

№ 11 ноябрь 2017

# **Инновации в образовании**

# ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ

№ 11, 2017

## Председатель редакционного совета

**Шадриков В.Д.,**  
доктор психологических наук, профессор, академик  
РАО

## Редакционный совет

**Адамский А.И.,**  
кандидат педагогических наук, научный руководи-  
тель института проблем образовательной политики  
«Эврика»

**Волов В.Т.,**  
член-корреспондент ГАН РАО, доктор педагогичес-  
ких наук, профессор, заведующий кафедрой «Физи-  
ка и экологическая теплофизика» Самарского госу-  
дарственного университета путей сообщения

**Дмитриев А.В.,**  
доктор философских наук, профессор,  
член-корреспондент РАН, руководитель Центра  
конфликтологии РАН

**Колмогоров В.П.,**  
кандидат экономических наук, почетный профессор  
Московской международной высшей школы бизне-  
са «МИРБИС» (Институт), академик Международ-  
ной академии информатизации, академик Между-  
народной транспортной академии

**Лямзин М.С.,**  
доктор педагогических наук, профессор, профессор  
кафедры психологии и педагогической антрополо-  
гии ФГБОУ ВО «Московский государственный лин-  
гвистический университет»

**Мясников В.А.,**  
доктор педагогических наук, профессор, действитель-  
ный член (академик) РАО, главный научный со-  
трудник Центра педагогической компаративистики  
ФГБНУ «Институт стратегии развития образования  
РАО»

**Селиванова Н.Л.,**  
член-корреспондент РАО, доктор педагогических  
наук, профессор, заведующая Центром стратегии  
и теории воспитания личности ФГБНУ «Институт  
стратегии развития образования РАО»

**Сыромятников И.В.,**  
доктор психологических наук, профессор, действитель-  
ный член Академии военных наук РФ – главный  
редактор

**Тихонов А.Н.,**  
доктор технических наук, профессор, научный ру-  
ководитель, директор МИЭМ НИУ ВШЭ

**Шабанов А.Г.,**  
доктор педагогических наук, директор НП «Сибирс-  
кий институт интеллектуальной собственности»

**Шихнабиева Т.Ш.,**  
доктор педагогических наук, доцент, главный науч-  
ный сотрудник, Федеральное государственное науч-  
ное учреждение «Институт информатизации обра-  
зования» Российской академии образования

*Журнал  
зарегистрирован  
в Государственном  
комитете Российской  
Федерации по печати  
10 июля 2000 года,  
регистрационный  
№ ПИ 77-3686*

*Выходит 12 раз в год. Распространяется  
в Российской Федерации*

*Адрес редакции:  
109029, Москва,  
ул. Нижегородская, 32, корп. 5, к. 205  
Тел./факс:  
(495) 926-83-08  
(доб. 43-69)  
E-mail:  
exp@tih.ru*

*Журнал включен ВАК Минобробразования  
и науки РФ в перечень ведущих  
рецензируемых научных журналов  
и изданий, в которых должны  
быть опубликованы основные  
научные результаты диссертаций  
на соискание ученых степеней  
кандидата и доктора наук.  
Рекомендован экспертным советом  
по педагогике*

## СОДЕРЖАНИЕ

### **РЕФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: КОНЦЕПЦИИ СТАНДАРТОВ И СОДЕРЖАНИЯ**

*БЫЧКОВ А.В.*

Инновационная преемственность: школа – колледж ..... 5

*ПОПОВА С.А., АЙЗАТУЛИНА А.Р., ГИРЕНКО Р.Н.*

Опыт исследования текущих реформ системы подготовки рабочих кадров в России: субъекты и их повестки ..... 24

### **НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ**

*АКСЕНОВА М.А.*

Стартапы как инновационное направление центра компетенций 38

*ГОРЯЧЕВА Н.Л., АРЧАКОВА Д.О.*

Травматизм в спортивной акробатике..... 45

*ИГНАТОВ С.Б.*

Эколого-правовая компетентность как составляющая культуры устойчивого развития: структура, содержание и модель формирования..... 51

*ПУГАЧЕВ И.Ю.*

Инновация оценки организаторско-методического компонента по физической подготовке на основе принципа «поощрительного балльного стимулирования» ..... 60

*ТЮРИКОВ А.Г.*

Инновационность образования в понимающем целеполагании . 68

### **НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ**

*РОМАНОВСКОВА А.Д., ЛЯБИН М.П.*

Современные методы обучения химии как основа компетентностного подхода в подготовке специалистов ..... 74

*ЧУХЛЕБОВА И.А., СВИРИДОВ В.А.*

Дидактическая система многоуровневой речевой подготовки иностранных военнослужащих в вузах Министерства обороны Российской Федерации ..... 89

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ**

*АКИМОВА М.К., ПЕРСИЯНЦЕВА С.В., ПЕРЕВОЩИКОВА Г.С.*

Взаимосвязь гражданской идентичности и выбора жизненных стилей молодыми россиянами ..... 99

*ГРИМОВСКАЯ Л.М.*

Теоретические основы совершенствования преемственности в экологическом образовании детей ..... 108

**С.А. Попова**

**А.Р. Айзатулина**, кандидат социологических наук

**Р.Н. Гиренко**

## **ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ ТЕКУЩИХ РЕФОРМ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ В РОССИИ: СУБЪЕКТЫ И ИХ ПОВЕСТКИ**

*В статье представлен опыт анализа инициатив, реализуемых в России в настоящее время в отношении системы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. Выделены ключевые инициаторы повесток и определены целевые ориентиры изменений, которые они продвигают. Статья основана на результатах интервью с инициаторами изменений и представителями инициативных групп, анализа нормативных правовых актов федерального уровня, а также текстов выступлений руководителей федеральных органов власти.*

**Ключевые слова:** *среднее профессиональное образование, рабочие кадры, модернизация профессионального образования.*

Тема модернизации системы среднего профессионального образования (СПО)<sup>1</sup> на современном этапе достаточно широко представлена в публикациях и рассматривается в основном с точки зрения реализации инициатив [1, с. 232; 2, с. 95–96; 3, с.145] и опыта внедрения отдельных механизмов [4, с. 14]. Региональный аспект модернизации авторами, как правило, рассматривается на примере отдельного региона или отрасли [5, с. 33; 6, с. 34; 7, с. 224].

В нашем исследовании мы предприняли попытку рассмотреть направления модернизации СПО через призму субъектов, их продвигающих.

---

<sup>1</sup> В 2013 году в связи с вступлением в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уровень начального профессионального образования был ликвидирован, а программы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров вошли в уровень среднего профессионального образования.

## **Реформирование российской системы образования: концепции стандартов и содержания**

---

Данная идея связана с возрастающим числом инициатив, направленных на изменения в системе среднего профессионального образования, выдвигаемых разными субъектами деятельности. Поддерживаемые федеральным центром, эти инициативы в свою очередь могут работать на развитие или консервирование системы СПО, обеспечивать создание новых механизмов и инструментов повышения качества подготовки рабочих кадров либо развивать уже имеющиеся. В исследовании рассматриваются инициативы в отношении государственного сектора подготовки рабочих кадров.

Исследование проведено с целью выявления ключевых субъектов и особенностей продвигаемых инициатив по модернизации отечественной системы подготовки рабочих кадров.

Объектом исследования являлись реализуемые в настоящее время инициативы по модернизации системы подготовки рабочих кадров, предметом – ключевые особенности повесток разных субъектов деятельности, реализующих в настоящее время инициативы по модернизации системы СПО на федеральном уровне.

В процессе исследования были проведены глубинные интервью с представителями экспертного сообщества, системы СПО, предприятий и бизнеса, лидерами продвигаемых инициатив, а также проведен анализ документов и текстов выступлений федеральных чиновников (Д.В. Ливанов, министр образования и науки РФ, О.Ю. Васильева, министр образования и науки РФ, Н.М. Золотарева, директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО и др.), материалов стратегических мероприятий по развитию системы СПО в Ямало-Ненецком автономном округе.

С середины 2000-х годов на уровне государства актуализируется индустриально-модернизационная повестка, начинается поиск инструментов ускорения модернизации промышленного сектора экономики. В этой связи подготовка высококвалифицированных рабочих кадров для ожидаемого рывка становится одним из пунктов новой модернизационной повестки, что влечет череду инициатив, реализуемых в сфере среднего профессионального образования. К таким инициативам можно отнести конкурс государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (2007–2008), поддержку в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы программ модернизации региональных систем профессионального образования, передачу в 2010–2012 годах учреждений начального и сред-

него профессионального образования в ведение субъектов Российской Федерации, включение Российской Федерации в международные соревнования рабочих профессий WorldSkills International, принятие федеральных законов о профессиональных стандартах и независимой оценке квалификаций, принятие и продвижение Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста и ряд других инициатив. Все эти изменения были инициированы разными субъектами, имеющими собственные цели и представления о необходимых для повышения качества подготовки высококвалифицированных рабочих кадрах механизмах.

На данном этапе можно выделить четыре управленческие повестки, в которых ведется работа по обновлению системы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров: «образовательной корпорации», профессионально-отраслевая, модернизационная, пространственного развития. Первые три из них транслируются из федерального центра и предлагают, как правило, универсальные решения для уже децентрализованной системы подготовки рабочих кадров.

Повестка «образовательной корпорации» представлена федеральным и региональными министерствами образования. Соглашаясь с тем, что квалификация выпускников профессиональных образовательных организаций СПО не соответствует требованиям рынка труда [8, с. 56], в качестве проблем, которые необходимо преодолеть, Минобрнауки России отмечает слабую материально-техническую базу и кадровый состав колледжей [8, с. 50], несформированность требований к системе СПО со стороны работодателей и неготовность работодателей вкладывать финансовые средства в систему подготовки кадров [9, с. 188].

Повестка «образовательной корпорации» нацелена на сохранение и совершенствование существующей системы СПО посредством поддержки лучших ее представителей (регионов, организаций СПО), распространения их опыта и привлечения под эту задачу дополнительных бюджетных средств, что демонстрируется иницилируемыми Министерством мероприятиями.

Так, практически все мероприятия Федеральной целевой программы развития образования, приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» направлены не столько на изменения в нормативной и законодательной базе, но в значительной степени на финансовую поддержку существующей государственной системы СПО: повышение квалификации руководящих и педагогических работников государственных профессиональных образовательных организаций СПО, укрепление

## Реформирование российской системы образования: концепции стандартов и содержания

материально-технической базы организаций СПО, поддержку программ развития (табл. 1).

Таблица 1

### Повестка «образовательной корпорации» по обновлению системы подготовки кадров для экономики страны

Название повестки/инициаторы	В чем видят проблему	Что предлагают изменить	Какие действия осуществляют
Повестка «образовательной корпорации»/ Правительство РФ, Минобрнауки России, региональные министерства образования	Несоответствие квалификации выпускников требованиям рынка труда. Слабые МТБ и кадровый состав СПО. Несформированность работодателями требований к системе СПО. Нежелание работодателей вкладывать финансовые средства в государственную систему СПО	Необходимы: – повышение квалификации преподавателей и руководителей СПО; – методическая поддержка СПО; – внедрение новых моделей организации образовательного процесса (дуальное образование, сетевое взаимодействие); – привлечение бюджетных средств на усовершенствование государственной системы СПО; – выход системы СПО на рынок платных дополнительных услуг	Финансирование программ повышения квалификации и переподготовки преподавателей и руководителей СПО. Поддержка лучших (субсидии в рамках ПНПО, ФЦПРО организациям и субъектам РФ). Укрепление МТБ через: – создание центров общего пользования (ресурсных центров) – 2007-2009 годы; – создание межрегиональных центров компетенций – 2016-2018 годы. Федеральный мониторинг качества подготовки кадров, включающий в том числе показатели внедрения дуального образования, внебюджетных доходов организации СПО. Выделение средств федерального бюджета на Приоритетный проект, подготовку к WSI-2019

## **Реформирование российской системы образования: концепции стандартов и содержания**

«Профессионально-отраслевая» повестка представлена Министерством труда России, представителями бизнеса, РСПП. Представители «профессионально-отраслевой» повестки критикуют архаичность и косность сложившейся системы подготовки кадров и продвигают идею институционального закрепления независимости оценки квалификации от профессиональных образовательных организаций, приоритетности профессиональных стандартов по отношению к ФГОС и образовательным программам и даже ликвидации ФГОС СПО как лишнего звена.

Идея внедрения в России профессиональных стандартов заключается в создании механизма передачи сигнала о требованиях к работнику со стороны рынка труда. Профессиональные стандарты должны стать гибким инструментом, обновляемым в соответствии с изменениями, происходящими в экономике. В свою очередь профессиональные стандарты становятся ориентиром для разработки программ обучения в системе образования и основой для независимой оценки квалификаций [10, с. 9] (табл. 2). Соответствующие федеральные законы были приняты в Российской Федерации в 2015 и 2016 годах.

*Таблица 2*

### **«Профессионально-отраслевая» повестка обновления системы подготовки кадров для экономики страны**

<b>Название повестки/инициаторы</b>	<b>В чем видят проблему</b>	<b>Что предлагают изменить</b>	<b>Какие действия осуществляют</b>
«Профессионально-отраслевая»/ Минтруд России, бизнес, РСПП	Архаичность и косность государственной системы профессионального образования	Необходимы: стандартизация квалификационных требований к работнику (профессиональные стандарты); первичность профессиональных стандартов по отношению к ФГОС; независимость оценки квалификаций от учебных заведений	Учрежден Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Созданы 28 отраслевых советов по профессиональным квалификациям. Приняты федеральные законы о профстандартах, независимой оценке квалификаций [16]. Разработаны и утверждены более 800 профстандартов



## **Реформирование российской системы образования: концепции стандартов и содержания**

---

«Модернизационной» можно назвать повестку АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ). Данная повестка в большей степени ориентирована на создание и поддержку прецедентных для отечественной системы СПО практик в области подготовки кадров: продвижение международных соревнований WorldSkills International, популяризация рабочих профессий у подростков через соревнования JuniorSkills, формирование представлений о будущих профессиях и востребованных компетенциях посредством продвижения Атласа новых профессий и развития методик его использования для профессиональной ориентации молодежи.

Наряду с перечисленными инструментами АСИ поддерживаются инициативы представителей «профессионально-отраслевой» повестки в части продвижения дуального образования, «образовательной корпорации» в части развития материально-технической базы СПО (в том числе создание межрегиональных центров компетенций). Но также продвигается новый инструмент, обеспечивающий межведомственный характер взаимодействия региональных властей, – Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. Последний, по представлениям авторов, должен стать инструментом, обеспечивающим координацию процессов планирования и подготовки кадров для региональной экономики (табл. 3).

Перечисленные выше повестки ориентированы на разные подходы к повышению качества подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, которые дополняют друг друга, но пока недостаточно согласованы. Общим для перечисленных выше повесток является то, что их инициаторы задают идеологию изменений из федерального центра, придерживаются универсальных решений, культивируют централизованное управление изменениями в региональных системах СПО.

Вместе с тем в последние годы перед регионами ставится задача привлечения инвестиций, что предполагает наличие у регионального руководства определенных представлений об экономическом развитии региона и потребности в его кадровом обеспечении, в том числе кадровом обеспечении новых (инвестиционных) проектов. Это требует пересмотра структуры подготовки кадров для региональной экономики с учетом актуальной и перспективной потребности в кадрах.

Исходя из этого мы выделили четвертую повестку – «**Пространственного развития**». Данная повестка принята пока только несколькими регионами, которые определили для себя приоритеты экономического развития

**«Модернизационная» повестка по обновлению системы подготовки кадров  
для экономики страны**

Название повестки/инициаторы	В чем видят проблему	Что предлагают изменить	Какие действия осуществляют
«Модернизационная»/ Агентство стратегических инициатив	Технологическая и методическая отсталость СПО. Отсутствие ориентиров на достижения. Инертность. Ведомственная (образовательная) ориентация	Ориентиром для системы подготовки кадров являются: – промышленный рост экономики страны и регионов; – международные требования к подготовке рабочих кадров. Объективная оценка «продукта» СПО – соревнования по методикам WSI. Массовая подготовка по «сквозным» профессиям (ТОП-50). Опережающая подготовка кадров по прорывным направлениям (НТИ)	Продвигают: Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. Чемпионат рабочих профессий WSI/WSR, для школьников – JuniorSkills. Атлас новых профессий. Создание и поддержка прецедентных альтернативных практик в области подготовки кадров. Масштабирование лучших практик (перенос посредством методических описаний). Пилотные апробации разработанных инструментов. Жесткий контроль за выполнением регионами принятых задач

и начали выстраивать систему СПО в соответствии с этими приоритетами. В качестве примера можно привести такие регионы, как Белгородская и Тамбовская области, где выстроены отличные от других регионов системы управления средним профессиональным образованием, ориентированные на потребности региональной экономики.

Во многом такая ограниченность распространения повестки связана с восприятием государственной системы СПО как выполняющей социальную функцию, а не решающей задачи подготовки кадров для экономики, ведомственным характером разделения задач экономического развития и подготовки кадров. А также с рассогласованностью действий разных субъектов деятельности в сфере кадрового обеспечения региональной экономики, которые выстраивают свои стратегии и свою деятельность без учета

## **Реформирование российской системы образования: концепции стандартов и содержания**

---

общей концепции развития региональной экономики и согласованного планирования кадрового ее обеспечения.

Проблема рассогласованности стратегий и действий разных субъектов кадрового обеспечения региональной экономики представлена на кейсе одного из субъектов РФ.

### **Рассогласование представлений и стратегий субъектов кадрового обеспечения региональной экономики**

Кейс составлен на основе анализа позиций различных субъектов по вопросу кадрового обеспечения промышленного роста региональной экономики, в том числе в ситуации, когда в регионе стартуют крупные инвестиционные проекты федерального уровня, формирующие основные кадровые потребности региона.

Региональный заказ на подготовку кадров в субъекте Российской Федерации формируется на основании Стратегии социально-экономического развития региона до 2020 года и ежегодного опроса Торгово-промышленной палаты о кадровых потребностях предприятий региона. Эти документы позволяют обеспечить рынок труда актуальными на текущий период времени кадрами. При этом в них отсутствует информация о долгосрочной кадровой перспективе по инвестиционным проектам, так как информация предоставляется только 1/3 предприятий из числа работающих на территории региона. Это обуславливает формирование контрольных цифр приема граждан на обучение по программам СПО на неполных данных, без учета стратегий развития крупных компаний, работающих на территории региона.

Нормативно закрепленные в соглашениях между правительством субъекта РФ и крупными предприятиями механизмы участия предприятий в подготовке кадров (содействие прохождению практики, размещение заказов на подготовку кадров) являются недейственными по ряду причин (носят рекомендательный характер, центры принятия решений крупных предприятий территориально удалены) и не приводят к взаимовыгодному партнерству. В том числе это связано с отсутствием согласованных представлений у субъектов деятельности о требованиях и механизмах кадрового обеспечения предприятий региональной экономики.

Работодатели и представители системы образования по-разному видят ситуацию с подготовкой кадров в регионе, что продемонстрировано на примерах ниже.

1) Оценка качества подготовки кадров в государственной системе СПО.

Работодатели оценивают государственную систему СПО как звено, которое не способно обеспечить высокое качество подготовки: *«есть проблемы с качеством подготовки, региональный рынок труда исчерпан по уровню требуемой квалификации», «какой бы материально-технической базой не обладало учебное заведение, оно не может подготовить специалиста, обладающего какой-либо практикой».*

Вместе с тем представители системы профессионального образования не без основания считают, что они обеспечивают необходимое качество подготовки кадров: *«Мы соответствуем тем актуальным потребностям, которые существуют на сегодняшний день».* Они отталкиваются от тех требований, которые задает государство (лицензионные требования, ФГОС и др.), и ориентируются при оценке своей деятельности именно на них и в гораздо меньшей степени на требования местных работодателей.

2) Стратегии предприятий и колледжей по вопросу подготовки кадров.

Представители предприятий отмечают, что способы решений в подготовке кадров, предлагаемые системой СПО, не отвечают их кадровой политике. К примеру, предприятие не заинтересовано в обеспечении прохождения практики большим количеством студентов СПО, рассматривая это как неоправданный вклад финансовых ресурсов: *«не хочу распыляться, не будучи уверенным в том, что эти студенты придут к нам работать».* При этом для образовательной организации использование базы одного крупного предприятия наиболее удобный способ решения задачи прохождения практики студентами. Такое решение позволяет охватить практикой максимальное количество студентов при минимальных издержках для колледжа.

В связи с этим большинство предприятий, реализующих инвестиционные проекты в регионе, склонны создавать свою кадровую стратегию в обход системы государственных колледжей. Предприятия разрабатывают целый комплекс собственных программ для восполнения потребности в квалифицированных кадрах: *«инвестиционные проекты требуют высококвалифицированных кадров, поэтому мы готовим людей на своей базе, выступаем хорошей кузницей кадров».* Предприятия открывают профильные классы в школах, делают заказ на подготовку кадров в вузах, используют вахтовый метод организации труда. Поощряя устойчивое желание родителей и учителей к поступлению в вуз, предприятия выстраивают профессиональную

## **Реформирование российской системы образования: концепции стандартов и содержания**

---

траекторию учащихся через ступень высшего образования: *«резервируем специалиста еще в школе, обеспечиваем ему целевую подготовку в вузе и получаем качественного выпускника».*

При этом текущей приоритетной стратегией системы среднего профессионального образования становится удовлетворение потребностей локального муниципального рынка труда, которое заключается в обеспечении занятости местного населения: *«чтобы люди не стояли в очереди на рынке труда и не создавали социальное напряжение в муниципалитетах».*

3) Оценка возможности участия в совместных проектах по подготовке кадров.

Оценивая перспективы своего участия в проектах, инициируемых со стороны государственной системы СПО, представители предприятий указывают на отсутствие у бизнеса мотивации и интереса к взаимодействию с государственными колледжами и вынужденное сотрудничество: *«у бизнеса сегодня нет стимула вкладываться в практико-ориентированное образование, вкладываются больше от безысходности».* При этом позиция представителей сферы образования состоит в пассивном ожидании активных действий со стороны предприятий по вопросам сотрудничества в подготовке кадров: *«в соглашениях определено, что работодатель оказывает содействие в организации практики, осуществляет модернизацию МТБ...»*, а также в высказывании необходимости влияния властей на работодателей: *«без присутствия власти договор между колледжами и бизнесом не получится»*, нормативного закрепления существующих форм взаимодействия путем введения законодательных и административных норм, обязывающих всех субъектов деятельности, включая самих работодателей, участвовать в решении кадровых проблем.

4) Представления об опережающей подготовке кадров.

Расходятся и представления об опережающей подготовке рабочих кадров у представителей системы СПО и работодателей. Представители колледжей считают, что сегодня нет понятных механизмов и инструментов выстраивания опережающей подготовки специалистов: *«нам, системе СПО, непонятно, по каким профессиям готовить на будущее».* Представители работодателей, в свою очередь, на практике ощущая скорость изменений и понимая, что никакая система образования сегодня не может дать необходимый набор компетенций раз и навсегда, что специалист в любом случае должен будет постоянно учиться и переучиваться, видят решение проблемы в подготовке специалистов с базовой универсальной подготовкой, владеющих несколькими профессиями: *«Нужно готовить по базовым*

*профессиям, потом наращивать их компетенции», «профессии должны быть трансформированы с учетом требований завтрашнего дня, специалист должен совмещать несколько профессий».* Данный пример, как и изложенные выше, демонстрирует отсутствие конструктивного диалога между системой СПО и представителями реальной экономики, наличие разрыва в представлениях реального заказчика (работодателей) и исполнителя подготовки кадров (системы СПО).

В качестве единичного и уникального для региона случая рассматривается практика создания Корпоративного ресурсного учебного центра крупной корпорации на базе государственного колледжа, который является примером успешного партнерства заинтересованных сторон. Центр предназначен для опережающей подготовки кадров для корпорации, в том числе для реализуемых инвестиционных проектов. По оценкам сторон, для создания таких Центров главным фактором успеха является активное участие в проекте всех заинтересованных сторон: и властных структур региона (*«Это было поступательное движение из года в год, я бегал от одних к другим» (глава муниципалитета)*), и руководства предприятий (*«Создан благодаря успешной коммуникации между заинтересованными сторонами» (представитель «Газпром Нефть»)*), а также наличие у руководства колледжей программы развития, соответствующей экономической программе региона. Этот пример демонстрирует возможность согласованных действий работодателей, системы подготовки кадров и власти. Вместе с тем он требует наличия заинтересованных сторон, готовых к организации длительной специальной работы по согласованию планов и действий в ситуации ведомственного разделения функций по решению вопроса кадрового обеспечения.

На примере представлений двух субъектов (государственных образовательных организаций СПО одного из регионов и представителей работодателей) показана рассогласованность в вопросе кадрового обеспечения предприятий. Очевидно, что существующая рассогласованность в действиях и во взглядах различных субъектов деятельности не позволяет на сегодняшний день выстраивать конструктивное взаимодействие для реализации повестки «Пространственного развития» в кадровом обеспечении региональной экономики. В этой связи первым шагом в реализации повестки «Пространственного развития» видится создание условий для диалога разных сторон и выстраивания единого видения ситуации в регионе.

### **Выводы**

Анализ повесток разных субъектов деятельности, реализующих в настоящее время инициативы по модернизации системы СПО, показывает, что основные инициативы транслируются из федерального центра и направлены на продвижение универсальных решений и локализованное в федеральном центре управление этими изменениями. Почти все выдвигаемые из федерального центра инициативы предполагают создание на федеральном уровне нормативной и методической базы, разработку и продвижение типовых моделей и учреждение единого центра координации и поддержки инициативы.

Вместе с тем передача в 2010–2012 годах системы начального профессионального и среднего профессионального образования в ведение субъектов Российской Федерации предполагает переориентацию системы СПО на требования региональной экономики. Это означает, что активным субъектом модернизации системы подготовки кадров должен стать регион, поскольку на повестку дня поставлена задача развития экономики регионов.

Однако только некоторые субъекты Российской Федерации приняли на себя эту задачу. В частности, к таким субъектам Российской Федерации можно отнести Белгородскую и Тамбовскую области. Одной из причин неготовности регионов к принятию данной задачи, вероятно, является восприятие государственной системы СПО не как ресурса для кадрового обеспечения региональной экономики, а как системы, выполняющей социальную функцию, а также отсутствие согласованных с разными игроками стратегий кадрового обеспечения региональной экономики.

Субъекты деятельности, вовлеченные в процесс кадрового обеспечения регионального роста, имеют собственный, зачастую кардинально противоположный набор представлений о том, каким образом должен быть обустроен процесс кадрового обеспечения экономики региона. Основным препятствием для выработки единой концепции и видения являются отсутствие диалога, эффективной коммуникации и стремления достичь договоренности по данному вопросу.

### **Литература**

1. Анисимова А.Э. Модернизация среднего профессионального образования / Научно-исследовательские исследования: сборник науч. тр. М., 2012.

2. Шубович В.Г. Модернизация начального и среднего профессионального образования: пути решения проблемы // Поволжский педагогический поиск. 2012. № 1.

3. Золотарева Н.М. Векторы модернизации среднего профессионального образования // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2013. № 3.

4. Артемьев И.А., Петрова И.В. Социальное партнерство в модернизации образования, обеспечивающей развитие профессиональной компетентности специалиста // Научные исследования в образовании. 2010. № 12.

5. Тютрин В.И., Казанцева В.Е. Логистика модернизации профессионального образования Республики Бурятия // Среднее профессиональное образование. 2013. № 6.

6. Таран Ю.Н. Модернизация начального и среднего профессионального образования Липецкой области через интеграцию производства и образования // Региональное образование: современные тенденции. 2010. № 3(12).

7. Немыкина Н.В. Модернизация среднего профессионального образования в Белгородской области // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2008. № 9 (65).

8. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на 2013-2020 годы. Одобрено Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК -5вн) [Электронный ресурс] // Режим доступа: минобрнауки.рф/новости/3732 (Дата обращения 08.05.2017).

9. Ермашкевич Н.И., Шеликова Н.Ю., Механизм привлечения негосударственных инвестиций в сферу профессионального образования // Вестник Брянского государственного университета. 2010. № 3.

10. Лейбович А.Н. Развитие национальной системы квалификаций // Профессиональное образование. Столица. 2011. № 2.



**Попова С.А.**, analyst, National Research University Higher School of Economics, Candidate of Sciences in Economics

**Айзатулина А.Р.**, senior research fellow, Moscow State Pedagogical University, Candidate of Sciences in Sociology

**Гиренко Р.Н.**, LLP “Agency of system design”

#### **EXPERIENCE OF RESEARCH IN THE CURRENT REFORM OF VOCATIONAL TRAINING IN RUSSIA: ACTORS AND THEIR AGENDA**

The article presents the results of the analysis of the current initiatives being implemented in Russia with regard to the system of highly skilled workforce training. The key initiators of the agendas and the goals of the policies they are promoting are identified. The article is based on the results of the analysis of normative and legal acts of the federal level, the texts of speeches by the heads of federal authorities, as well as on the results of interviews with the initiators of changes and representatives of initiative groups.

*Key words: vocational education, workforce, modernization of vocational education.*

М.А. Аксенова, кандидат педагогических наук

## СТАРТАПЫ КАК ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ<sup>1</sup>

*Статья посвящена описанию стартапа как одного из инновационных направлений центров компетенций в системе профессионального образования. В статье рассматриваются сущностные характеристики и особенности деятельности стартапов, описаны стадии их создания и развития.*

**Ключевые слова:** *стартап, центр компетенции, профессиональное образование, инновации, этапы развития стартапов.*

Одним из основных направлений деятельности центров компетенций являются стартапы, реализующие продвижение идей и бизнес-проектов путем привлечения внимания крупных компаний, предприятий и инвесторов. Стартапы сегодня являются важным фактором экономического развития США, Канады и стран Европейского союза. Стартапы способствуют созданию новых рабочих мест; позволяют молодым людям реализовать свои инновационные проекты; промышленные предприятия имеют возможность обновлять кадровый состав, привлекая молодых талантливых специалистов. В современной России стартапы также являются важным фактором экономического развития страны.

Стартапом (от англ. start-up – «запускать») называют компанию с коротким периодом операционной деятельности. Впервые термин «стартап» стал употребляться в США в 1939 году, когда выпускники Стэнфордского университета Дэвид Паккард и Уильям Хьюлетт успешно организовали деятельность компании Хьюлетт-Паккард [4].

Существуют различные определения стартапа. Так, стартап определяют как инновационно-креативное предприятие, которое проектирует и выводит на рынок новый продукт [3, с. 53–58]. Стартап понимается как малое

<sup>1</sup> Работа выполнена в рамках государственного задания научно-исследовательских работ Министерства образования и науки РФ по проекту: «Методологические основы преемственности и непрерывности образования в условиях его структурных изменений» (№ 27.8472.2017/БЧ).

инновационное, наукоемкое и высокотехнологичное предприятие, созданное на основе использования результатов научных исследований и разработок [6, с. 68–75]. Стартапом обозначают также бизнес, начинающийся «с нуля», или только что созданную компанию, еще не закрепленную юридически, находящуюся в стадии развития и основанную на реализации актуальных идей в сфере инновационных технологий [1, с. 13]. Таким образом, стартапом может быть назван новый бизнес, преимущественно связанный с IT-технологиями или любыми другими инновационными проектами, рассчитанный на быстрый рост. Такой бизнес, как правило, создается для реализации определенной идеи, имеющей реальную перспективу получения высокой прибыли, «ноу-хау», и изначально состоит из небольшой группы стартаперов (Уильям Хьюллет и Дэвид Паккард; Microsoft – Билл Гейтс и Пол Аллен; mail.ru – Алексей Кривенко; Google – Лэрри Пейдж и Сергей Брин, и т. д.).

Несмотря на то что большинство стартапов действительно относятся (и относятся) к сфере информационных технологий, стартап может быть связан с любой сферой рынка или услуг. Стартапы создаются с целью решения проблем, связанных с реализацией новых высокотехнологических научных проектов. Так, Исаак «Биз» Стоун, один из основателей и креативный директор Twitter, отметил, что «современные высокотехнологические проекты должны служить одной цели: упрощать пользователям любые действия в их повседневной жизни» [5, с. 58–59]. В рамках стартап-проектов создаются уникальные и принципиально новые программные и технологические продукты, в которых реализуются новшества.

Как подчеркивают авторы, у стартапов есть особенности и отличительные характеристики [1].

Главной характеристикой стартапа является наличие потенциала для стремительного роста, который достигается путем создания новых сегментов рынка или предложением оригинальных, инновационных товаров или услуг. Таким образом, основными признаками любого стартапа являются: принципиально новая бизнес-идея; бизнес-план и источник финансирования. Любой стартап характеризуется инновационностью, сверхускоренным темпом развития, но также и высоким риском банкротства. Кроме этого, стартап включает в себя такие характеристики, как инновационность, быстрое развитие, ограниченность начальных инвестиций, большие риски и низкие шансы на успех. Можно выделить следующие основные этапы развития стартапа: зарождение идеи; становление компании; развитие компании, подготовка и открытие бизнеса; подбор персонала; зрелость компании.

Коротко охарактеризуем данные этапы.

1. Зарождение – на данном этапе появляются бизнес-идеи или проекты. Компания может иметь патенты и единичные образцы будущей продукции.

2. Становление компании – на данном этапе компания разрабатывает всю необходимую документацию, организует выпуск продукции, однако прибыли еще нет.

3. Ранний рост – на данном этапе компания начинает активно набирать производственные обороты и приносить прибыль.

4. Подготовка и открытие бизнеса – на этом этапе происходит осмысление важности и значимости нового продукта, устанавливаются сроки окупаемости, суммы необходимых инвестиций.

5. Подбор персонала – на данном этапе осуществляется набор персонала по четко сформулированным требованиям.

6. Этап зрелости – характеризуется хорошей управляемостью, прибыльностью.

Международный опыт показывает, что чаще всего стартапы создаются молодыми людьми: активными студентами, молодыми учеными, энергичными научными сотрудниками, которые желают основать свою компанию, или молодыми людьми, занимающимися научно-исследовательской деятельностью, с целью реализации собственных идей и знаний, полученных в университете. Высокий уровень образования, широкий набор научных знаний и навыков работы, возможность взаимодействия с квалифицированными специалистами, доступ к дорогостоящему исследовательскому оборудованию позволяют молодым людям получать новые научные результаты и создавать инновационные продукты.

Вместе с тем большая часть стартаперов, обладая широким набором научных знаний, не имеет необходимых профессиональных навыков и умений, организационного и управленческого опыта для успешной коммерциализации своих идей и разработок. Эту проблему позволяет решить образовательный стартап.

В сфере образования под стартапом понимаются инновации в сфере образовательных технологий, а также проектная деятельность, которая позволяет обучающимся и выпускникам реализовать свои творческие способности, попробовать свои силы в предпринимательской сфере деятельности.

К образовательным стартапам относят: электронные библиотеки; обучающие приложения; видеолекции; сайты по изучению иностранных

языков; видеохостинги; блоги; интерактивные платформы; соцсети; системы коллективной работы исследователей; медиасредства и др. Разрабатываемые образовательные стартапы могут быть направлены на личностно-профессиональное развитие обучающихся.

В настоящее время разработка и развитие инновационных идей и технологий популярно среди молодых людей, не привлеченных к построению карьеры. Во многих российских и зарубежных вузах эффективно реализуется практика стартапов, в которой находят себя наиболее активные и заинтересованные студенты, готовые попробовать свои силы в сфере бизнеса и разработки инновационных технологий.

Таким образом, университет или колледж могут выполнять не только свою основную функцию – осуществлять подготовку кадров, но и стать активным участником инновационной реструктуризации, модернизации российской экономики на основе создания стартапов – как важного и нового образовательного продукта.

Стартапами интересуются также студенты бизнес-школ и программ по менеджменту и предпринимательству. Они уже знают правила организации нового бизнеса и также пытаются применять имеющиеся знания, создав свой собственный бизнес. Такие студенты больше заинтересованы в техническом воплощении собственной идеи, точно представляют себе конечный результат деятельности проекта и объемы ресурсов, необходимых для его достижения. Особенностью таких стартаперов является знакомство с инновационными идеями в отрасли, готовность создавать новый продукт на основе имеющихся технологий, а также возможность разработать оригинальную идею для будущего стартапа [2, с. 101–112].

Стартап позволяет студентам и выпускникам принять активное участие в разработке и развитии новых проектов в роли разработчиков, экспертов, специалистов, менторов, аналитиков.

Как правило, рабочая группа проекта может объединять от 2 до 5 или более человек, что дает возможность каждому студенту поучаствовать во всех этапах проекта, выступить в разных ролях в работе над проектом и, наконец, определить для себя свои сильные и слабые стороны, выявить предпочитаемый стиль работы. Кроме этого, у студентов есть возможность страховки в лице представителей вуза, которые контролируют качество выполняемой работы, корректируют поставленные задачи и процесс деятельности.

Зарубежные вузы всем желающим предоставляют возможность заниматься разработкой стартапов, особенно тем, кто уже получил специализа-

цию, предлагают программы и курсы, ориентированные на ознакомление будущих предпринимателей с особенностями разработки и развития стартапов. С этой целью в зарубежных вузах разрабатываются и реализуются специализированные магистерские программы и MBA (Master of Business Administration), присваивающие своим выпускникам степень мастера менеджмента, инноваций или бизнеса. Вузы также предоставляют своим студентам возможность получить дополнительное образование в технической области, освоить навыки программирования, принципы разработки программ и приложений [2].

В таких вузах очень часто преподаватели рекомендуют своим студентам посещать семинары и специализированные программы, предназначенные для подготовки специалистов по оценке и организации бизнеса, принимать участие в студенческих стартапах. Участие в стартапе помогает будущим предпринимателям перейти от теории к практике; на собственном опыте понять правила и трудности создания нового бизнеса, а также понять основные условия успешного создания и развития собственного бизнеса.

Кроме этого, студенты в процессе работы над стартапом получают доступ к ресурсам вуза, получают возможность использовать крупные базы данных (Росстат, Евростат и пр.); различные специализированные тематические ресурсы (внутреннюю документацию вуза, результаты анализа рынков, исследований и прогнозов); имеют возможность использовать проект как материал для дипломной (курсовой, проектной и др.) работы и как отчетный документ (анализ, бизнес-план, прогноз, стратегия). Участие в стартапе подразумевает полную отдачу от студентов, пытающихся получить прибыль от собственных идей, что создает сильную и положительную мотивацию для дальнейшего обучения.

Такая организация работы образовательного учреждения позволяет обучающимся получать необходимые умения и навыки, осуществлять контроль над созданием нового научного результата или инновационного продукта. После прохождения дополнительного учебного курса студент способен самостоятельно создавать прототипы будущих продуктов

Также обучающиеся имеют возможность заниматься разработкой собственных стартапов в своем образовательном учреждении, активно участвовать в практических занятиях и специализированных семинарах, одновременно заниматься разработкой прототипа и бизнес-модели для будущего продукта, иметь постоянный доступ к базам данных и информационным ресурсам вуза, а также обращаться за консультацией к квалифицированным и опытным преподавателям и специалистам.

Интересной особенностью обучения студентов в процессе создания стартапа является их интерес к технологическому процессу. Как показывают результаты исследования, каждому участнику стартапа необходимо уметь адекватно оценивать потенциал собственного проекта и анализировать потенциальную сферу его применения. Однако не все обучающиеся и даже выпускники знакомы с механизмами маркетингового анализа рынков и часто не умеют применять эти навыки на практике применительно к собственному проекту. А ведь им необходимо понимать, что для успешной работы стартапа надо знать ответы на эти и многие другие вопросы: что является конечным продуктом стартапа? В каких областях можно его применять? Востребован ли данный продукт на обозначенных рынках? Кто является основными потребителями такой продукции? Что является основным источником прибыли стартапа?

Для студентов участие в анализе проекта является хорошей платформой для использования полученных знаний и умений на практике, а также получения опыта по управлению и развитию бизнеса на начальном этапе его существования и одновременно практикой по созданию стартапа со стороны организации компании. Это дает возможность познакомиться с внутренней организацией бизнес-инкубатора, понять, как правильно создавать привлекательный бизнес, который сможет заинтересовать инвестора. Участие в стартапе предоставляет студентам возможность понять, как выбрать целевую отрасль, как выбрать первоначальную стратегию развития проекта, как анализировать продукт.

Итак, основными преимуществами в организации стартапа в системе профессионального образования являются: получение опыта работы в группе и организация группового взаимодействия; возможность выбора наиболее интересной для студента области проекта; получение необходимой помощи и поддержки при достижении личных и профессиональных целей; повышение мотивации; получение новых знаний и умений и их реализация; знакомство с основами предпринимательства и бизнеса, правилами создания стартапов; возможность выбора роли и задач в проекте, которые являются для него наиболее интересными; повышение качества работы, которая выполняется с участием других студентов, взаимодополняющих друг друга на отдельных задачах проекта.

Реализация стартапов в системе профессионального образования заключается, прежде всего, в том, что обучающиеся не только творчески подходят к поиску инновационных, профессиональных идей, но самостоятельно их разрабатывают и получают опыт организации профессио-

нальной деятельности с разновозрастными группами, опыт социальной практики, что способствует развитию профессиональной направленности и позитивной социализации.

Таким образом, стартап имеет в своей основе инновационные идеи и сравнительно невысокие требования к производственным ресурсам и одновременно является идеальным вариантом для получения необходимого начального опыта малого предпринимательства.

### **Литература**

1. Бондаренко Т.Г., Исаева Е.А. Стартапы в России: актуальные вопросы развития // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7. № 5.

2. Полушкина А.О. Использование стартапа в качестве обучающего инструмента // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2016. № 2.

3. Пономарев А.И., Пономарева А.М. Проблемы и перспективы развития, финансово-организационное и маркетинговое обеспечение стартапов как формы инновационно-креативного предприятия // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 4.

4. Презентация «Справедливой Силы в Интерфаксе» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://spravsila.ru/news/item/132-130318interfax.html>

5. Савельев А.А., Боркова Е.А. Основные особенности и проблемы создания стартапов в России // Евразийский союз ученых. 2015. № 5-2(14).

6. Чередников О. Высокотехнологичные стартапы в мире и в России // Мировая экономика и отношения. 2013. № 10.

*Aksenova M.A., (FSBSI ISED RAE, Centre of research of lifelong learning)*

### **STARTUPS AS AN INNOVATIVE CENTER OF COMPETENCE**

The article describes the startup as one of the innovative directions of centers of excellence in vocational education. The article discusses the essential characteristics and the characteristics of startups described the stage of their creation and development.

**Key words:** *startup, center of competence, professional education, innovation, stage of development and startups.*