

УДК 377

Сафин Р.С. – доктор педагогических наук, профессор

E-mail: safin@kgasu.ru

Корчагин Е.А. – доктор педагогических наук, профессор

E-mail: ramzia@kgasu.ru

Вильданов И.Э. – кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: vildan@kgasu.ru

Абитов Р.Н. – кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: runar.abitov@kgasu.ru

Казанский государственный архитектурно-строительный университет

Адрес организации: 420043, Россия, Казань, ул. Зеленая, д. 1

Научно-образовательный кластер как центр государственно-общественного управления формированием строительных прикладных квалификаций

Аннотация

Дается авторское определение прикладных квалификаций. Предлагается формировать прикладные квалификации на базе ресурсных центров учреждений среднего профессионального образования, входящих в состав строительного научно-образовательного кластера. Выявлены цели, принципы организационно-педагогические условия взаимосвязи ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами в рамках государственно-общественного управления. Приводятся результаты опроса студентов по вопросу хотят ли они обучаться прикладным квалификациям в процессе обучения. Сформулированы организационно-педагогические условия инновационного развития образовательного кластера.

Ключевые слова: научно-образовательный кластер, государственно-общественное управление, прикладные квалификации, ресурсный центр, организационно-педагогические условия.

Инновационное развитие экономики России невозможно без наличия высококвалифицированных рабочих и специалистов различных уровней квалификации. В связи с ликвидацией учреждений начального профессионального образования особенно острой остается проблема подготовки рабочих кадров. Один из выходов из данной ситуации определен в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. (№ 509). В нем сформулирована краткосрочная задача формирования многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе среднего (полного) общего образования. Такие центры должны создаваться совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ и общероссийскими объединениями работодателей.

Центр прикладных (профессиональных) квалификаций определяют как организационную структуру, осуществляющую образовательную деятельность по подготовке рабочих кадров для различных отраслей экономики с учетом потребностей регионального (местного) рынка труда посредством реализации программ профессионального обучения (профессиональных модулей) [1, с. 5].

Данные центры являются структурными подразделениями крупных региональных автономных учреждений СПО. По данным М.В. Никитина подготовка кадров в них работодателями признана малозатратной и конкурентоспособной [2].

В указанных центрах работодатели выполняют функции корпоративных заказчиков, создают лаборатории, мастерские, способствуя повышению качества профессиональной подготовки. Методические рекомендации по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций разработаны Министерством образования и науки РФ [3].

Что же понимается под понятием «прикладные квалификации»? Чем они отличаются от общепринятых квалификаций рабочего? Определение рассматриваемого

понятия мы нашли в выступлении А.С. Перевертайло, руководителя отдела разработок системы качества профессионального национального фонда подготовки кадров.

«Прикладные квалификации – квалификации, ориентированные на решение профессиональных задач в рамках конкретных трудовых функций, на использование существующих технологий. Прикладные квалификации не предполагают создания нового знания, соответствуют 4-6 уровням по Национальной рамке квалификаций» [4, слайд 7].

«Прикладные (профессиональные) квалификации – квалификации, соответствующие видам профессиональной деятельности, определенными профессиональными стандартами» [1, с. 3]. Такое определение дано в концепции развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций института развития образования Свердловской области.

По сути – формирование прикладных квалификаций является процессом подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, готовых к выполнению определенного вида профессиональной деятельности и получившие после завершения обучения диплом или сертификат.

Считаем правомерным и наше определение прикладных квалификаций. Мы понимаем под прикладными квалификациями дополнительные квалификации или сертификаты на выполнение определенного вида работ, полученные в процессе профессионального образования. Например, рабочие получают дополнительную квалификацию в смежной области. Студенты СПО и ВО в ходе обучения получают квалификацию рабочего в своей отрасли деятельности. Что же мы имеем сегодня в строительной отрасли России и республики Татарстан?

В республике функционирует региональное отраслевое объединение работодателей «Союз строителей Республики Татарстан», входящий в состав Национального объединения строителей (НОСТРОЙ). НОСТРОЙ выступило с инициативой создания ресурсных центров на базе образовательных учреждений, осуществляющих профессиональное обучение, подготовку, переподготовку, повышение квалификаций рабочих кадров в сфере строительства на основе передовых технологий и современной учебно-материальной базы [5].

На данный момент в Реестре НОСТРОЙ имеются сведения о 79 ресурсных центрах в Российской Федерации. Ресурсные центры должны иметь лицензии на право ведения образовательной деятельности; учебные помещения, соответствующие педагогические кадры; развитую материально-техническую базу и партнерские связи со строительными организациями и строительными СРО в заданном конкретном регионе.

Основными целями ресурсного центра являются:

- удовлетворение потребностей строительных компаний в высококвалифицированных рабочих кадрах, способных к быстрой адаптации на рабочем месте;
- совершенствование механизмов частно-государственного партнерства в области подготовки квалифицированных рабочих кадров; развитие партнерства между сферой экономики и сферой образования;
- совершенствование учебно-материальной базы, обеспечивающей подготовку квалифицированных рабочих кадров;
- реализация региональных программ подготовки рабочих кадров [5].

Деятельность ресурсного центра базируется на следующих принципах:

- принцип социального партнерства, предполагающий реализацию форм сотрудничества государственного, некоммерческого и коммерческого секторов экономики;
- принцип сетевой организации региональной (межрегиональной) системы непрерывного профессионального образования;
- принцип непрерывности образования, обеспечивающий обучающимся переход от одной образовательной программы к другой на основе взаимосвязи образовательных учреждений отрасли, преемственности программ различных уровней и направленности;
- принцип преемственности в содержании и организации процесса обучения;
- принцип коллективного доступа к ресурсам центра, обеспечивающий взаимодействие по использованию имеющихся ресурсов однопрофильных учреждений профессионального образования;

– принцип саморазвития, предусматривающий формирование механизма деятельности центра на основе заказа в условиях соучредительства и софинансирования [6, с. 10].

Ресурсным центрам, использующим инновационные образовательные программы, соответствующие мировым стандартам и при наличии документально подтвержденных заявок строительных компаний – членов саморегулируемых организаций присваивается статус Базового.

Таких базовых центров по России – 17. Наибольшее количество центров расположено в Москве – 7 и Северо-западном федеральном округе – 4. В Поволжском федеральном округе базовые ресурсные центры созданы на базе ГБОУ СПО «Перевозский строительный колледж» (Нижегородская обл., г. Перевоз) и АНО учебный центр «Башинвестдом» (г. Уфа). В РТ пока нет базового ресурсного центра для подготовки рабочих строительных специальностей [5].

Единственный ресурсный центр создан в РТ на базе Казанского строительного колледжа. Там планируется подготовка рабочих кадров по следующим специальностям: бетонщик, каменщик, штукатур, облицовщик-плиточник и плотник. Другие строительные специальности не готовятся в республике.

Кроме того, создание ресурсных центров на базе СПО требует:

- осуществления комплекса мероприятий по укреплению инновационной образовательной среды в базовом учреждении профессионального образования;
- создания специальных структур, обеспечивающих организационную, учебно-методическую поддержку инновационных подходов в обучении, постоянного взаимодействия базового учреждения профессионального образования с ключевыми работодателями;
- внедрения в образовательный процесс значительного числа конкретных образовательных программ инновационного типа, относящихся к приоритетным направлениям развития отраслевой экономики;
- обеспечения высокого качества подготовки, профессиональной подготовки и повышения квалификации обучающихся;
- выработки у выпускников профессиональных компетенций, определяющих их конкурентоспособность на рынке труда, обеспечивающих их карьерный и личностный рост [6, с. 10-11].

Из вышесказанного вытекает в качестве ведущей идея построения новой модели государственно-общественного управления ресурсным центром, предусматривающая передачу части управленческих полномочий и ответственности за их реализацию социальным партнерам. При этом должны выполняться организационно-педагогические условия взаимосвязи ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами [7].

Первое условие: взаимосвязь ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами должна основываться на системном подходе.

Систему взаимосвязей ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами в рамках государственно-общественного управления необходимо рассматривать как самостоятельную педагогическую систему с присущими ей взаимосвязанными структурными компонентами: цель, содержание, методы, деятельность субъектов образовательного процесса и производства.

Названные структурные компоненты носят интегративный характер: интегративная цель, позволяющая согласовать достижение различных целей в рамках подготовки кадров; интегративное содержание взаимосвязей, способствующее формированию прикладных (профессиональных) квалификаций и компетенций у рабочих и специалистов в строительной сфере и т.д.

Второе условие: в основе взаимосвязей ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами должен лежать компетентностный подход.

Соответствующая этим взаимосвязям профессиональная подготовка также имеет интегративный характер и в этом аспекте основывается на интеграции деятельностного и личностно ориентированного подходов, направленных на формирование профессиональных квалификаций и компетенций и развитие конкретных

профессионально-значимых личностных качеств рабочих и специалистов, определяющих их готовность к творческой профессиональной деятельности.

Третье условие: система взаимосвязей ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами должна быть открытой.

Открытость предполагает взаимодействие ресурсного центра с предприятиями на основе нормативных правовых актов. При реализации системы взаимосвязей ресурсного центра с предприятием ресурсный центр становится частью инновационной системы предприятия, входит в управление знаниями, поддерживая производство и трансфер знаний и технологий в области современного наукоемкого производства, мотивацию инновационного поведения субъектов государственно-частного партнерства ресурсного центра и предприятия.

Отметим, что государственно-общественное управление не только обеспечивает приток дополнительных средств ресурсному центру, но и становится залогом его высокой гибкости и адекватности требованиям региональной экономики. Происходит открытие образовательной системы ресурсного центра для работодателя в лице предприятия, которое реально вовлечено в разработку и реализацию государственной образовательной политики, формирование перечней направлений подготовки рабочих и специалистов, в реализацию государственных образовательных стандартов профессионального образования, формирование значительной части содержания образовательных программ, участие в процедурах контроля качества профессиональной подготовки.

Открытость изменяет роль государства в системе государственно-частного партнерства – происходит переход от государственного моноуправления ресурсным центром к государственно-общественному управлению на основе обеспечения бесперебойного эффективного взаимодействия субъектов ресурсного центра и предприятий. При этом значительно усиливаются функции государства как регулятора взаимодействий между участниками в системе государственно-частного партнерства.

При этом возникают нормативно-правовые механизмы диалога ресурсного центра с потребителями кадров, включающие как важнейший индикатор успешности и результативности удовлетворенность потребителей, что приводит к повышению инвестиционной привлекательности ресурсного центра за счет прозрачности и открытости государственно-частного партнерства для всех заинтересованных субъектов и структур, к ориентации образовательных результатов на требования работодателей; к повышению уровня гарантированности качества формирования прикладных квалификаций, соответствующего требованиям работодателей как заказчиков и потребителей кадров; к снижению издержек профессионального обучения в целом в связи с гарантированным и согласованным в договорном порядке внебюджетным финансированием.

Четвертое условие: система взаимосвязей ресурсного центра с предприятиями – социальными партнерами должна обеспечивать инновационный характер профессионального обучения в рамках государственно-общественного управления.

Преобразования в профессиональном образовании осуществляются сегодня в рамках кластерной политики, направленной, прежде всего, на инновационные предприятия, высокие технологии, наукоемкий сектор.

Учитывая стремления предприятий к увеличению производственных мощностей и повышению экономической эффективности производства, к улучшению качества продукции и сопровождающего ее сервиса, к освоению новых возможностей производства и поставок продукции, к расширению и укреплению сотрудничества с партнерами и потребителями, логично предположить, что им необходимы высококвалифицированные рабочие и специалисты, активно ведущие техническое перевооружение предприятий и внедрение новых технологий. В связи с этим одним из направлений при проектировании взаимосвязей ресурсного центра с предприятиями является обеспечение инновационного характера профессиональной подготовки рабочих и специалистов. Инновационный характер профессиональной подготовки происходит путем интеграции ряда образовательных программ с реальным производством, в том числе посредством представления образовательных услуг предприятиям.

Пятое условие: должно быть разработано проектно-целевое обеспечение системы государственно-общественного управления ресурсным центром.

Проектно-целевое обеспечение системы государственно-общественного управления ресурсным центром включает проектирование профессионально важных личностных качеств рабочего или специалиста и разнообразных видов его деятельности; профессиональный стандарт; учебный план; структуру учебного процесса с четким отражением во времени сочетания теоретической и практической подготовки обучающихся; договоры ресурсного центра с предприятиями об основных направлениях и формах взаимовыгодного сотрудничества; методические указания и рекомендации в помощь обучающимся и преподавателям по осуществлению многосторонних связей профессиональной подготовки с производством, а также программы развития ресурсного центра.

Шестое условие: должны быть разработаны механизмы согласования образовательного и профессионального стандартов в соответствии с требованиями нового поколения государственных образовательных стандартов и требованиями современного строительного комплекса.

Профессиональные стандарты позволят устанавливать и поддерживать единые требования к качеству труда, выявлять новые тенденции в сфере труда, разрабатывать должностные инструкции для персонала. Они составляют основу для аттестации и сертификации работников по единым критериям. Содержащиеся в них требования к выполнению работниками трудовых функций позволяют определить цели, структуру, содержание образовательных стандартов профессионального обучения и модульных образовательных программ, основанных на компетенциях.

Проектирование системы взаимосвязей, адаптированной к современным требованиям предприятий к образовательным и учебно-производственным возможностям ресурсного центра, диктует также необходимость *разработки механизмов согласования образовательных и профессиональных стандартов*. При этом в рамках государственно-частного партнерства профессиональный стандарт должен быть не только согласован с новым поколением государственных образовательных стандартов, но и соответствовать современным инновационным требованиям конкретных предприятий. Одним из путей в разработке механизмов согласования образовательных и профессиональных стандартов является применение модульно-компетентностного подхода в управлении качеством процесса обучения рабочих и специалистов и разработка на этой основе профессиональных стандартов и входящих в них модулей прикладных квалификаций и функциональных компетенций.

Профессиональный стандарт является для ресурсного центра, базирующегося на прикладных квалификациях, основой для последующей разработки учебных планов и программ, а также оценки соответствия достигнутого уровня знаний и умений обучающихся требованиям соответствующего профессионального стандарта.

Модульно-компетентностный подход позволяет разработать механизмы согласования образовательного и профессионального стандартов в соответствии с требованиями нового поколения государственных образовательных стандартов и требованиями современного строительного комплекса, сводит воедино систему профессионального обучения и сферу экономики, рынок труда. Единство это достигается за счет трансформации требований рынка труда, требований строительной отрасли к квалификации и компетенциям работника в требования к качеству конечного результата процесса обучения, а именно – к качеству сформированности у работника прикладных (профессиональных) квалификаций.

М.Ф. Гареевым в работе [5] приведен прогноз потребности в подготовке кадров в строительной отрасли РТ на 2014-2016 годы. Потребность в рабочих кадрах достигает 5669 чел., техниках – 5070 чел и специалистах с высшим образованием – 5317 чел. Автором отмечается, что в учебных заведениях СПО региона утрачены учебная база, производственное обучение, мастера, учебные программы [8, с. 346].

Такое состояние с центрами прикладных квалификаций требует принятия срочных мер по формированию прикладных квалификаций у рабочих и специалистов в строительной отрасли республики Татарстан.

Кроме того реорганизация существующих образовательных учреждений НПО путем включения их в состав учреждений СПО привело к ухудшению учебно-материальной базы последних. Известно, что техникумы не занимались широко подготовкой рабочих и не имели хорошо оснащенные учебные мастерские. Многие училища передали свои учебные здания муниципальным органам, а мастерские ликвидированы.

Известно также, что в связи с модернизацией системы профессионального образования, с ликвидацией уровня начального профессионального образования (НПО) и передачей системы среднего профессионального образования (СПО) в региональное управление, наблюдается уход опытных преподавателей и мастеров производственного обучения из учреждений образования. Этому способствуют низкий уровень оплаты труда и затруднения в научно-методической работе с введением новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Поэтому обеспечение системы среднего профессионального образования квалифицированными педагогическими кадрами – одна из актуальных проблем профессионально-педагогического образования.

По нашему мнению, данная проблема может быть решена в рамках строительного научно-образовательного кластера на базе КГАСУ. В данный момент в кластер входят: ГБОУ СПО «Казанский строительный колледж», ГАОУ СПО «Бугульминский строительно-технический колледж», ГАОУ СПО «Набережночелнинский экономико-строительный колледж имени Е.Н. Батенчука».

Планируется, что в ближайшее время в него войдут казанский колледж коммунального хозяйства и строительства и ГАУ СПО «Нижекамский агропромышленный колледж». Тогда прикладные квалификации рабочим и техникам будут формироваться в колледжах, а инженерные кадры (академические и прикладные бакалавры и магистры) готовятся в строительном вузе. Студенты вуза смогут получить рабочие прикладные квалификации в колледжах. Кроме того студенты университета и колледжей смогут обучаться современным технологиям фирмы КНАУФ в учебно-консультационном центре КГАСУ. КГАСУ также будет готовить преподавательские кадры для колледжей на базе направления «Профессиональное обучение (по отраслям)», магистратуры и аспирантуры. Процесс становления многоуровневого профессионального образования в отраслевом образовательном кластере ориентирован на проектирование нового содержания обучения, изменение учебно-методического обеспечения и преобразование организационной структуры учебных заведений, входящих в систему.

Все это возможно при наличии на всех уровнях образования высококвалифицированных, профессионально компетентных преподавателей, способных и готовых к проведению серьезных научно-методических исследований, определению требуемых производству компетенций, разработке контрольно-оценочных материалов для мониторинга эффективности процесса подготовки специалистов.

Между тем, этот аспект проблемы не находит широкого обсуждения в научной педагогической литературе.

В настоящее время в КГАСУ ведется подготовка бакалавров по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)», профиль «Строительство». Направление подготовки прошло аккредитацию.

Функционирует выпускающая кафедра по этой специальности. Кафедра ведет научные исследования в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», направленной на подготовку научных и научно-педагогических кадров, на приток молодежи в сферу науки и образования. Преподаватели кафедры ведут научные исследования в рамках комплексной программы «Развитие профессионально-педагогического образования: научные основы и инновации на 2011-2015 гг., курируемой УМО по профессионально-педагогическому образованию (г. Екатеринбург). По результатам гранта защищена одна кандидатская и представлены к защите одна кандидатская и одна докторская диссертации по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. Кафедра провела 7 международных научно-практических конференций с изданием сборников материалов. При кафедре открыта аспирантура по направлению 44.06.01 – образование и педагогические науки. Все это позволяет развивать образовательную среду и обеспечивать высокий уровень подготовки

выпускников, направленных в образовательные учреждения среднего профессионального образования, учебных центров прикладных квалификаций республики Татарстан.

Схема подготовки будущих преподавателей для уровня среднего профессионального образования, учебных центров профессионального образования в научно-образовательном кластере КГАСУ приведена на рис.



Рис. Схема подготовки будущих преподавателей для уровня среднего профессионального образования, учебных центров профессионального образования в научно-образовательном кластере КГАСУ

Одновременно, как указывалось ранее, научно-образовательный кластер может выступать и центром формирования прикладных квалификаций у рабочих и специалистов.

Преимуществами формирования прикладных квалификаций и сертификации новых технологий и материалов в научно-образовательном кластере следующие:

- создается инновационная среда роста мотивации и направленности обучающихся к профессиональному росту;
- создаются благоприятные условия для карьерного роста рабочих и специалистов по мере прохождения соответствующего уровня профессионального образования;
- обеспечивается возможность постоянного роста уровня квалификации педагогических кадров всех уровней профессионального образования за счет обучения в магистратуре, аспирантуре, проведения совместных семинаров, конкурсов, конференций и выставок.

Как недостаток в процессе формирования прикладных квалификаций в кластере на данный момент можно отметить отсутствие учебных мастерских в составе университета для практического обучения рабочих. Его можно преодолеть за счет сетевой организации учебного процесса в рамках кластера в учреждениях СПО, входящих в его состав.

Естественно, было интересно узнать мнение самих студентов, хотят ли они обучаться прикладным квалификациям в процессе обучения. Опрос студентов, обучающихся на специальности «Промышленное и гражданское строительство» строительного факультета КГАСУ (всего было опрошено 145 студентов). Эти студенты обучаются в лаборатории современных технологий КНАУФ. После аттестации они получают сертификат, позволяющий работать с материалами фирмы КНАУФ, используя их технологии. Опрос показал следующее.

Необходимость и актуальность формирования прикладных квалификаций подтвердили 92 % опрошенных. 75 % студентов планируют в будущем работать в

строительной отрасли. В качестве наиболее важных компонентов для формирования прикладных квалификаций студенты назвали:

– наличие современной материальной базы учебного заведения – 86 % опрошенных;

– возможность обучения с использованием современных строительных технологий, техники и материалов в ходе практических занятий – 75 %;

– квалификация преподавателей – 88 % опрошенных студентов.

91 % опрошенных удовлетворены уровнем формирования прикладных квалификаций по работе с технологиями и материалами фирмы КНАУФ.

Таким образом, проведенный опрос показал актуальность формирования прикладных квалификаций в процессе их профессиональной подготовки в вузе.

В заключении отметим, что формирование прикладных квалификаций возможно, если:

– будут определены принципы инновационного развития образовательного кластера в системной интеграции науки, образования и производства;

– будут выполнены организационно-педагогические условия инновационного развития образовательного кластера:

- комплексное научно-методическое, учебно-программное, информационно-техническое обеспечение подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций;

- сетевая организация образовательного кластера на принципах социального партнерства за счет целенаправленного и организованного привлечения образовательных, информационных, методических, инновационных, кадровых, консультационных и других ресурсов бизнеса и производства;

- формы организации производственных практик, обеспечивающие эффективность формирования профессиональных умений и навыков, применения знаний в реальной деятельности, практическое освоение современного оборудования и технологий;

- подготовка педагогических кадров для реализации модульных программ профессиональной подготовки рабочих и формирования прикладных квалификаций;

- интеграция учебной и исследовательской деятельности студентов на протяжении всего периода обучения по программам прикладного бакалавриата.

Список библиографических ссылок

1. ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования». Концепция развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций (проект). URL: www.apkit.ru/files/Conception_21_08.pdf (дата обращения: 28.02.2014).
2. Никитин М.В. Центры прикладных квалификаций: концептуальные подходы // Аккредитация в образовании, 2012, № 6. – С. 36-37.
3. Методические рекомендации по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций. – М.: МОиН РФ, 2013. – 20 с.
4. Перевертайло А.С. Концепция развития систем подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций. URL: www.myshared.ru/slide/2068/ (дата обращения 28.02.2014).
5. Положение о ресурсных центрах национального объединения строителей, осуществляющих подготовку квалификационных рабочих кадров. Утверждено Советом Национального объединения строителей (Протокол № 45 от 07.08.2013). URL: <http://www.nostroy> (дата обращения 03.03.2014).
6. Корсаков С.В. Система непрерывного профессионального образования в контексте единого образовательного пространства // Среднее профессиональное образование, 2014, № 2. – С. 7-11.
7. Багманов И.Р. Государственно-общественное управление образовательным учреждением среднего профессионального образования: монография. – Казань: РИЦ, 2011. – 224 с.

8. Гареев И.Ф. О развитии научно-образовательного кластера «Казанский государственный архитектурно-строительный университет» // Стратегия развития инвестиционно-строительного комплекса в условиях саморегулирования: Материалы II Международной научно-практической конференции. – Казань: Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит. ун-та, 2013. – С. 342-347.

Safin R.S. – doctor of pedagogical sciences, professor

E-mail: safin@kgasu.ru

Korchagin E.A. – doctor of pedagogical sciences, professor

E-mail: ramzia@kgasu.ru

Vildanov I.E. – candidate of pedagogical sciences, professor

E-mail: vildan@kgasu.ru

Abitov R.N. – candidate of pedagogical sciences, professor

E-mail: runar.abitov@kgasu.ru

Kazan State University of Architecture and Engineering

The organization address: 420043, Russia, Kazan, Zelenaya st., 1

Scientific-educational cluster as basis of public-private government of applied civil engineering qualification formation

Resume

The author's definition of the allied qualifications is given. The possibility of the applied qualifications formation on the basis of secondary education institution resource centers which constitute civil engineering scientific and educational cluster is justified. Aims, principles and teaching and managerial conditions of interrelation between resource center and private enterprises (social partners) within the public-private partnership are revealed.

The conditions of the resource center interrelation with private enterprises (social partners) are revealed: this interrelation must rest on system and competence approach; the system must be open one; the interrelation must provide innovational character of professional training within public-private government, the design and aiming support of public-private government system within resource center must be worked out; the mechanisms of agreement between governmental educational standards and the requirements of present development industry.

The necessity of agreement mechanism between educational and professional standards is pointed out.

One of the way to realize the agreement between educational and professional standards is module-competence approach in educational quality management within the process of workers and specialists' training. The unity is achieved by: transformation of labor-market, development market competence and qualification, and the quality of final result of the training process – requirements.

The results of survey conducted among students on issue whether they would like to be taught applied qualifications in the course of their study are given.

Educational and managerial conditions of innovational development within educational cluster are formulated.

Keywords: scientific and educational cluster, public-private partnership, applied qualifications, resource center, educational and managerial conditions.

Reference list

1. The development conception of the craftsmen training system and the formation of applied qualifications (draft). URL: www.apkit.ru/files/Conception_21_08.pdf (reference date: 28.02.2014).
2. Nikitin M.V. The centers of applied qualifications // Akreditaciay v obrazovanii, 2012, № 6. – P. 36-37.

3. The teacher edition textbook on the formation multi-functional centers of applied qualifications. – М.: MOiNRF, 2013. – 20 p.
4. Perevertaylo A.S. The development conception of the craftsmen training system and the formation of applied qualifications. URL: www.myshared.ru/slide/2068/ (reference date: 28.02.2014).
5. Regulations on the resource centers of the national developers union, that train qualified craftsmen. Approved by the National Association of Builders (Protokol № 45 date 07.08.2013). URL: <http://www.nostroy> (reference date: 03.03.2014).
6. Korsakov S.V. The system of further education in the context of united educational sphere // Srednee professional'noe obrazovanie, 2014, № 2. – P. 7-11.
7. Bagmanov I.R. Public-private government of a secondary educational institution: monografiya. – Kazan: RITs, 2011. – 224 p.
8. Gareev I.F. On the development of scientific-educational cluster. «Kazan State University of Architecture and Engineering» // the development strategy of development investment complex on the conditions of self-regulation: Materials of the II international scientific and practical conference. – Kazan: Izd-vo KSUAE, 2013. – P. 342-347.