проблема. Анализируя содержание действующих

образовательных стандартов для различных профессий, следует сделать вывод: срок обучения не может быть всегда и у всех одинаковым, потому что у каждой профессии разные категории сложности как при обучении, так и в дальнейшем — при непосредственном выполнении трудовых функций.

Плотник, бетонщик, каменщик, штукатур... Возможно, для таких профессий и не обязательно нужно полное среднее образование и срок обучения три года. Эти профессии не требуют каких-то особенных общеобразовательных знаний и мало кто из этих рабочих в дальнейшем собираются получать высшее образование.

Такие профессии, как тракторист-машинист, водитель или автокрановщик представляют собой профессии повышенной сложности и требуют серьезно материально-технического оснащения и при обучении, и при работе. Представители этих профессий должны обладать хорошими знаниями сложнейших современных машин, уметь их обслуживать, эксплуатировать и ремонтировать. Они должны быть способны оценивать обстановку и соблюдать безопасные приемы при работе на них, иметь соответствующие физические данные и т.д. Для подготовки по таким профессиям должно быть другая общеобразовательная подготовка, другой срок обучения и совершенно другие затраты на материальное обеспечение для проведения практического, да и теоретического обучения. Соответственно и стоимость подготовки по таким профессиям явно на порядок выше.

*Новые стандарты, которые называют «практикоориентируемые», не соответствуют своему названию.*

А если взять профессии еще более сложного уровня: кадры для оборонной промышленности, для работы в ракетостроении, на станках с числовым программным управлением и т.п., то на обучение

по таким профессиям должны поступать люди с еще более совершенной общеобразовательной и профессиональной базовой подготовкой.

*Если раньше к конкурсам готовились, у станка теперь все заменяется имитационными технологиями.*

В связи с этим, еще на этапе разработки образовательных стандартов, прежде чем выстраивать на их основе реальный (а не оторванный от жизни) учебный процесс, необходим дифференцированный подход для каждой группы профессий с расстановкой приоритетов и пересмотра и сроков, и содержания обучения. А уже исходя из этого, следует:

— разрабатывать и готовить комплексное методическое обеспечение стандарта (пособия, учебники, методические разработки и т.д. (Это необходимо, потому что система профессионального образования уровня СПО фактически обескровлена — из нее ушло много грамотных педагогов, а пришедших в систему необходимо серьезно учить педагогическим технологиям и методикам обучения профессиям);

— делать расчет стоимости обучения по каждой профессии в соответствии с реализуемым стандартом и соответствующей ему образовательной программой.

— создавать материальную базу для организации учебного процесса в соответствии с расчетами стоимости обучения. (Сами сельские образовательные учреждения с этим не справятся. Да, они должны стремиться зарабатывать деньги, но основная цель их деятельности заключается в подготовке квалифицированных кадров, поэтому создать нормальную базу самостоятельно они просто не в состоянии);

— вести целенаправленную подготовку соответствующих педагогических кадров, сохранив институт мастеров производственного обучения и наставничества — без педагогических кадров

выполнить требования стандартов будет невозможно.

У нас же, на сегодняшний день, все вышеперечисленное не находится в каком-либо системном виде и поэтому подготовить высококвалифицированные, конкурентоспособные кадры мы практически не способны. Поэтому на конкурсе в Лейпциге у наших ребят таков результат. И это все логично, в соответствии с принципами дидактики, удивляться тут нечему: если раньше к конкурсам мы готовились на поле, у станка, в мастерской (они там и проводились), то теперь все заменяется имитационными технологиями и компьютерами.

Учитывая, что для подготовки рабочих кадров требуются большие финансовые затраты, многие руководители различных рангов ищут выход: как их уменьшить? Образовательные учреждения закрываются, реорганизуются, объединяются. Где-то их отдают базовым предприятиям. Но ведь и в этом процессе оптимизации тоже нужен дифференцированный, разумный, а не однообразный подход.

Например: если в городе имеются однопрофильные институт и училище, или училище и техникум, то почему бы их не объединить? Или, если в двух близлежащих населенных пунктах два учебных заведения ведут подготовку по одним профессиям, то и их усилия также можно объединить, создав при этом лучшие условия для подготовки кадров, усилив педагогический состав и т.п.

Однако имеются и учебные заведения, к которым требуется особый подход — это учреждения профессионального образования, расположенные на селе. Учреждения, которые занимаются подготовкой квалифицированных кадров для сельского хозяйства, которое само находится сейчас в удручающем состоянии, в том числе — и по не совсем зависящим от системы образования причинам:

— отсутствие в сельской экономике предприятий, кроме бедных фермерских хозяйств с низкой рентабельностью, низкими доходами и уровнем оплаты труда;

— сельская молодежь уезжает работать в города;

— у большинства фермеров слабеющая минимальная материальная база;

— в сельхозпроизводстве работают стареющие механизаторы, не успевающие осваивать новую технику и технологии.

Потребность в кадрах на селе скоро будет невосполнима. Отслужившие в армии выпускники, видя бесперспективность и непривлекательность сельской местности, покидают ее, устраиваясь по своим профессиям в городах, на стройках.

Да сейчас действительно много внимания уделяется улучшению условий жизни на селе: строятся спортзалы, дороги, детские сады, медицинские пункты и т.д. Но что касается сельских учебных учреждений, готовящих квалифицированные кадры — их ведь не так много: зачастую одно училище контингентом 300–400 обучающихся (не считая переподготовку и обучение по договорам) обслуживает 3–4 района. И если учреждения профессионального образования находятся на расстоянии более 100 километров, то нет никакого смысла их объединять. Такие учреждения необходимо сохранять, как отдельную единицу, даже наоборот — помочь ей с укреплением материальной базы.

Надо четко усвоить, что такое учебное заведение в сельской глубинке было создано когда-то не напрасно. На селе это единственный «университет», где наши трудные подростки, ушедшие из школы, найдут себе на 2–3 года социальную защиту, получат избранную ими профессию, а затем отслужат в армии и будут хорошими механизаторами, кормильцами нашей страны.

**Уважаемые читатели!**  
**Письмо преподавателя сельского профессионального училища Лидии Захарченко тревожное. Оно затрагивает главное — содержание профессиональной подготовки кадров. Редакция готова продолжить дискуссию и опубликовать другие мнения.**

# ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕЧНЫЙ КРИЗИС

*Ниже публикуется рецензия на сборник научных трудов «Развитие образования в европейских странах в условиях глобализации и интеграционных процессов» [1], выпущенный в серии «Фундаментальные исследования Института теории и истории педагогики РАО».*

*Below we publish a review of the collection of scientific papers «Development of education in European countries in the context of globalization and integration processes» [1], released in the series «Fundamental Research of the Institute of Theory and History of Pedagogics RAE».*

(Начало в №3, 2014 г.)

В последние годы стало модным говорить о «менеджменте» как универсальном искусстве управления, а о «менеджере» — как об этаком «джине XXI века», который все умеет. Хотя и не все знает. Исследователи смело вводят это понятие в образование, наделяя им самых оборотистых директоров (ректоров). Большинство специалистов сходится во мнении, — фиксирует А.К. Савина, что «менеджер в образовании» — это педагог-руководитель образовательного учреждения, «...способный к самостоятельному, творческому и эффективному решению педагогических, экономических и административных проблем» [1, с. 214]. К сожалению, это так: директор образовательного (научного) учреждения одновременно отвечает и за качество образования и за чистоту в туалетах. Хотя прямой связи здесь наукой не установлено.

Любопытно заметить, что в учреждениях культуры эти функции традиционно обособлены. Директор отвечает за «туалеты», а художественный руководитель (главный режиссер) за «аншлаг».

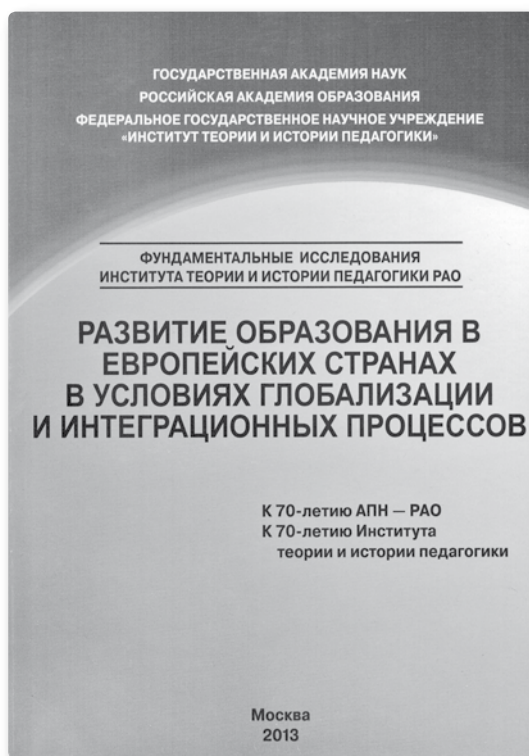
«В конце прошлого века, отмечает Б.Л. Вульфсон, на Западе развернулась так называемая «революция менеджмента», имеющая целью обновить теорию и практику управления в разных сферах общественной жизни [1, с. 25]. В США образовательную политику в масштабе штата определяет совет по образованию, состоящий, как правило, из 7-9 человек, избираемых населением или назначаемых губернатором штата из представителей деловых кругов, профессиональных ассоциаций, научных обществ, профессий [1, с. 27].

В ряде земель ФРГ, дополняет тему Л.И. Писарева, на местном уровне действует принцип, по которому расходы на педагогический персонал и управленческий аппарат несут школьные трегеры (ответственные юридические лица) при общинах. Органы управления общин компетентны в области «внешних» школьных дел: здания, оборудование, управленческий аппарат, а служба школьного управления, школьные отделы — в области «внутренних дел»: учебные планы, програм-

мы, методические пособия для учителей и т.д. [1, с. 265].

Из приведенных авторами примеров важно понять, что советы по образованию (в США), трегеры (в ФРГ), не освобождают директора от ответственности за весь комплекс обеспечения учебного процесса. Они лишь помогают ему, не оставляют один на один с проблемами, как принято у нас. При необходимости и трегеры (советы) могут вмешиваться в область «внутренних дел» — содержание учебных планов и программ. Это и есть синергетика в действии, взаимодействие общества и образования во имя своевременного предупреждения глубоких кризисов.

Совсем другое записано в еще свежем законе РФ «О реформе науки», где параллельно с Российской Академией



Наук, создается Агентство по управлению имуществом и финансами. Это уже не общественный (местный, по сути родительский, как в ФРГ) орган, кровно заинтересованный в создании условий для эффективного образования и воспитания своих детей. Это государственный «менеджер-джин», который лучше ученых умеет управлять наукой. Сюжет, конечно, пленяет новизной XXI века. Но назначение руководителем Агентства бывшего заместителя министра финансов показывает, что научных задач перед ним не ставится. Синергетики между РАН и Агентством не возникнет. В общественной и самоуправляемой Академии (она имеет свой зарегистрированный Устав) решающее слово в выборе «научного перепутара» будет за тем, кому положено отвечать за «туалеты».

Увлеченные идеей «менеджмента», некоторые исследователи уже прогнозируют скорую замену традиционного «руководителя-педагога» новой генерацией руководителей образовательных учреждений — «руководителя-менеджера» [2]. Менеджмент все более начинает трактоваться как самостоятельная отрасль знаний, не связанная с профильным трудом по избранной профессии. В общественном сознании «менеджер» уже воспринимается как «властелин колец», которому подвластны все миры; как «чело-

век-паук», способный покорить любую вершину. Педагоги, ученые, инженеры для менеджера лишь материал, из которого его абстрактный, не перегруженный профессиональными знаниями мозг лепит новое великое мироздание.

В недавнем прошлом министр образования и науки РФ А.А. Фурсенко, нередко начинал свои публичные выступления с фразы: «Вы знаете, что я не специалист в области образования...». В России, и не только в ней, министрами обороны стали назначать гражданских лиц. Президентами спортивных федераций становятся люди, далекие от большого спорта. Означает ли это, что теперь солдат не может мечтать о «железе маршала», а для педагога недоступно даже сновидение, когда он станет министром образования? Так, пожалуй, профессии педагога, ученого, инженера, офицера скоро станут тупиковыми, а их путь к карьере наглухо перекроет универсальный «руководитель-менеджер». И правильно ли бороться с ведомственностью путем изгнания из ведомства дипломированных специалистов? Ответа сборник не дает.

*В общественном сознании  
«менеджер» уже воспринимается  
как «властелин колец».*

Возникает и, возможно наивный, вопрос: может ли министр не знать свою отрасль изнутри? Что-то подобное уже было в известной сталинской формуле «Кадры решают все!», безотносительно тому, чему эти кадры обучены. Лишь бы были преданы делу партии. Как бы здесь вновь не поддасться обаянию «сверхинновационного» кадрового подхода, чтобы потом воскликнуть: «а король-то голый!» Если, как справедливо замечают авторы сборника, «решаемые директором школы задачи превращают директора образовательного учреждения в менеджера» [1, с. 214], это вовсе не означает, что его надо заменять на «менеджера». Он должен по-прежнему отвечать за качество знаний обучающихся, как высший приоритет.

Данный сюжет сборника авторы развивают еще более важной темой децентрализации образования, которая является показателем не только развития, но и зрелости гражданского общества [1, с. 99]. По их мнению, ни централизованные, ни децентрализованные системы образования не могут быть оценены однозначно положительно или отрицательно [1, с. 29]. Задумавшись над сказанным. Возможно, подобное сомнение у авторов возникает только ввиду недостаточно раскрытого понятия «децентрализация образования».

Б.Л. Вульфсон прав в том, что «полного, исчерпывающего осуществления широко понимаемых принципов демократизации образования пока не достигнуто, пожалуй, ни в одной стране мира» [1, с. 22]. Демократизация, как и кризис, явление вечное. Ибо означает не достижение какой-то сияющей на горизонте вершины, а вечное движение к ней. Демократизация — это безграничный процесс познания и совершенствования общества.

Согласно Конституции ФРГ, как пишут авторы, все входящие в федерацию Земли имеют равные права

генеральной компетенции (верховенства) в сфере культуры, то есть обладают законодательной и административной властью, распространяющейся на системы школьного, профессионального и высшего образования, а также радиовещания, библиотеки и театры [1, с. 99]. Данное право — это наследие и традиции так называемого культурного федерализма [1, с. 256].

Тем не менее, подчеркивается в сборнике, что все школьное дело находится под надзором государства. В Основном законе записана обязанность исполнения Землями федеральных законов как своих собственных. Это означает, что центр тяжести в законодательстве перенесен на федерацию, а исполнение федеральных законов и управление — в Земли [1, с. 259]. Децентрализация не означает, однако, что государство отказывается от своей главной и определяющей роли в развитии образования [1, с. 231]. Полезный вывод.

Но и передача ряда полномочий «вниз» еще не означает полной децентрализации. «Знакомство с международным опытом, — делают важное замечание авторы, — не дает оснований утверждать, что в сфере образования местная бюрократия демократичнее или гуманнее, чем чиновники центрального аппарата» [1, с. 30].

С опорой на опыт западных стран, авторы показывают, что с переходом к децентрализации школы получают большую автономию. Ограничивается количество решений, принимаемых на центральном уровне, и возрастает роль и значение локальных и местных органов самоуправления. Усиливается социализация процесса принятия решений, которая проявляется в широком участии общественности в развитии местных образовательных институтов. Но рост автономии это не только расширение прав, это также усиление ответственности и усложнение задач, поставленных перед школой и учителями, это значительно больше работы [1, с. 210].

*Децентрализация не означает,  
что государство отказывается от своей  
главной роли в развитии образования.*

Иерархический принцип управления на уровне школьной администрации, где руководящая роль принадлежала директору, уступил место принципу взаимодействия с субъектами и объектами школьного управления. Ограничение единоначалия путем введения форм коллегиального руководства произошло, прежде всего, благодаря расширению прав учителей, а также учащихся и их родителей, повышению престижа органов совместного решения школьных проблем и комиссий [1, с. 288].

Опыт западноевропейских стран авторы сборника, к сожалению, редко переносят на Россию, что дало бы полезный эффект сравнительности, компаративистики и позволило ответить на вопрос: каков сейчас уровень демократизации отечественного образования. Поэтому обратимся к оценке Народного учителя России, директора Губернаторского Светленского лицея Томской области А. Сайбединова: «...разме-

ренное авторитетное образование XX века, уступило свое место растерянно авторитарному образованию третьего тысячелетия не успевающему нервно раздавать самые новые трехдневные указы о перспективах двухдневного развития, с целью если не догнать, то хотя бы успеть взглянуть вслед все дальше убегающему от него прогрессу» [3].

Закон «Об образовании в РФ» слишком громоздкий, — считает и академик РАО Е.В. Ткаченко. — По громоздкости, пожалуй, у него нет аналогов даже в мировой практике. В нем объединены уровни образования от дошкольного до послевузовского, что делает его трудно осуществимым для такой полинациональной, поликонфессиональной, полисоциальной и поликультурной страны как Россия, имеющей, к тому же, несопоставимые географические условия. Нужно было пойти по пути создания уровневых законов (и мы это предлагали). — Продолжает он. — Скажем, в маленькой Финляндии принято несколько уровневых законов, которые легко писались и легко осуществляются. И какие результаты? Последние лет пять Финляндия по мировым рейтингам качества образования в числе ведущих стран, иногда и на первом месте. Потому что их законы написаны для исполнителей. А закон, который мы сегодня обсуждаем, написан для управленцев, для администраторов, для чиновников, при таком законе чиновник ведет себя как хозяин — что хочу, то и разрешу, что хочу, то и делаю.

*При таком законе чиновник  
ведет себя как хозяин.*

Подобные тенденции отмечают и авторы сборника в исследуемых ими странах. Опыт, накопленный Польшей в течение последних двадцати лет, показывает, что при наличии в стране «бедных» и «богатых» районов, финансирование образования из местных средств ведет к неравномерному развитию учебно-воспитательных учреждений. Как правило, в «бедных» районах из-за нехватки финансовых средств ликвидируются, в первую очередь, детские дошкольные учреждения и малокомплектные сельские школы, являющиеся единственными центрами культуры на селе. Более того, переориентация расходов по содержанию учебных заведений на финансирование местных органов самоуправления у многих вызывает сомнения в компетентности этих органов, их способности осуществлять руководство образованием на локальном уровне [1, с. 218]. Данную оценку можно, без изъятий, перенести на Россию. Как только Федерация передала начальное профессиональное образование на уровень регионов, возникла заманчивая идея их упразднения, теперь уже закрепленная в законе. Реформа создала привычную видимость: «нет НПО — нет проблемы». Фактически же, от этого проблема подготовки квалифицированных рабочих только обострилась, приближая экономику к кадровому кризису.

Крупные предприятия, возможно, эту проблему для себя решат. Уже появился первый пример. Челябинский трубопрокатный завод в 2013 году открыл собственный образовательный центр — Первоуральский

металлургический колледж. Деваться ему некуда, потребность в рабочих руках — 2 тысячи мест. А брать недоучек, подготовленных по новому закону на «коротких программах прикладных квалификаций» — себе в убыток.

Но умиляться этим нельзя. Как и надеяться, что теперь все предприятия откроют свои колледжи. Для челябинцев инвестиции в создание колледжа составили около 700 млн руб. [4]. Подавляющему большинству даже крупных российских предприятий подобное не под силу. Надо понимать и то, что такие затратные проекты отвлекают инвестиции, предназначенные для развития основного производства. А нам надо бы привыкать к лозунгу американцев: «Все что выгодно для “Форда” (читай — Челябинского трубопрокатного) — выгодно для Америки (читай — России)».

Рассуждая в предлагаемом авторами сборника русле «глобализации и интеграции», нельзя не обратить внимание на способы подготовки кадров, прежде всего в транснациональных корпорациях (ТНК), претендующих на прообраз модели будущей экономики. Их масштабы стали гигантскими, а влияние на мировую экономику — подавляющим. Так, компания «Тойота» имеет добавленную стоимость сопоставимую с ВВП совсем не бедного Кувейта, располагающего самыми крупными в мире запасами нефти. Немецкий «Сименс» — сопоставим с ВВП Украины.

Как замечает академик РАО А.П. Лиферов, степень влияния ТНК на сферу образования и науки, в настоящее время во многом определяется широким использованием ими кластерного подхода, что выводит образование и науку на более высокий уровень взаимодействия с производством, объективно способствуя, в частности, активному развитию корпоративных форм обучения. Часть из них создает собственные корпоративные университеты. Другие — активно инвестируют в университетские исследования. Удельный вес финансирования промышленными корпорациями, например, в Канаде, Бельгии, Венгрии и Германии достигает 8–4%, в Южной Корее, Турции — 15–23%, а в стремительно развивающемся Китае — до 37%. Оценка ТНК сегодня ведется по его интеллектуальным, а не материальным ресурсам. Так, например, рыночная стоимость известной компании «Microsoft» оценивается примерно в \$400 млрд, в то время как балансовая стоимость (т.е. стоимость материальных активов — *И.С.*) — всего в \$10 млрд, т.е. в 40 раз меньше [5].

Концепция создания кластеров лежит в основе развития экономики всех передовых государств. В частности, фактически полностью кластеризирована промышленность Швеции, Дании, Норвегии, Финляндии. В России кластерный подход только начинает внедряться. Но уже есть неплохой опыт, например, корпоративный университета ГМК «Норильский никель», а также примеры кластерного подхода в образовании Татарстана.

Некоторые западноевропейские ученые и публицисты, пишут авторы сборника, предрекают, что в предвидимом будущем в их регионе отомрут национальные государства, да и само понятие государственно-национального суверенитета станет лишь достоянием истории [1, с. 41]. Применительно к образованию глобальные процессы обстоятельно



раскрыты в монографии И.А. Тагуновой. По ее оценкам, «XXI век обозначил начало краха государственно-управляемой централистской образовательной политики. ...Везде в развитых странах в том или ином виде присутствует автономия школ от государственной доминанты, что во многом способствует развитию наднационализации в образовании... Национальные государства сегодня все больше утрачивают контроль за образованием своих граждан» [6].

Процесс глобализации идет непросто. Авторы сборника, не без оснований предупреждают: преждевременно говорить о торжестве космополитических идей в сознании основной массы европейцев. Напротив, искусственное форсирование процессов интеграции вызывает обратную реакцию общественности и нередко ведет к усилению националистических настроений, кризису интеграционных процессов [1, с. 41].

Тесно к этому примыкает описанная в сборнике проблема образования детей иммигрантов. Их численность постоянно растет, подросло уже второе и даже третье поколение. В процессе их адаптации к условиям учебы проявляются противоречивые тенденции: с одной стороны, необходимо приобщать иммигрантов к культуре страны пребывания, а с другой — желательно создавать условия, которые давали бы им возможность сохранить элементы родной национальной культуры. Но добиться такого устойчивого баланса не удается [1, с. 43].

Ситуация описана верно, баланса интересов пока нет и в ряде случаев наблюдается их кризис. Но западные страны уже четко определили свою стратегию. В ФРГ, например, в ее основу положены «главные национальные интересы»: интеграция с европейскими демократиями, прочный с США [1, с. 91]. Движения в сторону интеграции с ареалами иных культур, как видим, здесь не заложено. Напротив, есть движение в пользу защиты собственной культуры.

Лучшее понимание описанной авторами ситуации дает пример оценки Федеральным администра-

тивным судом ФРГ типично школьной внутренней проблемы. 13-летняя школьница-мусульманка из Франкфурта-на-Майне отказалась посещать уроки плавания под предлогом их противоречия мусульманским принципам скромности. Суд постановил, что конституционная обязанность государства по обеспечению детям образования стоит выше обычаев и практики, связанных с религиозными воззрениями. При этом судьи отметили, что для соблюдения религиозного обычая в бассейне девочка может одеть так называемый «буркини» — купальный костюм, закрывающий практически все тело [7].

*Сейчас понятие «мультикультурализм» оценивается в европейских странах неоднозначно.*

Авторы верно подмечают, что если Совет Европы в период с 1990 по 2000 гг. выступал за принятие мультикультурализма как естественного состояния общества, которое характеризовалось способностью к созданию совместных проектов и выработки общих идентичностей, то сейчас понятие «мультикультурализм» оценивается в европейских странах неоднозначно [1, с. 86].

Вокруг этой проблемы продолжают споры, но вектор общественного мнения совпадает с замеченным авторами. Так, политики из блока ХДС/ХСС предложили ввести тест на интеллект для мигрантов, желающих обосноваться в Германии. От иммигрантов предлагалось потребовать прохождения теста на IQ и принимать только тех, кто имеет более высокий интеллект, чем местное население. Но Правительство ФРГ, собрав срочную пресс-конференцию, тут же заявило, что не разделяет мнение политиков. Зато на правовом уровне рассмотрен прецедент, требующий от работающих мигрантов знания языка страны пребывания [7].

## Уважаемые читатели! Вы не забыли???

### Наш журнал выходит с двумя приложениями:

#### **ИННОВАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

Вы сможете прочитать фрагменты из новых книг:

► «Многофункциональный центр профессиональных квалификаций как институциональная модель профессиональной успешности» — вице-президент Академии профессионального образования М.В. Никитин.

► «Эвристический подход к изучению историко-педагогических феноменов Средневековья и Нового времени» — профессор Г.Б. Корнетов

► «Учитель и ученик: становление intersubjectных отношений в истории педагогики» — под ред. Н.Б. Баранниковой и В. Г. Безрогова

► «Предметность обучения в школьном образовательном процессе» — под ред. Е.О. Ивановой, И.М. Осмоловской

#### **НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ**

В этом приложении мы публикуем статьи только по самым острым вопросам профессионального образования. В том числе может быть и ваша статья. Чем смелее вы ее напишете, тем больше шансов, что она будет опубликована. Разве не интересно знать, о чем спорят ученые сегодня, что они предсказывают и предлагают???

**Стоимость подписки на комплект (журнал + приложения) — 3930 руб.**

Вся информация — на нашем сайте <http://m-profobr.com/>



Обеспечивая иммигрантам права человека, уважая их религию, культуру и обычаи, принимающие страны обязаны создать условия для их языковой подготовки. И это правильно, поскольку без этого невозможно знать действующие здесь законы, обычаи и принципы.

Еще сложнее, по оценке авторов, ситуация в выборе языка образования. В 1981 г. Совет Европы рекомендовал «постепенный переход к обучению детей на их родном языке». Это относится как к детям иммигрантов, так и к национальным меньшинствам, проживающим на территории Европы [1, с. 83]. Однако, указанного авторами «восприятия многообразных языков и культур без умаления роли и значения национальных ценностей, родного языка и культурной самобытности [1, с. 98] достичь пока не удастся.

Вопрос будущего языков образования, как и языков общения в целом, будет еще очень долго оставаться предметом дискуссий и межнациональных кризисов. В кризисе находится и лингвистическое разнообразие мира. По оценке ЮНЕСКО, половина из около 6000 языков, на которых сейчас разговаривают в мире, вполне вероятно рискуют исчезнуть до конца XXI столетия. Сегодня один национальный язык «умирает» примерно каждые две недели. Явление вымирания языков принимает все больший размах: со временем, от 90 до 95% языков исчезнут. В этом надо видеть объективность и неизбежность, а не преднамеренное ущемление национальной идентичности.

*Сегодня один национальный язык «умирает» примерно каждые две недели.*

Исчезновение языка является потерей для этноса и всех людей, поскольку оно подтверждает исчезновение образа жизни и культуры, а зачастую, уникального мышления. Гипотеза о том, что во имя движения к будущему требуется ускорить исчезновение национальных языков — ошибочна.

Всемирный доклад ЮНЕСКО «К обществам знания» рекомендует в XXI веке развивать как минимум двуязычное образование и, насколько возможно, в тех странах, где на это есть средства, трехязычное. Многоязычное обучение должно начинаться с началь-

ной школы, так как, согласно мнению лингвистов, первый класс соответствует окончанию «критического периода», возраста, когда «ухо, являвшееся до сих пор естественным органом слуха, становится национальным».

Треть из существующих языков мира не являются письменными, а только устными. Но у языка, не имеющего письменности, нет никаких шансов на использование в качестве языка коммуникации в Интернете. В то же время Интернет становится органичной частью дидактики образования. Уже в 2000 году число пользователей Интернета, для которых английский язык не является родным, превзошло 50% и с тех пор эта цифра только увеличивается. При доминирующем положении английского языка в Интернете альтернативой ему могут быть только лишь очень ограниченное число языков [8].

Языковой кризис в образовании имеет пути решения. И связан не только с иммигрантами, на которых в последние годы стали вешать все беды. Уже появилась шутка: «Численность населения земли за 20 лет выросла с 5 до 7 млрд человек. И все из-за нелегалов».

В нашей литературе 1960-70-х гг. отвергалось само понятие «мировой кризис образования», — пишут авторы сборника. Утверждалось, что кризис — только «у них», а «у нас» может идти речь лишь о «трудностях роста». Теперь наличие кризиса российской системы образования никем не оспаривается [1, с. 14]. Уточним, не только российской — мировой. И не только образования, но и науки.

Кризис науки и образования вечен и детерминирован бесконечным процессом познания. Только в прошлом году на Большом адронном коллайдере (БАК) было подтверждено существование новой частицы — бозона Хиггса, которая ранее считалась последним недостающим звеном Стандартной модели в физике элементарных частиц. Мировое научное сообщество уже предсказало, что имя Хиггса войдет в историю науки наравне с Ньютоном, Архимедом, Пифагором... Но получивший за это Нобелевскую премию Питер Хиггс вскоре после открытия бозона интригующе произнес: «Бозон Хиггса — это еще не самое интересное, что ищет БАК». Торжество открытия сменилось растущей обеспокоенностью в рядах физиков, ибо согласно новой, складывающейся из-за бозона Хиггса Стандартной модели, человечество вообще не должно существовать. По этой причине некоторые теоретики уже поспешили отказаться от принципа «естественности» Вселенной [9]. Да, видимо не зря бозон Хиггса называют еще «частицей Бога». Возможно, Всевышний здесь впервые приоткрыл себя людям.

Многое из ранее незнакомого зарубежного опыта впервые приоткрыли читателям и авторы сборника «Развитие образования в европейских странах в условиях глобализации и интеграционных процессов». Конечно, это пока не сравнить с «частицей Бога» и еще не близко к Нобелевской премии, но глубокое погружение в проблему состоялось.

Хорошая теоретическая работа. Некоторые ее разделы выиграли бы от наложения на практику, особенно современную. Есть над чем работать дальше.

Библиографический список:

1. Развитие образования в европейских странах в условиях глобализации и интеграционных процессов: Сборник научных трудов / Коллектив авторов: Вульфсон Б.Л., профессор, д.п.н., член-корр. РАО, Савина А.К., д.п.н., Долгая О.И., к.п.н., Дудко С.А., Лысова Е.Б., к.п.н., Писарева Л.И., к.п.н. — Москва : ФГНУ ИТИП РАО, Издательский Центр ИЭТ, — 2013. — 466 с.

2. Новиков Д.А. Введение в теорию управления образовательными системами. — Москва : Эгвес, 2009, — с. 7.

3. Сайбединов А. О главном... // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — №9. — С. 5–7.

4. Левши закончились // Независимая газета, 28.08.2013 г.

5. Лиферов А.П. Корпоративные структуры в системе непрерывного профессионального образования. — Москва, 2010. — 340 с.

6. Тагунова И.А. Интеграционные процессы в образовании в контексте развития Сети: наднациональное образование: Монография. — Москва: ФГНУ ИТИП РАО, Издательский Центр ИЭТ, 2013. — с. 107.

7. Европа-экспресс, №38, 2013; №29, 2010.

8. Всемирный доклад ЮНЕСКО «К обществам знания». — Издательство ЮНЕСКО, 2005. — с. 162–166.

9. Гарри Клифф. Не положит ли Нобелевская премия за бозон Хиггса конец физике элементарных частиц? // «The Convergence», Великобритания. Источник: ИноСМИ 09.10.2013.

**И.П. Смирнов,**  
доктор философских наук,  
член-корреспондент РАО

**ПРИМЕЧАНИЕ:** страницы указаны по электронному варианту сборника.

Ключевые слова: европейское образование, зарубежная педагогика, кризис образования, образовательные реформы

**ОТ РЕДАКЦИИ:** В Приложении «Инновации в профессиональной школе» к журналу №4, 2014 публикуются разделы сборника «Развитие образования в европейских странах в условиях глобализации и интеграционных процессов».

**Уважаемые читатели! Наш журнал из номера в номер публикует рецензии на самые актуальные труды ученых Российской академии образования. Редакционная почта показывает, что они полезны Вашим вниманием. Вместе с тем, рецензии неизбежно содержат субъективное видение, авторские оценки проблем, предполагают возможность продолжения дискуссии. Ждем от Вас откликов, собственных взглядов на пути развития образования и педагогики. В первую очередь, от авторов рецензируемых изданий.**



## ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ

### ОБУЧЕНИЕ В ГОСВУЗАХ ГЕРМАНИИ БЕСПЛАТНОЕ

Гособразованию в Германии, в отличие от многих других стран Запада, традиционно отдается предпочтение. Частные вузы здесь не котируются. Во-первых, их почти не спонсирует промышленность. Во-вторых, вся наука расположена в госуниверситетах, да и главные профессии — врача, юриста и учителя — можно получить только там. В-третьих, обучение специальностям для органов общественного управления производится также только в государственных вузах.

По данным статистики, в прошлом учебном году из 428 всех вузов Германии лишь 129 были частными. Они в разы отставали от госвузов и по количеству студентов: в 2013 году в них обучалось около 138 тысяч человек, а в государственных высших школах — почти 2,6 млн студентов.

Студенты предпочитают пока бесплатно учиться в переполненных аудиториях госвузов, чем выкладывать за пятилетний курс магистерского обучения от 25 до 50 тысяч евро в частной высшей школе.

В свою очередь, частные университеты начали зарабатывать очки на том, чего не хватает в государственных высших школах: например, возможности сдавать зачеты и экзамены в любое время в разных городах, где находятся филиалы частных вузов.

### В ГРУЗИИ БУДЕТ СОЗДАН МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ

В Грузии в ближайшем будущем будет создан международный центр образования. Об этом на встрече со студентами Тбилисского госуниверситета сообщил премьер-министр Грузии Ираклий Гарибашвили.

В новом центре будут аккумулироваться все финансовые ресурсы, в том числе поступающие от международных и донорских организаций, которые затем будут направлены на осуществление проектов в сфере образования. Функции, которыми будет наделен новый центр, ранее выполняло министерство образования. Через этот центр государство будет финансировать обучение по магистровым и докторским программам для желающих повысить свои профессиональные знания.

В первую очередь, будут профинансированы те направления, в которых страна сегодня испытывает дефицит квалифицированных специалистов. С этой целью уже начаты исследования в публичном секторе.

В инициативу обучения за границей заложено условие, что после окончания учебы специалисты вернутся в Грузию и включатся в государственную деятельность.

Таким образом грузинские студенты смогут получить образование на уровне мировых стандартов, что будет способствовать повышению конкурентоспособности грузинских интеллектуальных ресурсов.

# Образование в правовом поле

Рубрику ведет **Е.В. ЛОМТЕВА**, канд. пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник МИРО, член-корр. Академии профессионального образования, г. Москва  
e-mail: [alenal\\_6@mail.ru](mailto:alenal_6@mail.ru)

## НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### Постановление Правительства РФ от 10.12.2013 №1139 «О порядке присвоения ученых званий»

Установлен новый порядок присвоения ученых званий доцента и профессора. Ученые звания присваивают только по научным специальностям (прежде — еще и по кафедре). При этом установлено, что присвоенное ранее ученое звание старшего научного сотрудника, доцента по кафедре соответствует ученому званию доцента, а ученое звание профессора по кафедре — званию профессора. Ученые звания присваиваются Минобрнауки России на основании аттестационных дел соискателей без участия ВАК.

Ужесточены требования к соискателям ученых званий. В частности, увеличены требуемые стаж непрерывной преподавательской или научной работы, количество опубликованных научных трудов. Прописана процедура рассмотрения аттестационных дел соискателей ученых званий. Ее продолжительность — не более 6 месяцев (при проведении дополнительной экспертизы — 9 месяцев). В случае отказа в присвоении звания повторное представление соискателя к нему возможно не ранее чем через 1 год.

В отличие от прежнего порядка не предусмотрена процедура апелляции на решения о присвоении, лишении, восстановлении ученых званий. Вместе с тем решения о лишении и восстановлении званий можно обжаловать в суд.

### Приказ Минобрнауки России от 20.01.2014 №22 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, реализации образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий»

В документе перечислены профессии и специальности среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

### Приказ Минобрнауки России от 21.11.2013 №1267 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования»

Договор оформляется в простой письменной форме. Сторонами могут выступать образовательная организация и обучающийся или образовательная организация, обучающийся и физическое (юридическое) лицо, обязующееся оплатить услуги. В договоре отражаются данные о сторонах, их права и обязанности, условия внесения средств и др.

Исполнитель вправе снизить стоимость услуги обучающемуся, достигшему успехов в учебе и (или) научной деятельности, а также нуждающемуся в соцпомощи.

Примерная форма договора на оказание платных услуг в сфере профобразования, утвержденная приказом Минобрнауки России от 28 июля 2003 г. №3177, признана утратившей силу.

### Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 №92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования»

Прописан новый порядок участия объединений работодателей в разработке и реализации госполитики в области профессионального образования. Речь идет об общероссийских, отраслевых, межотраслевых, региональных, межрегиональных и территориальных объединениях. Указанные объединения наделены правом участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах. Для этого они представляют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение за счет бюджетных средств.

Участие в разработке и реализации госполитики в области среднего профессионального и высшего образования заключается в следующем. Объединения работодателей вносят предложения по совершенствованию нормативно-правовых актов в данной сфере, представляют по запросам властей экспертные заключения на проекты таких актов. Они также вносят предложения по формированию перечней профессий, специальностей и направлений подготовки; участвуют в разработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов и в госаккредитации образовательной деятельности.

### «Типовое положение о закупке товаров, работ, услуг для бюджетных учреждений» (утв. Минобрнауки России 17.01.2014)

Положение содержит требования к закупке, в том числе порядок подготовки и проведения процедур закупки (включая способы закупки) и условия их применения, порядок заключения и исполнения договоров, а также иные, связанные с обеспечением закупки, положения.

В частности, установлено, что проведение закупки осуществляется на основании утвержденного и размещенного в единой информационной системе или до ввода в эксплуатацию указанной системы на официальном сайте Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг [www.zakupki.gov.ru](http://www.zakupki.gov.ru) плана закупки товаров, работ, услуг.

План закупки является основным плановым документом в сфере закупок. План закупки утверждается заказчиком на срок не менее чем на один год, с поквартальной разбивкой. Предусмотрено, что до 1 января 2015 года планы закупки инновационной продукции, высокотехнологичной продукции, лекарственных средств утверждаются и размещаются заказчиком на официальном сайте на трехлетний срок, а с 1 января 2015 года — от пяти до семи лет.

В приложении приводится порядок оценки заявок на участие в конкурсе и запросе предложений.

Необходимо отметить, что Федеральным законом Российской Федерации от 5 апреля 2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд предусматривается поэтапное вступление в силу отдельных его положений в целях адаптации системы государственных и муниципальных закупок к нововведениям». Изменение порядка осуществления закупок с 31 марта 2014 г. предполагает:

Вводится реестр банковских гарантий.

Банковская гарантия, предоставляемая участником в качестве обеспечения заявки или контракта, должна быть включена банком в реестр банковских гарантий, размещенный в ЕИС (на официальном сайте) (ч. 8 ст. 45, ч. 1.1 ст. 114 Закона №44-ФЗ).

Если информация о банковской гарантии отсутствует в указанном реестре, заказчик должен будет отказывать в ее принятии (п. 1 ч. 6 ст. 45 Закона №44-ФЗ), что повлечет отказ в допуске к участию в закупке участника,

предоставившего такую гарантию, или признание его уклонившимся от заключения контракта.

Изменение порядка осуществления закупок с 1 июля 2014 г.:

1. Вводится нормирование в сфере закупок.

Под нормированием в сфере закупок понимается установление требований к закупаемым заказчиком товарам (работам, услугам). К их числу относятся требования:

— о предельных ценах товаров (работ, услуг) (ч. 1 ст. 19 Закона №44-ФЗ);

— нормативных затратах на обеспечение функций государственных органов, органов управления государственными внебюджетными фондами, муниципальных органов (ч. 1 ст. 19 Закона №44-ФЗ);

— количестве, качестве, потребительских свойствах и иных характеристиках товаров (работ, услуг). Такие положения предусматриваются, чтобы избежать закупки предметов роскоши или установления заказчиком избыточных требований к потребительским свойствам (ч. 2 ст. 19 Закона №44-ФЗ).

2. Вводится банковское сопровождение контракта.

Данное условие должно будет включаться в контракт в определенных законом случаях (ч. 26 ст. 34 Закона №44-ФЗ).

Под банковским сопровождением контракта понимается проведение банком контроля и мониторинга расчетов поставщика и всех привлекаемых в ходе исполнения контракта субподрядчиков, соисполнителей, а также доведение результатов этого контроля и мониторинга до сведения заказчика.



## ВЕСТИ ИЗ СТРАН СНГ: БЕЛОРУССИЯ

### ЛУКАШЕНКО УВЕЛИЧИЛ НАБОР «ЦЕЛЕВИКОВ»

Александр Лукашенко 20 марта подписал указ, которым утверждена новая редакция Правил приема в учреждения высшего и среднего специального образования. Согласно новому указу предоставляются льготы абитуриентам, поступающим в вузы на специальности сельскохозяйственного профиля, педагогические и военные специальности, а также специальности физкультуры и спорта.

При сохранении устоявшихся подходов к организации приемной кампании, основанных на использовании централизованного тестирования, новая редакция Правил предусматривает отмену отдельного конкурса для выпускников сельских и городских учреждений образования. Кроме того, отменяется профессионально-психологическое собеседование для лиц, поступающих на специальности, связанные с государственным управлением, правом и журналистикой.

В рамках расширения целевой подготовки увеличивается также прием абитуриентов в учреждения высшего образования по сельскохозяйственным специальностям до 60% от контрольных цифр приема, по иным специальностям — до 40%; в учреждения среднего специального образования — по сельскохозяйственным и медицинским специальностям до 60% от контрольных цифр приема, по иным специальностям — до 30%.

11 марта на совещании по совершенствованию приема в учреждения высшего и среднего специального образования А. Лукашенко констатировал большое

количество проблем в системе высшего образования Белоруссии, которая в 2015 году готовится подать очередную заявку на присоединение к Болонскому процессу. Он отметил нехватку в госорганизациях специалистов по важнейшим специальностям. Принимать «целевиков», по словам Лукашенко, планируется даже с учетом их более низкой подготовки, но при условии выполнения договора о целевой подготовке, с уверенностью в том, что будущий педагог или офицер действительно компенсируют острый дефицит кадров.

Независимые эксперты отмечали, что власти Белоруссии не понимают всей ответственности за деградацию гуманитарной сферы и последствий «вымывания» квалифицированной рабочей силы на рынок труда РФ, где зарплаты более адекватные. По мнению экспертов, в белорусских вузах отсутствуют базовые принципы европейского образования (прежде всего — академические свободы), поэтому постсоветской республике не грозит в скором времени присоединиться к Болонскому процессу. Эксперты отмечают также, что зарплаты белорусских учителей кратно ниже, чем миллионеров, а врачей — кратно ниже, чем в самых отсталых странах «четвертого мира». При этом по выпуску врачей на душу населения Белоруссия находится в числе мировых лидеров, однако медучреждения при этом испытывают хронический острый дефицит кадров. По численности полицейских на душу населения Белоруссия также входит в число мировых лидеров.

<b>ОСТРЫЙ УГОЛ</b>	Загадка Президента.....	<b>1</b>
<b>В МЕРКУРИЙ-КЛУБЕ РФ</b>	Одна из важных задач сегодня — восстановление системы трудовых резервов.....	<b>2</b>
<b>ОФИЦИАЛЬНО</b>	Профсоюзы и работодатели заключили соглашение с Правительством ....	<b>16</b>
<b>ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b>	<b>Данилова З.Г.</b> Государственно-частное партнерство: опыт, проблемы и эффективность.....	<b>17</b>
<b>В АКАДЕМИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	В Президиуме Академии профессионального образования .....	<b>20</b>
<b>ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b>	<b>Монахова Г.А., Монахов Д.Н.</b> Сетевая парадигма образования: инструментарий обучения .....	<b>22</b>
	<b>Дьяконов Б.П.</b> Процессный подход в управлении образованием: «за» и «против» .....	<b>24</b>
	<b>Манаенков А.М., Кудинова Л.Н.</b> Уроки школы безопасности .....	<b>27</b>
<b>ЖУРНАЛ ПРОДОЛЖАЕТ ДИСКУССИЮ</b>	<b>Позднякова Ю.А., Некрасов С.И., Безгодов А.Г.</b> Кому и как готовить водителей? .....	<b>30</b>
<b>МЕТОДОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>Погосова А.М.</b> Опыт МГУ: новые методы преподавания.....	<b>33</b>
<b>ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b>	<b>Кукушкина А.Г.</b> «Отцы и дети»: современная педагогическая интерпретация .....	<b>37</b>
<b>ИЗ ПОЧТЫ ЖУРНАЛА</b>	<b>Захарченко Л.В.</b> Новые стандарты: что думают о них в сельской глубинке.....	<b>40</b>
<b>ТРУДЫ УЧЕНЫХ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>Смирнов И.П.</b> Образование: вечный кризис.....	<b>44</b>
<b>ОБРАЗОВАНИЕ В ПРАВОВОМ ПОЛЕ</b>	Новое в российском законодательстве .....	<b>50</b>

*Информационные источники: Consultant.ru (стр. 16), ИА REGNUM (стр. 21, 29, 32, 49, 51), Edugid.ru (стр. 29, 36), Российская газета (стр. 49)*

**Научный руководитель:**

Е.В. Ткаченко

**Главный редактор:**

Л.Г. Грабарчук

**Верстка:**

Д.Л. Плакхина

**Корректор:**

Е.А. Андреева

**Адрес редакции:** 129626, г. Москва, ул. Павла Корчагина, д. 7, кор. 1, каб. 7

Тел.: 8 (495) 683-85-69,  
8 (915) 464-57-17,  
8 (903) 976-99-28

E-mail: profobr@mail.ru

Сайт журнала в Интернете:  
<http://www.m-profobr.com>  
<http://www.apo-profobr.ru>

Тираж 1470 экз.  
Подписано к печати 31.03.2014 г.  
Выход журнала из типографии 21.04.2014 г.  
Формат 60x80/8. Объем издания 4 п.л.  
Полиграфическое исполнение: «Типография на Тульской».  
Журнал зарегистрирован в МПТР России. Свидетельство о регистрации СМИ ФС №77-27282 от 16 февраля 2007 г.

Рукописи не возвращаются. Позиция автора может не совпадать с точкой зрения редакции.  
Распространяется по подписке. Рекомендуемая цена — 260 руб.  
Индексы издания:  
36448 — год, с приложениями  
36449 — год, без приложений  
79350 — 6 мес. с приложениями  
48632 — 6 мес. без приложений  
ISSN 1999-2262



# 2014 ГОД — ГОД КУЛЬТУРЫ

В рамках мероприятий, планируемых к проведению в Российской Федерации в 2014 году, официально объявленном Годом культуры, и в целях привлечения внимания общества к российской истории, культуре, ценностям, традициям и роли России и ее выдающихся граждан в формировании и развитии мировой истории и культуры, в ТД «Библио-Глобус» состоялась презентация уникального издания (библиографическая редкость — Книги (в 3-х томах) «Русская Православная Церковь, Святая Гора Афон и Российский Императорский Дом в изгнании. Историческое и социокультурное значение церковно-династических отношений после революции 1917 года. Исторические источники (1921–2012)». Автор-составитель: А.Н. Закатов.

Книга А.Н. Закатова отмечена Национальной премией «Лучшие книги года-2013» в номинации «Историческая литература».



## **В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:**

- Анализ экспертов «Рынок труда России: сегодня, завтра, послезавтра»**
- Б.М. Асфандиаров «Авторское право в образовании»**
- И.П. Смирнов «МЦПК и ремейки профессионального образования»**