Новости Петербурга

№10 (620) 17-23 марта 2010

Лейтмотивом дискуссий на тему профессионального образования была и остается проблема качества подготовки специалистов для реальной экономики. И хотя во многом оппоненты нередко сходятся, различия в их мнениях все равно присутствуют.

Врозь или сообща?



Факт, что качество под­готовки кадров в на­стоящее время далеко не всегда устраивает предпри­нимателей, известен. Однако причины эксперты называ­ют разные. Нехватка средств на содержание современной материально-технической ба­зы, устаревшие образователь­ные методики, особенности той или иной отрасли - все это ока­зывает существенное влияние.

**НЕ УСПЕВАЮТ ЗА ВРЕМЕНЕМ**

Шубарев, гене­ральный директор ОАО «Авангард», к примеру, считает, что в радиоэлектронике из-за стре­мительного технического про­гресса знания питомцев вузов нередко устаревают еще до того, как они приходят на про­изводство.

- В нашей отрасли ситуация такова, что специалисту, если он хочет создавать продукцию в соответствии с требованиями международного уровня, надо постоянно учиться. - уверен он. - А где это делать, если значительная часть вузовских преподавателей учит тому, что давно устарело? Надо созда­вать либо свои корпоратив­ные учебные центры, либо в кооперации разрабатывать новые образовательные про­граммы, привлекая к учебному процессу лучших практиков и оснащая вузы передовым обо­рудованием.

Это мнение в целом раз­ делают и в ОАО «Гранит-Электрон». Однако к пробле­ме подходят несколько иначе. касаться не только системы подготовки кадров, но и мер по их закреплению на пред­приятиях, - говорит Юрий Подоплекин, первый замести­тель генерального директо­ра концерна. - Ведь молодой инженер нередко увольняется не потому, что ему неинтерес­на работа: он не видит пер­спектив развития, а подчас зарабатывает слишком мало, чтобы прокормить семью». Он считает, что в каждой компа­нии должна быть разработа­на целая система удержания талантливых выпускников, предусматривающая комплекс мер. «Если молодой человек увидит, что фирма заботится о нем, то он, как правило, не торопится увольняться», - кон­статирует он.

Как считает Надежда Бо­брова, директор отделения управления персоналом хол­динга «Атлант-М» в СЗФО, основная проблема - невы­сокое качество обучения спе­циалистов в вузах. «Увы, но современная образовательная система не способствует под­готовке профессионалов, -констатирует она. - Некоторые высшие учебные заведения не готовы адаптировать програм­мы под требования работодателя, продолжая выпускать тех, кто ему не нужен. Не случайно мы, несколько раз попытав­шись наладить партнерство, открыли собственный корпо­ративный университет».

**ОБЪЕДИНЯЯ УСИЛИЯ**

В свою очередь, Анато­лий Оводенко, ректор Санкт-Петербургского государствен­ного университета аэрокос­мического приборостроения, настаивает на максимальном участии бизнеса в подготовке нужных предприятиям специ­алистов.

- Петербург был и остает­ся крупным образовательным центром: он способен гото­вить профессионалов само­го высокого уровня, - счита­ет он. - Но надо понимать, что в нынешних условиях ни один, даже самый лучший, вуз не может действовать сам по себе. И компания, которая думает о будущем, должна тем или иным образом уча­ствовать в учебном процессе, корректируя его в нужном на­правлении.

С ним согласны и другие руководители учебных заве­дений самого разного про­фессионального уровня. При­чем нередко речь уже заходит о принципиально новой мо­дели обучения, на практике реализующей идею его непре­рывности. Один из таких при­меров - учебный комплекс, центральным звеном которого является Санкт-Петербургский университет сервиса и эконо­мики. В его цепочку повыше­ния уровня профессионально­го образования входят школа, лицей, колледж и вуз. Таким образом молодой человек, выбравший для себя одно из направлений обучения, может постепенно, шаг за шагом, по­вышать квалификацию, тем самым помогая и эффективно использовать учебные мощ­ности.

- Иногда случается так, что поступивший в университет сразу после окончания школы разочаровывается в специаль­ности, - описывает ситуацию ректор вуза Александр Викто­ров. - А система непрерывного образования как раз и позво­ляет на самых ранних стадиях осуществлять профориентацию и производить отбор лучших. Если человек последователь­но, целенаправленно повышает квалификацию в определенной области знаний, маловероятно, что он из нее совсем уйдет...

Что касается качества уче­бы, то оно действительно за­висит от массы причин. И не всегда от уровня преподава­ния и технической оснащен­ности учебного заведения, поскольку такой фактор, как желание учиться, тоже имеет первостепенное значение...

Два процента на образование

По ее словам, власти Северной столицы, выполняя принятую в 2008 году програм­му, систематически материально «вклады­ваются» в учреждения профобразования. За последнее время 31 из них подверглось капитальному ремонту, а еще в нескольких он будет завершен в ближайшее время. «Около 60% наших бывших ПТУ в настоя­щее время являются вполне современными учебными заведениями, - констатировала Наталья Путиловская. - И вполне годятся и для обучения молодых специалистов, и для переподготовки и повышения квалифика­ции взрослых».

Однако, несмотря на жалобы на каче­ство выпускников ПУ, работодатели вовсе не торопятся поучаствовать в процессе их подготовки. Из всего объема финансиро­вания программы переоснащения учебных заведений на долю предприятий приходит­ся всего 2% средств.

- Как ни печально это констатировать, но работодатели чаще всего занимают по­требительскую позицию, - полагает пред­ставитель Комитета по образованию ад­министрации Петербурга. - Причем это касается не только финансирования или помощи в оснащении современным обо­рудованием, но и разработки профессио­нальных стандартов.

Дело в том, что работодатели часто се­туют на «неправильную» подготовку рабочих для их предприятий. Но при этом они редко готовы четко объяснить, какими все-таки навыками и умениями должен об­ладать нужный им специалист. В результа­те круг предприятий, с которыми активно сотрудничает система профобразования, подведомственна комитету, почти не рас­ширяется.

- Новых образовательных стандартов, в том числе и с участием представителей бизнеса, пока разработано только 80, -резюмирует Наталья Путиловская. - Хотя в действительности их требуется гораздо больше. Поэтому возможности для со­вместного решения проблемы качествен­ной подготовки нужных экономике Петер­бурга кадров еще далеко не реализованы, и каждый заинтересованный работодатель может принять в этом процессе посильное участие.