

The background of the slide is a collage of images related to graduation. At the top, several black graduation caps are shown in mid-air, having just been tossed. Below this, a large green rectangular area contains a faded image of a crowd of graduates cheering with their hands raised. In the foreground, a young woman in a blue graduation cap and gown is smiling broadly and hugging a man from behind. She is holding a rolled-up diploma tied with a blue ribbon. The man is also in a graduation gown, and his back is to the camera. The overall scene is celebratory and joyful.

Концепция развития профессионального образования г. Димитровграда

Председатель Общественной палаты
Панин Иван Николаевич
д.т.н., профессор
Лауреат премии правительства РФ в области
науки и техники

2020

Актуальность вопроса



- 1. Отток самой трудоспособной и подготовленной к обучению в ВУЗах молодёжи из города происходит ежегодно в больших объёмах (до 400 человек – выпускников средних школ города), которые уезжают в поисках получения хорошего образования и достойной работы. ;**
- 2. Превышение уровня смертности перед уровнем рождаемости (в 1.5-1,8 раза) приводит к быстрому «старению» и сокращению численности населения Димитровграда и, как следствие, деградации жизненного уровня населения.**

Цели и задачи:



- Определить основные причины оттока трудоспособной молодёжи из города и наметить пути снижения данного показателя в ближайшие годы;
- Развивать и восстановить уверенность у молодёжи города в её востребованности у себя дома, в своём городе;
- Оценить возможности и уровень соответствия подготовки специалистов в образовательных учреждениях для промышленности города;
- Определить потребности в кадрах, в том числе, собрать информацию о востребованных рынком специальностях, по которым не ведется подготовка в системе образования города;
- Внедрить лучшие практики, актуальные методики процессов профессиональной подготовки кадров в образовательную систему города;
- разработать новый подход к профессиональной подготовки кадров для обеспечения социально-экономического развития города («малых городов" РФ).

Основные проблемы подготовки кадров для промышленных предприятий и организаций города.



- • Общий системный кризис отечественного инженерно-технического образования: низкое качество подготовки выпускников по «Болонской системе», слабая практическая подготовка кадров.
- Материально-техническая база ВУЗов и СПО не соответствует парку оборудования и требованиям передовых предприятий города (где внедрено разноплановое импортное оборудование);
- Дисбаланс спроса и предложения в специалистах на рынке труда: не востребованность одних кадров (экономического и юридического профиля) и дефицит других (инженеров-технологов материаловедов - специалистов по композиционным материалам, конструкторов, специалистов машиностроительной отрасли по обслуживанию станков с ЧПУ). (По данным Центра занятости населения города);
- Содержание образовательных программ плохо коррелируют с запросами рынка (не отвечающих запросу работодателей).

Состояние базы подготовки кадров в городе.



- Уровень подготовки выпускников средних школ города Димитровграда очень высок, о чём свидетельствуют данные по их поступлению в ведущие ВУЗы страны, в такие города как: Москва, Казань, Самара, Тольятти, Санкт-Петербург и д). (в среднем по 400 человек в год).
 - Число мест приёма студентов в ВУЗах города 2018/2019 учебном году сократилось более чем на 40% по сравнению с 2005 годом. Что связано с открытием в Димитровграде филиала НИЯУ МИФИ на базе 2х больших филиалов Ульяновского политехнического института (ДИТИ) и Ульяновского государственного университета (филиала УЛГУ).
 - Это привело не только к оттоку молодёжи из города в поисках лучших условий обучения и жизни, но и к отстранению от профессиональной деятельности высококвалифицированных специалистов профессорско-преподавательского состава (докторов и кандидатов наук). Кроме того, стали не востребованными и ликвидированы не только учебные лаборатории, но и целые учебные корпуса (памятники культурного наследия города).
 - Возможно в тот период времени эта модернизация была вызвана объективной необходимостью, но в настоящее время сложившаяся ситуация диктует нам новые вызовы и требует оперативного решения насущных проблем, а именно создания для нашей молодёжи доступных и достойных условий для получения высококачественного образования в своём городе.

Системные проблемы профессионального образования



- 1. Девальвация высшего образования в России** началась с сентября 2003 года, с переходом на Болонский процесс, когда началась «адаптация» нашей системы высшего образования к Европейским стандартам. (**Болонский процесс в России** практически перевернул с ног на голову отечественную систему образования):
- 2. Переход на подготовку бакалавров** (четыре года обучения) и магистров («научных кадров») полностью исключил традиционную, проверенную годами инженерную подготовку, с присущей ей большой долей производственной практики (в том числе и преддипломной) в процессе обучения, что не могло негативно отразиться на её качестве.
- 3. Инженеров в нашем городе и других малых городах РФ не готовят!** не востребованность магистратуры, как абитуриентами, так и работодателями; -недостаточный профессиональный уровень подготовки бакалавров для требований реального производства.
- 4. Подготовка инженерных кадров в малых городах по техническим направлениям** пострадала в большей степени, вследствие сворачивания лабораторной и исследовательской баз, что привело к оттоку молодёжи из них в более мощные ВУЗы. Филиалы ВУЗов в малых городах финансируются по остаточному принципу.

(Влияние Болонского процесса негативно отразилось и на кадровом составе ППС, в ВУЗах).



1. Сокращение многих направлений подготовки специалистов и "Укрупнение" и "Объединение" ВУЗов привело к закрытию целых институтов. Трансформация отраслевых вузов в многопрофильные университеты. (пример, : ДИТУД, филиал УлГУ) и, как следствие не востребованности высоко квалифицированных кадров, снижению объёмов нагрузки ППС и соответственно заработной платы ППС и УВП. (При высоком уровне заработной платы у руководства ВУЗов, зачастую обусловленной "экономией" фонда З/П). Оставшиеся в филиалах направления подготовки кадров не отвечают задачам социально-экономического развития малых городов. (Новых направлений подготовки кадров, востребованных промышленными предприятиями города и необходимостью решения региональных задач, в нашем городе филиалах ВУЗов НЕТ!).

Проблемы трудоустройства



- **Трудоустройство выпускников вызывает затруднение**, в первую очередь у «специалистов» экономического профиля и юридическим специальностям по известным причинам (их готовят как государственные, так и частные ВУЗы, работающие по пути минимизации затрат), а это и сокращённые курсы профильных дисциплин, низкий уровень состава ППС и т.д. Поэтому выпускников много, а хорошего бухгалтера и юриста высокого уровня квалификации в провинции найти трудно.
- **Выпускникам технических специальностей приходится доучиваться** на небольших предприятиях ввиду несоответствия качества и направлений подготовки задачам конкретных производств (влияние разукрупнения и сокращения многих производств, особенно в малых городах).

Роль частных ВУЗов в системе подготовки кадров в малых городах



Статус и реальная сущность частных ВУЗов определяется их главными целями – получения прибыли с минимальными затратами. Вся их «база подготовки специалиста» - стол, стул и компьютер. О качестве подготовки речи не идёт.

Получение дипломов в частных ВУЗах зачастую связано с коррупционной составляющей всего процесса подготовки "кадров".

В городе «работали» и исчезли САГА, СГУ .
(Дипломы частных ВУЗов не котируются в Госучреждениях и Госкорпорациях).

Влияние на подготовку кадров органов местного самоуправления



1. Взаимодействие ВУЗов малых городов с органами местного самоуправления практически отсутствует.
2. Администрация муниципалитета не может оказывать влияние, да и не пытается это делать, ввиду Федеральной принадлежности филиалов головных ВУЗов, а чаще всего и не понимает, как и что можно изменить в системе подготовки кадров в имеющихся на её территории учебных заведениях.
3. Нет адаптации системы и направлений подготовки кадров к реальным условиям, сложившимся за последние 15 лет (в производственной и социальной сфере города, (малых городов РФ).
4. Администрация муниципалитета и «Центра занятости населения» в большей степени выполняют функцию статистического органа учёта безработицы безотносительно к реальным потребностям рынка труда.

Суть новой концепции



- Новая форма подготовки профессиональных кадров при Вузах и СУЗах города строится на основе трёхсторонних соглашений. Администрация муниципалитета (в лице «Центра занятости населения») – «Соисполнитель», учреждения образования - «Исполнитель» (ВУЗ или СУЗ) и реальный «Заказчик» - руководитель промышленного предприятия:
- «Заказчик» через Администрацию муниципалитета заказывает подготовку специалиста (тов) нужного профиля, «Соисполнитель» заключает Договор на подготовку нужного специалиста с «Исполнителем» (ВУЗом или СУЗом). (При необходимости оплачивает за подготовку кадров). «Исполнитель» выполняет Заказ и проводит:
- разработку учебных планов и новых образовательных программ, по направлениям подготовки специалистов узкого профиля (как по заявкам конкретных производств, так и по запросам муниципального «Центра занятости населения»);
- производит набор учащихся и их профессиональную подготовку по программам согласованным с «Заказчиком»;
- «Заказчик» обеспечивает «Исполнителя» возможностью проведения производственной практики на своём предприятии и оборудовании;
- оплата такого обучения уже закладывается в бюджет муниципалитета на организацию деятельности «Центра занятости населения» и может быть увеличена по желанию предприятия «Заказчика».

Содержание трёхстороннего Договора должно отражать:



- цели и задачи профессиональной подготовки кадров;
- предметом Договора должен стать Заказ на целевую подготовку требуемого числа специалистов заданного профиля и направления (по расчётным объёмам курсов, практических и учебных занятий);
- **предприятие «Заказчик» должно** выступать в качестве гаранта предоставления технической базы для практического освоения технологий и оборудования с обеспечением практик под руководством высококвалифицированных специалистов в качестве преподавателей или наставников.
- **Такое тройственное сотрудничество позволит:**
- **подготовить для малых и средних предприятий «нужных» специалистов:**
- сократить затраты на обучение и подготовку кадров (как муниципального, так и федерального бюджетов);
- обеспечивать, трёхсторонний контроль качества подготовки специалистов нужных профессий для конкретных производств и предприятий города.

Дополнительные Рекомендации по совершенствованию системы подготовки кадров в малых городах.



1. Муниципалитеты должны Ходатайствовать перед **Министерством Образования и науки РФ**, с учётом реализации приоритетных национальных программ «Импортозамещения», вернуться к "советской" системе подготовке инженерных кадров по техническим направлениям .
2. Муниципалитеты должны Ходатайствовать перед **Министерством образования и науки РФ** о разрешении филиалам вузов, расположенным в малых городах, проводить систему опережающей подготовки кадров для текущих и будущих приоритетных направлений развития территорий, с учётом их месторасположения, как по основным образовательным программам, так и по дополнительным профессиональным (открывать подготовку специалистов по востребованным в регионе специальностям Увеличить число бюджетных мест для реализации данных задач).
3. Муниципалитеты должны Определить пути выстраивания партнерских отношений филиалов ВУЗов и СУЗов в малых городах с Администрацией города, через "Центры занятости", Промышленными союзами и Госкорпорациями (формирование индустриально-профессионального пространства. (на условиях, трёхсторонних договоров о сотрудничестве.)

Выводы.



1. Реализация предложенной Концепции позволит постепенно преодолеть сложившиеся противоречия в системе профессиональной подготовки кадров для нашего города. Снизить отток трудоспособной молодёжи из города.

Это сложная задача, но требующая безотлагательного решения, так как касается всех, без исключения, категорий граждан, от детей, молодёжи, трудоспособного населения до пенсионеров. **Наличие достойного образования и хорошо оплачиваемой работы у молодёжи - это не только большие отчисления в бюджеты разного уровня, но и гарантии полезной занятости молодёжи её востребованности в своём городе, а также стабильного пенсионного обеспечения старшего поколения, а главное устойчивая и безопасная социальная среда в городе.**

2. Администрация города должна стать инициатором реализации концепции.



При подготовке концепции использованы материалы:

- 1. Отчёты Управления образования города Димитровграда за 2018 и 2019годы;
- 2. Информация Центра занятости населения города Димитровграда (О состоянии «рынка труда» и потребностях в специалистах предприятий и организаций города за 2018 - 2019 годы);
- 3. Концепция была доложена и получила одобрение на Совещании представителей образовательных структур «Малых городов России», проходившем в Государственной Думе РФ в октябре 2018года, по инициативе Президента «Союза малых городов РФ» Маркова Евгения Мануиловича;
- 4. Послание Федеральному Собранию - Президента РФ Владимира Владимировича Путина (О направлениях и модернизации системы подготовки кадров в системе образования РФ), сделанное им в 2020году.