**ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНЫХ ТРЕНИНГОВ И СТАЖИРОВОК В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ**

Н. Аниськина, С. Трапицин, В. Тимченко

**Аннотация.** В работе представлены результаты обобщения и систематизации российского и международного опыта реализации авторизованного обучения, готовящего к получению индустриальных сертификаций высокого уровня, опыта реализации программ длительных стажировок студентов в компаниях, а также опыта реализации длительных (комплексных) образовательных программ в корпоративных университетах и учебных центрах, выполненного в рамках проекта по разработке и апробации в вузах модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами.

**Ключевые слова:**цифровая экономика, авторизованное обучение, индустриальная сертификация высокого уровня, программы длительных стажировок студентов в компаниях, длительные (комплексных) образовательные программы в корпоративных университетах и учебных центрах, критерии выбора программ, компаративный анализ, экспертная анкета, формат проведения экспертной оценки.

В современном мире образование становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих экономический рост, социальную стабильность, развитие институтов гражданского общества. Анализ лучших мировых и отечественных образовательных практик свидетельствует о том, что существующие образовательные программы ориентированы преимущественно на актуальные, а не на перспективные потребности рынка труда, являются достаточно жесткими конструкциями, слабо учитывающими возможности интеграции формального, неформального и информального образования, а традиционные процедуры оценивания профессиональных квалификаций основываются больше на содержании образовательных программ, а не на компетенциях, приобретённых обучающимися.

В большинстве систем образования использование лучшего опыта реализации дополнительных профессиональных программ в корпоративном секторе, разработки совместных с организациями-партнерами программ, гибких и адаптивных программ ускоренной подготовки не является распространенной практикой. Это актуализирует необходимость проведения комплексных исследований и компаративного анализа программ подобного типа. Важной задачей исследования выступает определение критериев для отбора и оценки таких программ, поскольку разработанные в настоящее время подходы к оценке качества образования относятся, прежде всего, к реализуемым вузами основным образовательным программам.

В России на системной основе реализуются процедуры государственной регламентации и мониторинга деятельности вузов, внедряются механизмы профессионально-общественной экспертизы и аккредитации образовательных программ, ряд вузов имеют опыт аккредитации отдельных образовательных программ российскими и зарубежными аккредитационными агентствами. Однако мировой опыт свидетельствует, что государственная система контроля качества образования охватывает лишь отдельные аспекты его оценки. Другую часть могут и должны обеспечивать независимые эксперты, аудиторские организации, профессиональные сообщества, работодатели, широкая общественность.

С развитием цифровой экономики и, как следствие, непрерывного образования все большую популярность в мире приобретают институциональные формы признания качества, такие как общественная аккредитация, сертификация систем управления организаций, участвующих в образовательном процессе, конкурсы по качеству на основе модели делового совершенства.

В этих условиях становится актуальной работа по созданию модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами. Обобщение и систематизация опыта реализации комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе, оценка потенциала его использования при разработке и апробации в вузах модели центра ускоренной подготовки является первым шагом этой работы. Исследовательская аналитическая работа проводилась по трем направлениям:

* анализ российского и международного опыта реализации авторизованного обучения, готовящего к получению индустриальных сертификаций высокого уровня,
* анализ российского и международного опыта реализации программ длительных стажировок студентов в компаниях и
* анализ опыта реализации длительных (комплексных) образовательных программ в корпоративных университетах и учебных центрах.

Главным источником информации для анализа были сайты образовательных организаций, корпоративных университетов и учебных центров, на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации должна быть размещена исчерпывающая информация о реализуемых образовательных программах, в том числе подробные описания программ, учебные планы, планы-графики, программы дисциплин и практик, информация о результатах обучения. Доступность, полнота и качество описаний указанных типов программ, возможность использования опыта их реализации при разработке и апробации в вузах модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами имеет важное значение для исследования.

В задачи исследования входило:

* проведение анализа методологических и организационно-технологических аспектов проблемы, уточнение категориального аппарата исследования;
* разработка критериев для обоснованного выбора программ для последующего анализа;
* поиск, сбор, предварительная оценка, сегментация, отбор необходимых для обобщения опыта и проведения компаративного анализа материалов;
* оценка доступности описаний анализируемых программ, (учебных планов, планов-графиков, программ дисциплин и практик, результатов обучения, примеров выпускных квалификационных работ и пр.);
* проведение компаративного анализа и подготовка аналитических записок по каждому типу программ;
* разработка экспертной анкеты и определение формата проведения экспертной оценки анализируемых программ;
* подготовка аналитических материалов по результатам обобщения и систематизации опыта реализации комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе.

Первым этапом исследования было *определение критериев выбора программ* для их последующего анализа.

Критериальное обеспечение выбора образовательных программ для их компаративного анализа позволило выработать систему общих принципов и подходов для формирования объективной характеристики деятельности реализующих программы каждого типа образовательных и иных организаций. Формирование системы критериев осуществлялось исходя из требований, которые предъявляются к качеству программ дополнительного профессионального образования нормативными правовыми документами, а также актуальных и перспективных требований к их содержанию, технологиям и условиям реализации с учетом приоритетов развития цифровой экономики и ИТ-отрасли.

Отбор образовательных программ для анализа осуществлялся с учетом:

* полученного эффекта потребителем (заказчиком) в результате реализации образовательных программ;
* рейтинга образовательных программ и/или организаций их реализующих;
* признанных независимыми оценщиками (сертифицированных) профессиональных квалификаций и/или компетенций;
* независимой профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
* независимой общественной аккредитации организаций, реализующих программы.

При формировании системы критериев и показателей для обоснования выбора анализируемых образовательных программ учитывалась их трудоемкость, стоимость и оперативность получения информации, доступность источников и надежность данных, возможность получения достоверной и максимально полной информации о выбранных критериях и показателях.

*Анализ методологических и организационно-технологических аспектов проблемы* организации авторизированного обучения и оценки квалификаций выявил, что изменение понятий и роли квалификаций связано с меняющимся характером системы профессионального образования и ее отношений с рынком труда, глобализацией и перспективами системы непрерывного образования. Существуют различия в понимании квалификаций по странам и системам признания квалификации. Фундаментальное различие обнаруживается между теми, кто понимает квалификацию как средство подтверждения достижений посредством официальной оценки предписанного обучения, и теми, кто рассматривает квалификацию как статус, наделенный сообществами практиков. При этом все рамки квалификаций основаны на одном и том же концептуальном дизайне: квалификация с использованием результатов обучения и набор иерархических уровней, которые сопряжены с квалификациями на основе применения набора дескрипторов уровня.

Разработка квалификаций на базе результатов обучения значительно повлияла на процедуры оценивания, официального признания и сертификации. Разрабатываемые стандарты оценивания должны быть сопоставимыми между собой и содержать положения о способах проведения оценивания.

Обзор публикаций позволил выявить международные системы сертификации ИТ специалистов, наиболее востребованные на рынке: Microsoft Certified IT Professional (MCITP); Microsoft Certified Technology Specialist (MCTS); Security+; Microsoft Certified Professional Developer (MCPD); Cisco Certified Internetwork Expert (CCIE); CompTIA's A+; Project Management Professional (PMP); Microsoft Certified Systems Engineer (MCSE) и Microsoft Certified Systems Administrator (MCSA); Certified Information Systems Security Professional (CISSP); CompTIA's Linux+; European Organization for Quality (EOQ).

Все указанные системы оценки профессиональных квалификаций основаны на принципе независимости процесса обучения и процесса подтверждения соответствия. Все они реализуют принцип «беспристрастности», причем кодекс экспертов требует, чтобы беспристрастность была обеспечена не только формально, но и на уровне персональной ответственности экспертов.

На этапе *обобщения российского и международного опыта реализации авторизованного обучения, готовящего к получению индустриальных сертификаций высокого уровня выявило,* были выявлены следующие проблемы.

Для анализа опыта реализации таких программ, были запрошены дополнительные профессиональные программы в организациях, реализующих программы различной длительности, направленные на развитие цифровой экономики и ИТ-отрасли. При отборе авторизированных учебных центров и реализующих их образовательных организаций авторы руководствовались тем, что выборка должна охватывать разные профессии и разные системы оценки квалификаций, на которые ориентированы учебные курсы и образовательные программы, как национальные, так и международные. Также планировалось сравнить методологические особенности авторизованного обучения, готовящего к получению индустриальных сертификаций высокого уровня в отраслях экономики с высокой степенью цифровизации от других областей.

В наибольшей степени сформулированным критериям отбора соответствовали следующие организации и программы:

- CIS (Вена, Австрия) - CIS ISA – program for ISMS auditor (программа подготовки аудиторов информационной безопасности CIS ISA)

- учебный центр «Специалист» МГТУ им. Н. Э. Баумана – программа CCNA Безопасность в сетях Cisco;

- Российский университет транспорта, Институт пути, строительства и сооружений - программа МВА «Инжиниринг цифрового предприятия»;

- ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (ГАПМ им. Н.П. Пастухова, Академия Пастухова) - дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Интегрированные системы менеджмента»;

- НОЧУ ОДПО «Актион-МЦФЭР» - дополнительная профессиональная программа «Подготовка и аттестация главных бухгалтеров коммерческих организаций на соответствие квалификации по обобщенной трудовой функции «составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта»».

При этом программа «Интегрированные системы менеджмента» охватывает более широкий спектр профессиональной деятельности и включает подготовку авторизованного обучения, готовящего к получению индустриальных сертификаций высокого уровня в сфере информационной безопасности, как один из модулей. Программа «Подготовка и аттестация главных бухгалтеров коммерческих организаций на соответствие квалификации по обобщенной трудовой функции «составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта»» выбрана на основании того, что сертификация квалификаций здесь проводится в национальной системе независимой в рамках федерального закона «О независимой оценке квалификации». Эта система пока еще активно не работает в ИТ-сфере, но выбранная программа характеризует подход Российской Федерации с проблеме признания квалификаций на основе профессиональных стандартов.

Все отобранные организации имеют большое количество направлений подготовки, доступна информация об объеме (продолжительности) программ. При этом некоторые образовательные организации публикуют на сайтах только минимальные сведения, другие сведения считают конфиденциальными и предоставляют для анализа неохотно, в связи с чем получить полное представление о соответствии программ установленным критериям достаточно затруднительно. Организации, специализирующиеся на подготовке специалистов в ИТ-сфере наиболее вольно относятся к требованиям законодательства, заменяя учебные планы с конкретным содержанием дополнительных профессиональных программ, календарные графики их реализации и другую предписываемую законом информацию рекламными текстами.

Во всех авторизированных учебных центрах и образовательных организациях, представленных в анализе, действует внутренняя система обеспечения качества образования, включающая мониторинг качества, обратную связь со слушателями и выпускниками, отзывы работодателей. В тоже время объем представления этой информации на сайте организаций разный. Наиболее подробно эта информация представлена в отчетах о самообследовании тех организаций, которые имеют сертифицированные системы менеджмента качества.

Итоговая аттестация по курсу (программе) в большинстве анализируемых программ проводится в формате, близком к формату квалификационного экзамена, который чаще всего не предусматривает итоговую работу. В ряде случаев итоговый экзамен включает тест (CIS, Cisco) или комплексный экзамен, включающий тест, решение кейса и публичную презентацию решения кейса. В программе «Интегрированные системы менеджмента» итоговая аттестация является комплексной и представлена итоговой выпускной проектной работой и соответствующими разделами комплексного экзамена по каждому модулю.

Для *анализа российского и международного опыта реализации программ длительных стажировок студентов в компаниях* прежде всего было необходимо уточнить используемое понятие «стажировка». Это оказалось необходимо, поскольку в описании собственных практик образовательные организации не всегда придерживаются терминологии Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных правовых актов, регламентирующих данную форму организации процесса обучения. Проблема терминологического определения понятия приводит и к нечеткости правового статуса стажировки. Нередко под стажировками вузы понимают любую производственную практику студентов, в то время как стажировки в компаниях с целью последующего трудоустройства, которые студенты проходят самостоятельно (вне образовательной программы), никак не учитываются образовательной организацией в процессе подготовки специалистов.

В исследовании принята следующая дефиниция длительных стажировок на материале реальных производственных процессов, которые совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами организуют российские и зарубежные образовательные организации:

- индивидуальная стажировка (практика) студентов старших курсов или выпускников, направленная на приобретение навыков на конкретном рабочем месте с целью последующего трудоустройства (не является частью основной образовательной программы или дополнительной профессиональной программой);

- стажировка как форма дополнительной профессиональной программы или ее отдельного модуля.

Для анализа опыта реализации программ длительных стажировок студентов были выбраны следующие организации и программы, в наибольшей степени отвечающие сформулированным критериям отбора:

- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) - индивидуальные стажировки в целях трудоустройства, стажировки студентов НИУ ВШЭ в зарубежном вузе или организации, стажировки на базе кампусов НИУ ВШЭ работников и аспирантов российских вузов и научных организаций;

- ФГБОУ ВО «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» - длительная практика курсантов на судах, стажировки преподавателей;

- образовательная организация Академия туризма DIMITRA (Греция) - длительные стажировки студентов и слушателей в отелях, стажировки преподавателей;

- Universal University - Школа компьютерных технологий SCREAM SCHOOL - индивидуальные стажировки в целях трудоустройства;

- ФГБОУ ДПО «Государственная Академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова – российские и зарубежные стажировки слушателей, встроенные в дополнительные профессиональные программы.

При проведении анализа был систематизирован и критически оценен российский и зарубежный опыт организации длительных стажировок обучающихся на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами в целях учета возможности использования данного опыта для разработки модели центра ускоренной подготовки.

Проведенный анализ показал, что наибольшее распространение в указанных организациях получили индивидуальные стажировки (в том числе длительные), направленные на отбор студентов старших курсов или выпускников с целью их последующего трудоустройства. Другой распространенный тип стажировок, представляющих собой форму реализации дополнительных профессиональных программ в образовательных организациях, в настоящее время в меньшей степени связан с ИТ-компаниями, тем не менее интересен с точки зрения организационного-методического обеспечения.

Проведение стажировок регламентировано соответствующими локальными актами, в связи с чем серьезных проблем с ее организацией и документальным оформлением ее результатов у рассмотренных организаций не возникает, что, очевидно, необходимо учесть при разработке регламентов при апробации модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами.

Для анализа *опыта реализации длительных (комплексных) образовательных программ в корпоративных университетах и учебных центрах* были запрошены дополнительные профессиональные программы в организациях, которые имеют лицензию на образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, и соответствуют не менее чем трем из шести сформулированных для отбора критериев. Предварительно было отобрано 8 таких организаций:

- АНО «Корпоративный университет Сбербанка»;

- ЧОУ ДПО «Газпром корпоративный институт»;

- ЧОУ ДПО Корпоративный Университет «Группа ГАЗ»;

- АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»;

- Корпоративный университет ПАО «Татнефть»;

- Корпоративный университет ФГУП «ЦАГИ»;

- АНО ДПО «Школа анализа данных» ООО «ЯНДЕКС»;

- ООО «Воздушные ворота Северной Столицы».

В связи с недостаточной мотивацией организаций к участию в данном исследовании для анализа программ использовалась информация, представленная на официальных сайтах. При этом следует отметить, что не все организации в полной мере выполняют требование Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582, и размещенная на их сайтах информация не всегда позволяет получить полное представление о соответствии программ установленным критериям.

В ходе исследования установлено, что большинство анализируемых организаций видят своей миссией работу с широким рынком и проходят для этого сертификацию/аккредитацию в различных международных системах. Лидерами в этой сфере являются корпоративные университеты Сбербанка, Газпрома, РЖД. Кроме того, результаты исследования позволяют утверждать, что во всех организациях, разместивших на своих сайтах отчеты о самообследовании, выстроена внутренняя система обеспечения качества образования.

Обобщение российского опыта реализации длинных (комплексных) программ, позволяет утверждать, что все они предлагаются в рамках формального образования. Все рассмотренные организации имеют лицензию на осуществление образовательной деятельности. В ряде из них существует система внутреннего признания компетенций, на которую головное предприятие опирается при выстраивании траекторий развития своего персонала. Анализируемыми организациями соблюдаются все законодательные требования в отношении реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, однако, существующая в них неопределенность в отношении выдаваемых по итогам повышения квалификации или профессиональной переподготовки документов с высокой вероятностью позволяет сделать вывод о том, что данные программы не учитываются в статистических формах и в Федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» - ФИС ФРДО, что требует принятия решения на федеральном уровне.

Для дальнейшей оценки опыта реализации дополнительных профессиональных программ комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе и реализующих их образовательных и иных организаций разработаны *экспертные анкеты* и *формат проведения такой экспертизы*. Экспертная группа по всем трем направлениям должна формироваться из числа представителей академического сообщества и компаний цифровой экономики, являющихся членами профильных экспертных групп, работающих в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Проведение экспертной оценки подготовленных аналитических материалов и отобранных для проведения анализа программ позволит:

- получить квалифицированную экспертную оценку опыта реализации комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе и возможностях его использования для совершенствования спектра, содержания, технологий, организационных форм при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, направленных на развитие цифровой экономики и ИТ-отрасли;

- провести независимую оценку репрезентативных программ комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе, отражающих опыт реализации программ подобного типа;

- осуществить первичную оценку качественных характеристик реализующих данные программы образовательных организаций как исходную базу для определения требований к организациям высшего образования, осуществляющим подготовку по ускоренным программам, а также центрам ускоренной подготовки специалистов;

- оценить степень согласованности мнений экспертов - представителей академического сообщества, компаний цифровой экономики, членов профильных экспертных групп, работающих в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»;

- определить формат проведения экспертной оценки при проведении анализа отечественного и международного опыта реализации ускоренных программ в системе высшего образования, а также иных программ дополнительного профессионального образования.

Разработанные аналитические материалы, выводы и предложения по ним, полученные в результате выполнения данного этапа исследования, могут быть использованы для обоснования стратегий развития системы непрерывного образования в Российской Федерации, повышения его конкурентоспособности и качества.

В целом материалы исследования создают основу для обеспечения реализации мероприятий «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», будут востребованы при проведении экспертизы и оценки качества и эффективности практико-ориентированных профессиональных программ с учетом перспектив развития экономики и рынка труда и представляют интерес для определения направлений совершенствования процедур независимой оценки и профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных образовательных программ, совершенствования систем сертификации профессиональных квалификаций, а также для разработки и реализации программ подготовки экспертов в соответствующей области.