

Цыганов Александр Андреевич, д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Ипотечное жилищное кредитование и страхование» Финансовый университет при Правительстве РФ

Обеспечение практико-ориентированности образовательных программ для специалистов финансового рынка

Практико-ориентированный подход в образовании обеспечивается путем наиболее полного учета требований работодателей, что может столкнуться с существенными трудностями:

1. Работодатели не всегда готовы формализовать свои требования, в том числе на перспективу,
2. Требования работодателей могут быть противоречивыми, заниженными или завышенными (например, утверждение о востребованности и достаточности среднего специального образования в сочетании с фактическим требованием именно высшего образования для занятия практически всех должностей, что мотивируется необходимостью должной социализации потенциального работника и приобретением им необходимых общекультурных компетенций¹),
3. Работодатели склонны недооценивать теоретическую подготовку и результаты фундаментальных исследований,
4. Российские работодатели еще не привыкли к системе бакалавр – магистр, что затрудняет прием на работу бакалавров,
5. Крупные работодатели или объединения работодателей, признавая сложность реформирования российской системы образования, сформировали собственные корпоративные системы образования и повышения квалификации и стали менее заинтересованы в участии в образовательных процессах в ВУЗах и колледжах².

В современном общественном сознании успешный молодой человек должен обладать высшим образованием даже если он предполагает работать по иной профессии или должности, не устанавливающей такие высокие требования к компетенциям работника. В итоге спрос на диплом высшей школы, но зачастую не на знания, породил значительное количество дипломированных псевдоспециалистов, а также сформировал устойчивое мнение успешных работодателей о результативности определенных ВУЗов, а также о необходимости дообучения выпускников на рабочем месте.

На протяжении последних 10-15 лет в общественном дискурсе активно декларируется одна из наиболее известных проблем российской системы образования - отрыв от реальных потребностей экономики, что в свою очередь вызвано целым комплексом причин, начиная от депрессивных

¹ В определенной степени можно говорить о подмене многих специальностей гуманитарного среднего специального образования непрофильными специальностями высшего образования (например, инженер или педагог, работающие в качестве секретаря-референта, счетовода или менеджера по продажам) – прим. авт.

² Впрочем, есть и обратная тенденция, когда корпоративный университет тесно взаимодействует со всей системой высшего образования – прим. авт.

явлений в самой экономике и заканчивая проблемами социализации молодежи и имитационной моделью образования, которую поддерживают неэффективные ВУЗы.

У успешных и эффективных ВУЗов подобной проблемы не было, но и у них происходил разрыв между преподаваемыми дисциплинами и требованиями практики, что в экономических специальностях особенно отчетливо было видно в 1990-е гг., когда обучение рыночной экономике и финансам пришло на смену образованию по программам плановой социалистической экономики. Именно тогда вполне справедливо констатировались несоответствие выпускников высшей школы ожиданиям работодателей, отрыв теоретических знаний от реальной практики работы, недостатки знаний многих преподавателей в отношении технологий современного бизнеса и производства.

Признание наличия существенного разрыва между образовательными стандартами, знаниями выпускников высшей и средней специальной школы и требованиями современной экономики повлекло появление в России системы профессиональных стандартов, старт формированию которой был дан Указом Президента России №597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В данном указе было определено, что к 1 декабря 2012 г. должен быть принят план разработки профессиональных стандартов, а к 2015 году утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. В профстандарте должна быть дана исчерпывающая характеристика квалификации, необходимой и достаточной работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, определены его трудовые функции. ВУЗы при разработке собственных программ должны учитывать имеющиеся профессиональные стандарты, что должно увеличивать практическую ориентированность образовательных программ.

Очевидно, что система профессиональных стандартов в дальнейшем будет совершенствоваться и все более отвечать реальным нуждам российской экономики, при этом будут найдены пути эффективного взаимодействия образовательных программ и профессиональных стандартов, методисты и преподаватели экономических дисциплин видят эти проблемы и готовы обсудить их с заинтересованными работодателями.

Положительно, что с 2000-х гг. в России вернулась к жизни заинтересованность работодателей в получении хорошо подготовленных молодых специалистов, что стало подкрепляться реальной практикой партнерства высшей школы и работодателей, финансированием образовательных проектов. Крупные предприятия, пусть не всегда и не все, стали формировать корпоративные системы повышения профессиональной квалификации и публично формализовать свои требования к программам высшего образования.

Следует отметить, что с советского времени остался позитивный опыт создания базовых кафедр технических ВУЗов на известных промышленных предприятиях или ведущих научно-производственных объединениях. В то

время это было оправдано сложностью создания должной технической базы в ВУЗе и необходимостью передачи уникального опыта студентам. По сути, готовились специалисты, изначально «заточенные» под заранее определенное рабочее место. Взаимоотношения ВУЗа с работодателями более всего складываются и укрепляются на основе личных контактов преподавателей кафедры, авторитета ВУЗа и его профессорско-преподавательского состава в соответствующей отрасли народного хозяйства.

В ведущих экономических ВУЗах также сложилась практика участия представителей работодателей в учебном процессе. Обычно, закреплению сотрудничества служит оформление преподавателя – практика на работу по совместительству, что обычно устраивает как преподавателя, так и кафедру. С учетом возможности командировок и возникновения сложностей во время основной работы на кафедре должна быть организована возможность подмены такого совместителя из числа основного преподавательского состава. Определенные трудности в привлечении преподавателей – представителей работодателей представляют сложности с составлением удобного для них расписания, недооценка трудозатрат руководителей практики и стажировок, возможная удаленность учебной базы от места работы, недостаточность материального вознаграждения и др.

В то же время, данная практика не является системной даже в случае заключения договора о сотрудничестве ВУЗа с работодателем, т.к. последний рассматривает эту деятельность как вторичную и, зачастую, мешающую сотрудникам исполнять основные трудовые обязанности.

Именно для преодоления данного противоречия появилась идея создания базовых кафедр в финансово-экономических ВУЗах.

Например, в Финуниверситете еще в 2010 году по инициативе ректора М.А.Эскиндарова была создана первая базовая кафедра совместно с Внешэкономбанком. На настоящее время таких интегрированных учебно-научных структурных подразделений Финуниверситета и ведущих организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере науки и бизнеса, органов государственного управления, существует уже более десяти. Созданы базовые кафедры совместно с Агентством по ипотечному жилищному кредитованию (АИЖК), Ингосстрахом, KPMG, PwC, банковскими ассоциациями, другими структурами.

Базовые кафедры, создававшиеся в технических ВУЗах в советское время, были ориентированы на подготовку специалистов в первую очередь для предприятий-учредителей и для народного хозяйства, это же можно наблюдать и в современности.

Сегодня к этим задачам добавились новые:

- участие в просветительских, научных и иных программах, реализуемых предприятиями-учредителями,
- формирование и постоянная имплементация единых стандартов отрасли, профстандартов и т.п.

Например, для кафедр экономической направленности целью может стать подготовка и реализация программ повышения финансовой грамотности российского населения, что входит в обязанности нескольких созданных государством институтов развития или ассоциаций профессиональных участников финансового рынка (банкиров, страховщиков и т.д.).

Ощутимая польза и существенное повышение качества образовательного процесса достигается в случае установления контактов ВУЗов и объединений работодателей. Союзы и ассоциации, саморегулируемые организации (СРО) финансистов, специалистов по ценным бумагам, оценщиков, банкиров и страховщиков созданы в России в 1990-е гг. и к настоящему времени накопили опыт плодотворной деятельности по защите законных интересов компаний, их учредивших. Подготовка и повышение эффективности кадров, как правило, является одной из уставных задач объединений работодателей. В настоящее время СРО принимают активное участие в разработке профстандартов и в дальнейшем будут заниматься совершенствованием стандартов, поддержкой их признания и сертификацией кадров в своей отрасли.

Представляется весьма важным и целесообразным для развития образования в финансово-экономической сфере поддерживать и углублять взаимодействие ВУЗов с институтами развития и СРО. Для последних сотрудничество также необходимо, т.к. не все компетенции по педагогике и подготовке профессиональных кадров целесообразно развивать в каждой компании.

Комитеты по образованию СРО и крупных системообразующих компаний, их образовательные центры и профильные кафедры ВУЗов, в т.ч. базовые кафедры вместе могут создать эффективно действующую научно-образовательную инфраструктуру финансового рынка, позволяющую принимать и транслировать единые стандарты профессиональной деятельности в отрасли и на их основе сформировать современные практико-ориентированные образовательные программы.