

Воспроизводство движущих сил инновационной экономики в профессиональном образовании

В.Г. Васильев – канд. физ. – мат. наук, профессор СФУ,

Д.А. Богданов – аспирант СФУ.

Современная рыночная экономика – это экономика инновационного производства. Инновационность есть результат той гонки технологий и знаний, которая была затеяна во второй половине 20 века. Сейчас производство уже не работает на технологиях настоящего или прошлого. Оно ориентировано на будущее. На рынке товаров и услуг выигрывает тот, кто предлагает новые технологии, новые способы производства. Новые технологии позволяют сократить затраты на производство (вспомним, введение конвейера), увеличить его эффективность (повышение качества производства с увеличением темпов производства), заинтересовать покупателей (интерес к новому, неизведанному, как к некому совершенному продукту).

Здесь на первый план выходит умение творчески мыслить - не как некая идеальная абстракция, принадлежащая избранным, а как явная необходимость для большинства. Но рынок не позволит тратить на инновационное производство безмерно. Он требует жесткого отбора творческих идей, эффективной системы управления инновациями.

Понятие «инновации» отнюдь не ново. Отечественные исследования в военной сфере второй половины 20 века, западные исследования в сфере медицины того же периода свидетельствуют о развитии инноваций и в более раннее время. Вообще, примеры зарождения инновационности как процесса производства и внедрения в жизнь новой творческой мысли, можно найти даже в античности. Современной тенденцией является необходимость ее постоянного потокового внедрения в процесс производства и, главным образом, в процесс воспроизводства производительных сил. Сама инновационность в настоящее время является необходимым атрибутом современного производства, современной экономики.

Задача подготовки производительных сил, отвечающих требованиям современной экономики - это образовательная задача.

Согласно последнему (за 2009 год) опубликованному в журнале Times рейтингу ведущих ВУЗов мира, российские высшие учебные заведения находятся во второй сотне рейтинг-листа [3]. Первые места заняты техническими и технологическими университетами США, Австралии, Великобритании и некоторых стран Азии. Причем взлет последних просто

ошеломителен. За несколько лет Шанхайский и Токийский университеты из пятой-шестой десятки вошли в пятерку-десятку лучших ВУЗов мира.

Невооруженным глазом становится заметным возрастание влияния неклассических университетов, ориентированных на прикладные исследования.

Существуют разного рода классификации университетов в зависимости от специфики их деятельности, особенностей финансирования, взаимодействия с бизнес структурами, государством и пр.. Имеет право на существование и такая простая классификация университетов, разделяющая всю многочисленность ВУЗов на две категории: современные и несовременные. Современность или актуальность, особенно в свете событий, происходящих в мире за последние 2-3 года, нами очерчивается экономической привлекательностью той деятельности, что разворачивает ВУЗ. Несовременные университеты в данном случае есть не просто устаревшие учреждения, а учреждения, доживающие свой век. Ситуация в рыночной экономике во время ее кризисного перерождения означает не столько грубое перестроение образования под законы спроса и предложения, сколько переосмысление необходимости образования как такового и высшего образования в частности.

Оценка происходящего в сфере отечественного высшего образования не может быть положительной. Большинство российских ВУЗов исполняют роль «института присутствия» - места, посещение которого крайне необходимо для успешной адаптации в современном обществе. Их деятельность определяется традициями и обычаями, а отнюдь не анализом современной социокультурной ситуации.

Крупные компании и корпорации, заинтересованные в собственной успешности, активно создают систему образования как основной элемент воспроизводства производительных сил на своей базе. Формами подобного являются центры подготовки и переподготовки кадров, учебные отделы компаний и пр.. Отличительной чертой такого процесса является необходимая для развития неразрывность производства и процесса обновления, подготовки кадров.

Отсюда вытекает иной подход к организации системы подготовки специалистов. Он предполагает создание особой формы корпоративного образования, содержание и качество которого определяется эффективностью, конкурентной способностью и успешностью самой корпорации. Исследовательско-образовательная деятельность данного образовательного института строится вокруг производственного заказа, направлена на разработку и развитие перспективных направлений производства и разворачивается на территории корпорации. Основой содержания образования (помимо стандартов) являются инновационные проекты, разворачивающиеся внутри самой корпорации, и ею финансируемые. И каждая модернизация, каждая смена технологий обязательно приводит к смене содержания и может

даже приводить к смене направлений образовательной деятельности. В этом основная идея эффективного управления образовательным процессом. Вторая идея заключается в том, что такие мощные корпорации должны готовить кадры не только для себя, но и для других предприятий.

Тогда данный образовательный институт должен работать по государственному стандарту, иметь государственное задание на подготовку специалистов, что дает право:

- на финансирование по выполнению государственного задания;
- привлекать инвестиции;
- через лицензирование и аккредитацию выдавать всем выпускникам документы государственного образца.

Таким образом, создание такого института предусматривает:

1. Пересмотр содержания образовательных программ в соответствии с потребностями модернизации, смены технологии, инновационных проектов.

2. Привлечение для преподавательской деятельности специалистов корпорации и ведущих специалистов мира.

3. Основным видом практики обучаемых должно стать переоформление рабочего места, новых служебных обязанностей и новых профессиональных действий.

4. Создание исследовательских групп из числа обучающихся, преподавателей, сотрудников корпорации, деятельность которых будет направлена на поиск и разработку конкретных задач развития производства.

5. Возможность получения диплома государственного образца, свидетельства о получении магистерской степени по окончании обучения и поступления в аспирантуру.

6. Превышение числа выпускников потребности предприятия в кадрах дает возможность подготовки кадров для предприятий малого и среднего бизнеса, не имеющих возможности создания собственного образовательного института.

Формой такого образования (на старших курсах) можно считать базовые кафедры, которые существуют, в частности, в Сибирском федеральном университете. Это своеобразные отделения ВУЗа, дислоцирующиеся непосредственно на территории предприятий. Деятельность данных кафедр нацелена исключительно на потребности производства, на разработку прикладных знаний и технологий. Работая со студентами старших курсов и магистратуры фактически как с сотрудниками предприятия, базовая кафедра обеспечивает и высокий профессионализм, и сокращение времени на адаптацию выпускников на рабочем месте. Об этом в частности пишет в своей статье В.Г. Васильев [1].

Интересная идея такого образования вытекает из смысла статьи В.В.Рубцова, где автор в частности обсуждает совместный вклад университетов и школ в подготовку педагогов [2].

Базовым инновационным проектом, на содержании которого строится, например, образовательная программа магистра, может быть национальная инициатива «Наша новая школа»

Более конкретно. Образовательное учреждение, реализующее сильный частный проект по национальной инициативе, имеющее, например, статус ФИП, заключает договор с университетом или другим центром подготовки педагогов о создании базовой кафедры на территории ОУ для сопровождения инновационного проекта. Университет на содержании этого инновационного проекта открывает магистратуру по типу, указанному в тексте выше. Если инновационной «мощности» одного ОУ недостаточно, нужно строить сети.

Можно выплачивать учителям (а может быть всем), поступившим в магистратуру, зарплату в течении двух лет (с учетом их вклада в развитие ОУ). Это может стать мощным стимулом повышения образовательного уровня учителей. Если выпускник такой магистратуры не возвращается на работу в школу, которая платила ему зарплату, то пусть полностью вернет деньги школе.

Таким образом, внедрение корпоративной формы ВПО подразумевает адаптацию современных образовательных программ под нужды работодателей, налаживание механизма взаимодействия ВУЗов и предприятий на практике, разработку современных и объективных инструментов оценки качества профессионального образования. А главное, такая система снимает разрыв между производством и системой воспроизводства человеческого потенциала - главной производительной силой этого производства.

Список литературы

1. Васильев В.Г. Опыт, высокий профессионализм и качество образования. Этюды об инновационном образовании. // Вопросы образования. – 2009, № 2.
2. Рубцов В.В. Реформа педобразования не терпит промедления // Вести образования. – 2010, № 8.
3. The QS world university rankings [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.topuniversities.com/world-university-rankings>.