

УДК 37.035.3

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ В УСЛОВИЯХ КЛАСТЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.Н. Нугуманова

Аннотация

В статье рассматривается современная модель трудового воспитания школьников в условиях кластерного образования. Участие образовательных учреждений в техническом кластере широко востребовано региональной экономикой и является стратегическим направлением трудового воспитания молодежи, которая в дальнейшем будет включена в реальный трудовой процесс, а предприятия-субъекты кластера получают работника, обладающего фундаментальной подготовкой и конкретными трудовыми навыками.

Ключевые слова: кластер, образовательный кластер, технический кластер, модели трудового воспитания.

Abstract

This article is devoted to the modern model of labor education for pupils in a cluster educational field. Participation of educational institutions in the technical cluster is extremely useful for regional economy. Such a participation is the strategic direction of labor education for young students, which will be subsequently included into the real working process, while the enterprises – the subjects of the cluster – will get the worker with basic training and specific work skills.

Index terms: cluster, educational cluster, technical cluster, models of labor education.

В создании сегодняшней модели трудового воспитания школьников профильных классов нами предпринята попытка использования возможностей технического кластера, организованного в русле развития региональной системы экономики.

Кластер (в экономике) – сконцентрированная на некоторой территории группа взаимосвязанных компаний: поставщиков оборудования, комплектующих и специализированных услуг; инфраструктуры; научно-исследовательских институтов; вузов и других организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом [2].

Подобный кластер строится в Подмосковном Сколково. Другим примером успешно развивающегося технического кластера является калужское объединение по производству автомобилей и автокомпонентов, ядром которого являются компании Volkswagen, Volvo Truck, альянс PeugeotCitroen и Mitsubishi Motors.

По своей экономической сущности кластеры занимают промежуточное звено между автономными организациями, региональными промышленными комплексами и отраслевыми альянсами, сочетая в себе черты всех указанных видов экономических систем.

Различают три основных вида кластеров: кластеры с регионально ограниченной формой экономической деятельности внутри родственных секторов, обычно привязанные к тем или иным научным учреждениям (НИИ, университетам и т.д.); кластеры с вертикальными производственными связями в узких сферах деятельности, образованные вокруг головных фирм или сети основных предприятий, охватывающих процессы производства, поставки и сбыта; отраслевые кластеры в различных видах производства с высоким уровнем агрегации (например, «химический кластер») или на еще более высоком уровне агрегации (например, «аэрокосмический кластер»).

Можно выделить ряд основных преимуществ, которые дает кластер. Для админис-

траций – это, прежде всего, увеличение количества налогоплательщиков и налогооблагаемой базы, появление удобного инструмента для взаимодействия с бизнесом, снижение зависимости от отдельных бизнес-групп, появление основания для диверсификации экономического развития территории.

Для бизнеса – это улучшение кадровой инфраструктуры; появление инфраструктуры для исследований и разработок; снижение издержек, появление возможности для более успешного выхода на международные рынки.

Сегодня формирование и развитие кластеров становится также частью стратегии регионов, поэтому развивать кластер в отрыве от развития региона в целом неэффективно. Для успешной реализации региональные стратегии и стратегии развития отдельных кластеров должны быть взаимно согласованы. При разработке региональной стратегии надо учесть, какие ключевые точки роста существуют в регионе, и что могут сделать различные группы интересов для развития этих ключевых точек роста. В то же время, при выявлении перспективных кластеров и при планировании их развития обязательно должны быть учтены рамки региональных стратегий.

Кластер является объектом поддержки в рамках стратегий регионального развития: их разработчики нередко предусматривают меры по их формированию, рассчитывая на то, что кластеры повышают производительность, инновационность, конкурентоспособность, прибыльность и занятость в находящихся в данном регионе фирмах и организациях. Формирование и развитие кластеров является совместной задачей бизнеса и органов власти соответствующего уровня (федеральной, региональной и муниципальной – в зависимости от масштаба кластера и существующих задач по его развитию); только взаимодействие между ними гарантирует достижение успеха в построении кластера. Важнейшим элементом кластерного принципа развития

регионов является установление диалога и сотрудничества между всеми участниками процесса – малыми и крупными предприятиями, соответствующими властными структурами, сервисными и научно-исследовательскими организациями, системами общего и профессионально-технического образования, СМИ и др.

При создании и развитии кластерных систем важную роль играет стратегическое планирование. В современных условиях выигрывают те предприятия и экономические системы, на чьей стороне находятся лучшие создатели стратегий и их лучшие исполнители.

Алгоритм формирования кластера включает в себя следующие этапы:

1. Появление инициативы о формировании кластера.

2. Диагностика. Оценка достигнутого уровня развития экономики субъектов и региона в целом, которая включает в себя оценку социально-экономического развития и оценку конкурентоспособности региона. Выявление возможных направлений для создания и развития кластеров. Проведение исследований.

3. Выработка стратегии формирования кластера. Создание модели кластера. Создание системы мер содействия формированию кластера.

4. Формирование органа управления кластером.

По мнению А.В. Тимирясовой, Л.В. Воронцовой, Р.И. Хикматова, А.В. Байгильдева, Республика Татарстан обладает разветвленной системой профессионального образования, включающей все ее уровни:

– начальное профессиональное образование осуществляется в 88 училищах, лицеях и колледжах (общее число обучающихся около 25 тыс. человек);

– среднее профессиональное образование реализуется в 91 техникуме и колледжах, где обучается около 52 тыс. человек. Программы начального и среднего профессионального образования также реализуются в некоторых вузах республики.

– высшее профессиональное образование республики представлено 38 вузами и 57 филиалами вузов. В 2007-2008 учебном году в высших учебных заведениях Республики Татарстан обучалось 227,8 тыс. студентов, из которых 167 тыс. человек – студенты государственных и муниципальных вузов, а 60,8 тыс. человек – студенты негосударственных вузов [1].

Важнейшая роль в формировании кадрового потенциала в кластерной системе принадлежит учебным заведениям: вузу, школе. Как уже было сказано выше, вуз, который готовит специалистов-профессионалов, заинтересован получить «своего» абитуриента. Это особенно востребовано в техническом вузе.

В структуре подготовки в учреждениях высшего профессионального образования на долю специальностей технического направления приходится не более 20%. Зачастую качество подготовки по инженерным специальностям в вузах низкое из-за отсутствия интеграции высших учебных заведений с предприятиями. Студенты не привлекаются к научной и инновационной деятельности, а без этого невозможно технологическое развитие экономики.

Государственный заказ на подготовку кадров должен определяться прогнозом потребности региона в кадрах, сводиться и корректироваться Министерством по образованию и науке Российской Федерации с учетом предложений Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации и Министерства финансов Российской Федерации при участии представителей бизнес-сообщества.

Данные социологических исследований, проведенных по заказу Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, показывают, что 70% городских и 50% сельских выпускников школ планируют поступать в вузы. Однако они ориентированы на получение профессий в сфере юриспруденции, бизнеса и экономики. Учебные заведения в угоду спросу со стороны абитуриентов, а не в

соответствии с потребностями экономики, формируют и расширяют структуру подготовки по непрофильным видам обучения.

Государственная кадровая политика не носит стратегического, опережающего характера, не является единой для всей страны, не имеет прочных правовых основ осуществления деятельности, отличается декларативностью и страдает непоследовательностью.

В настоящее время прогнозирование потребностей экономики региона в новой рабочей силе и, соответственно, определение количества мест в тех или иных образовательных учреждениях на учебный год формируется исходя из представлений министерств, департаментов или управлений образования регионов или из практики предыдущих лет. Чаще всего работники этих структур не имеют ни инструментария, ни опыта, чтобы реально оценить эту потребность. Можно наблюдать ситуацию, когда нехватка рабочей силы в регионе обусловлена, в частности, отсутствием связи с фондами занятости.

В итоге несоответствие между объемами и профилями подготовки кадров в учебных заведениях и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу привело к невостребованности молодых специалистов на рынке труда. Снижение интереса молодежи к получению рабочих и инженерных профессий отчасти связано с вопросами достойного уровня оплаты и условий труда.

Как показал социологический опрос, почти 40% молодых людей не устраивает предлагаемая низкая заработная плата по рабочим профессиям, еще столько же считают, что по рабочей профессии трудно найти работу. Также важным, с точки зрения школьников, является влияние родителей и сверстников, которые не поддержали бы решения получить рабочую профессию.

Мы выявили, что в настоящее время соответствие структур потребности экономики в кадрах, объемов и профилей профес-

сиональной подготовки, а также намерений молодежи является перевернутой пирамидой. Причина проста – это свидетельство недостаточной информированности общества о реальных потребностях рынка труда, недостаток пропаганды рабочих и инженерных профессий, низкая эффективность профориентационной работы со школьниками и их родителями.

Образовательный кластер – совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли [3].

Необходимость перехода на образовательные кластеры основывается на демографической ситуации в стране. По заключению некоторых экспертов, уже к 2015 г. дефицит рабочих кадров может достичь критической точки. Реформирование системы профтехобразования позволит значительно сократить сроки обучения, а это приведет к увеличению числа рабочих.

Анализ, проведенный Министерством образования и науки Республики Татарстан, показал, что за последние годы в нашей системе профессионального образования сложился дисбаланс по:

– *уровням профессионального образования*: в ущерб начальному и среднему профессиональному образованию, в системе доминирует уровень высшего образования;

– *образовательным программам*: выпуск специалистов по социально-гуманитарным направлениям в республике значительно превышает выпуск по инженерно-техническим специальностям. В структуре набора даже технических вузов и техникумов до четверти студентов обучаются по гуманитарным и экономическим специальностям, а негосударственные вузы практически полностью ведут подготовку по программам экономического и гуманитарного профиля,

– *формам обучения*: количество специалистов, выпускаемых по заочной и ве-

черной формам обучения, сравнялось с количеством специалистов, выпускаемых по очной форме.

Существующая структура и качество профессионального образования противостоят задачам социального и экономического развития Республики Татарстан. Такая ситуация характерна для страны в целом. Например, общая потребность образовательного кластера Республики Татарстан в рабочих кадрах на 2008 г. составляла более 30 тыс. человек. В связи с этим Кабинетом Министров Республики Татарстан принято решение о реформировании системы профессионального образования и создании отраслевых образовательных кластеров. Одним из важных условий реформирования системы начального профессионального образования является установление тесных партнерских отношений между системой профессионального образования и бизнес-сообществом на основе соглашения между Правительством Республики Татарстан и представителями бизнеса. Целью реформирования является создание эффективной сети учреждений профессионального образования и обеспечение потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

Предлагаемая реформа призвана максимально мобилизовать внутренние ресурсы системы профессионального образования, оптимизировать содержание и сроки профессиональной подготовки, организационные формы и технологии, экономические и управленческие механизмы. Это будет способствовать активному привлечению внешних ресурсов (финансовых, материально-технических, организационных, информационных, кадровых, интеллектуальных) и развертыванию системы широкого социального партнерства в сфере профессионального образования и, как следствие, социальной защищенности выпускника высшего образовательного учреждения.

В рамках образовательного кластера прием учащихся в учреждения начального и среднего профессионального образова-

ния за счет бюджетных средств осуществляется только при наличии целевого заказа конкретных предприятий. Работодатель при этом должен, наряду с бюджетом, принять участие в финансировании обучения заказанных кадров.

Образовательные учреждения кластера созданы в форме автономных учреждений. В их управлении участвуют, наряду с работодателями и муниципальными властями, также и общественные организации. Образовательный процесс контролируется всеми его участниками. Это позволит автономным образовательным учреждениям стать полноправным субъектом рыночных отношений.

Финансирование обучения строится на сочетании трех источников – бюджетных, корпоративных и частных. Предприятия совместно с отраслевым министерством формируют заказ на подготовку рабочих и специалистов. Финансирование обучения осуществляется с использованием подушевых финансовых норм при участии бюджетных ресурсов. Государственное задание размещается в образовательные учреждения только в том случае, если есть заказ от работодателей, подкрепленный финансированием.

Привлечение дополнительных финансовых и материальных ресурсов позволит учебным заведениям обновить материально-техническую базу, повысить уровень преподавательского состава и обеспечить подготовку работников, соответствующих конкретным требованиям современного производства. При этом каждое образовательное учреждение должно иметь определенную специализацию и соответствующую современную материально-техническую базу.

Реформирование системы профессионального образования базируется на интеграции учебных заведений всех уровней с бизнес-сообществом. Такая интеграция предполагает формирование нового механизма финансирования системы профессиональной подготовки.

Замысел состоит в том, чтобы появился реальный заказчик кадров в лице предприятия или ассоциации предприятий в зависимости от размеров самих предприятий. Такие крупные предприятия, как КамАЗ, Татнефть, Оргсинтез, Нижнекамскнефтехим в состоянии полностью принять учебные заведения в состав предприятия при сохранении бюджетного финансирования по нормативному принципу. Это позволит предприятию самостоятельно формировать заказ по востребованным специальностям, определять содержание обучения, направлять для обучения лучшие инженерно-технические кадры, проводить учебно-производственную практику на реальной производственной базе и тем самым добиваться высокого качества подготовки рабочих кадров. При этом предприятие будет иметь возможность финансировать дополнительно процесс подготовки рабочих с тем, чтобы существенно повлиять на ее качество.

Средние по величине предприятия также имеют возможность выступить заказчиками кадров. Действительно, мелкие и средние предприятия не способны принять УНПО в свой состав, но они тоже должны иметь возможность выступить заказчиком кадров. Выход видится в создании союзов (ассоциации) товаропроизводителей, способных также принять в безвозмездное пользование имущественные комплексы УНПО. При этом данный союз (ассоциация) представляет собой исполнителя кадрового заказа для этих предприятий и также будет иметь возможность влиять на профессиональную подготовку молодежи, вкладывая дополнительно свои средства.

Для многочисленных мелких предприятий заказчиком кадров может выступать отраслевое министерство.

Так, например, в энергетический кластер Республики Татарстан входят холдинг ОАО «Татэнерго» в составе ОАО «Генерирующая компания» (производство электрической и тепловой энергии), ОАО «Сетевая компания» (передача и распределение электрической энергии), предприятия «Энерго-

сбыт» (энергосбытовая деятельность), ОАО «Казанская теплосетевая компания», ОАО «Набережночелнинская теплосетевая компания», ООО «Урусинские тепловые сети» (передача тепловой энергии) и предприятий по сервисному обслуживанию энергетического оборудования: ООО «Камэнерго-ремонт-холдинг», ООО «Татэнергоремонт», ОАО «Татэнергоспециремонт» представляет собой ядро производственной части энергетического кластера Республики Татарстан. Также в состав энергокластера входят предприятия коммунальной энергетики: ОАО «Таткоммунэнерго», «Татсельжилкомхоз», муниципальные предприятия тепловых сетей. В состав энергетического кластера входят также проектные организации: Приволжский филиал ОАО «ВНИПИЭнергопром», ОАО «ТатНИПИЭнергопром».

Базовым предприятием энергетической отрасли является ОАО «Татэнерго». Ведущим вузом обозначенного кластера является Казанский государственный энергетический университет. В состав кластера входят учреждение среднего профессионального образования – ГОУ СПО Казанский энергетический техникум и учреждения начального профессионального образования – ГОУ НПО Профессиональные лицей и училища. Учебным центром ОАО «Татэнерго» является ННОУ «Поволжский региональный центр подготовки кадров «Энергетик».

В ходе формирования образовательного кластера в области энергетики были за-

ключены договоры между предприятиями и учебными заведениями, которые направлены в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в целях учета объемов государственного заказа на подготовку кадров и его финансирования за счет бюджета Республики Татарстан.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что участие образовательных учреждений, профильных лицеев в техническом кластере востребовано региональной экономикой и является стратегическим институтом трудового воспитания учащейся молодежи, которая будет включена в реальный трудовой процесс еще со школьной скамьи, а предприятия-субъекты кластера получают именно «своего» работника, обладающего фундаментальной подготовкой и конкретными трудовыми навыками.

Литература

1. Кластер (в экономике). Материал из Википедии – свободной энциклопедии <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
2. *Тимирясова, А.В.* Формирование стратегии развития кластерных систем региона / А.В. Тимирясова, Л.В. Воронцова, Р.И. Хикматов, А.В. Бальгильдеев. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2009. – 132 с.
3. Формирование системы профессионального образования – образовательный кластер Республики Татарстан: презентационные материалы. – Казань: Школа, 2007. ■