РБК+

ОБРАЗОВАНИЕ

МВА XXI ВЕКА

Тематическое приложение к ежедневной деловой газете РБК
Четверг, 15 сентября 2016 | №169 (2425)

НАРОДНЫЙ РЕЙТИНГ — 2016: ПРОГРАММЫ МВА В ОЦЕНКАХ ВЫПУСКНИКОВ | **РЫНОК ТРУДА:** КОМПЕТЕНЦИИ ДОРОЖЕ ДИПЛОМА | **ИНТЕНСИВ ОНЛАЙН:** КАК IT-КОМПАНИИ ПОДДЕРЖИВАЮТ САМОРАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ

ФОТО: GETTY IMAGES RUSSIA

ПРОГРАММА НА ГИБКОСТЬ

БИЗНЕС-ШКОЛАМ НУЖНО УМЕТЬ ПОДСТРАИВАТЬСЯ ПОД БЫСТРО МЕНЯЮЩУЮСЯ СИТУАЦИЮ В ЭКОНОМИКЕ, ЧТОБЫ СОХРАНИТЬ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ У НОВЫХ ПОКОЛЕНИЙ УПРАВЛЕНЦЕВ. РЫНКУ НУЖНЫ ГИБКОСТЬ И УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ ИЗМЕНЕНИЯМИ — НА ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИХ НАВЫКОВ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПЕРЕОРИЕНТИРОВАНЫ УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ. **НАТАЛЬЯ МОИСЕЕВА**

Поколения Y и Z диктуют новые требования к образованию в целом и к бизнес-программам в том числе. Цифровизация и изменение рыночной ситуации дополнительно влияют на их формирование. На фоне трансформации целых индустрий необходима соответствующая трансформация программ подготовки тех, кто будет управлять процессами изменений завтра.

«Сегодня бизнес-образование популярно в первую очередь среди представителей молодого поколения — до 35 лет, — комментирует Наталья Щербакова, директор по продажам кадрового холдинга «Анкор». — Это объясняется их амбициозностью, стремлением расширить кругозор, открыть для себя нечто новое. Безусловно, многие из них связывают наличие диплома о бизнес-образовании с карьерным ростом».

Целевая аудитория MBA изменилась, подтверждают в Высшей школе бизнеса Государственного университета управления (ВШБ ГУУ). «Она стала моложе, более дерзкой, пытливой, динамичной, более технологичной, — поясняет Алла Канке, директор ВШБ ГУУ. — Однако и нынешнее поколение слушателей приходит на программу MBA для приобретения точки опоры, которая поможет справиться с новыми вызовами и проблемами, для получения эмоциональной и интеллектуальной перезагрузки, для того чтобы разобраться в своих знаниях и умениях, своих мотивациях, найти точки роста бизнеса, а также единомышленников».

Сергей Мясоедов, президент РАБО, председатель экспертного совета по переподготовке управленческих кадров для народного хозяйства и проректор РАНХиГС, выделяет

Окончание на с. 3 →

ТЕМАТИЧЕСКИЕ СТРАНИЦЫ **РБК+**
РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ ТОЛЬКО СОВМЕСТНО С ГАЗЕТОЙ РБК

ВЫУЧИТЬ ЛИДЕРА

ПОМИМО РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫХ АМБИЦИЙ УПРАВЛЕНЦЕВ, БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ ОРИЕНТИРОВАНО НА ТО, ЧТОБЫ ОТВЕЧАТЬ КЛЮЧЕВЫМ ИНТЕРЕСАМ И ПОТРЕБНОСТЯМ СОБСТВЕННО БИЗНЕСА. ГЛОБАЛЬНО ОТ ПРОГРАММ MBA ПРИВЫКЛИ ЖДАТЬ «СЕРЕБРЯНУЮ ПУЛЮ» — ПОМОЩЬ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ЗАВТРАШНЕГО ДНЯ. ЭТУ «ПУЛЮ» ИЩУТ В ТРАДИЦИОННЫХ БИЗНЕС-ШКОЛАХ ЛИБО «ВЫРАЩИВАЮТ» ВНУТРИ КОРПОРАЦИИ. **ТАТЬЯНА ЗВЕРЕВА**

Сегодня российские бизнес-школы быстро учатся готовить менеджеров будущего и постоянно подтверждать свою эффективность. Отечественный потребитель образовательных программ все более взыскателен и чувствителен к соотношению «цена-качество». Как правило, теперь он оплачивает свое обучение без помощи работодателя и сильнее заинтересован в отдаче от инвестиций. Отсюда все больше внимания применимости преподаваемого в деловой практике. В свою очередь, это меняет требования к бизнес-тренерам — внимательнее слушают человека не с академическим бэкграундом, а с большим опытом реальных проектов.

В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

«Клиенты бизнес-образования после кризиса стали требовательнее, серьезнее, — согласен Сергей Мясоедов, президент Российской ассоциации бизнес-образования и председатель экспертного совета по переподготовке управленческих кадров для народного хозяйства. — Если ранее многие предпочитали «эдьютейнмент» (сочетание учебы и развлечений: походы, ознакомительные поездки, без домашних заданий и т.п.), то сейчас идут за знаниями, обобщением опыта, поиском прорывных идей». Это подтверждает повышение уровня зрелости отечественного образовательного рынка.

«Внешние факторы сильно влияют на контент управленческих программ, — рассказывает Алла Канке, директор Высшей школы бизнеса Государственного университета управления. — Слушатели заинтересованы прежде всего в программах, которые учат использовать открывающиеся возможности в условиях неопределенности. Понимая, что менеджерское образование несет ответственность за нынешний кризис и неспособность бизнес-лидеров справиться с новыми вызовами, наша школа провела большую работу по обновлению программы MBA. С учебного 2016 года появится блок «Личное и профессиональное развитие (Soft skills)», нацеленный на развитие управленческих и лидерских навыков — умение управлять собой, эмоциональный интеллект, работа в команде, мотивация и убеждение, эффективные коммуникации, этика бизнеса».

ЧЕГО ХОЧЕТ БИЗНЕС

В фокусе сегодня в первую очередь финансовое образование, программы для руководителей и собственников бизнеса, отмечают в МИРБИС. «Актуальны темы привлечения и удержания талантов в компаниях, работа представителей разных поколений в командах, особенно проектных», — рассказывает Федор Федоров, директор по маркетингу и развитию Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС.

Сделать программы для руководителей более статусными позволяют альянсы с западными школами. Например, МИРБИС в рамках программы Executive MBA предлагает интенсивный модуль Global EMBA в партнерстве с Университетом Майами (США), Университетом Стелленбош (ЮАР), Coppead (Бразилия), Школой бизнеса Крэнфилд (Великобритания) и др.

«Вырос спрос на «управленческий хард», которого пять-шесть лет назад в программах бизнес-школ России было мало, — считает Сергей Мясоедов. — Речь идет о «проджект-менеджменте», «риск-менеджменте», финансовом моделировании, математических моделях оптимизации цепочки поставок, построения складского хозяйства по принципу just in time и т.п.». Для обучения же госслужащих нужны программы на стыке MBA и MPA, нацеленные на создание смешанных команд, заинтересованных в реализации крупных инвестиционных проектов. Такие программы уже разрабатывают ведущие бизнес-школы.

КОРПОРАТИВНАЯ АЛЬТЕРНАТИВА

Традиционное бизнес-образование сталкивается с конкуренцией со стороны корпораций. Многие компании, не только транснациональные, но и российские, идут по пути создания собственных университетов. Так, в «МегаФоне» для поддержки стремления сотрудников к развитию действует «МегаАкадемия», где в 2015 году было зарегистрировано более 120 тыс. курсов. По словам Юлии Дорохиной, руководителя пресс-службы «МегаФона», один слушатель в среднем проходит четыре курса в год.

Аналогичный университет есть и в компании ABBYY — ABBYY Academy, где читают курсы по различным бизнес-тематикам (менеджмент, маркетинг и т.д.). «Большая часть курсов, семинаров и мастер-классов обоснована потребностями бизнеса, но часть рассчитана и на повышение лояльности сотрудников, которые стремятся к самообразованию, — например, занятия по изучению различных иностранных языков», — рассказывает Настасья Савина, директор по персоналу, вице-президент по корпоративным коммуникациям компании ABBYY.

В IT-компании «Крок» пошли по пути создания собственной программы CROC MBA (совместно с Высшей школой бизнес-информатики НИУ ВШЭ). Поощряется участие в ней сотрудников, проработавших более пяти лет. «В этой программе практические занятия правильно сочетаются с теорией, пропущенной через реалии российского бизнеса», — поясняет Полина Хабарова, заместитель генерального директора «Крок» по работе с персоналом.

В Microsoft делают ставку на непрерывное обучение, выстраивая многоуровневую обучающую социальную среду. Она включает постоянно обновляемую корпоративную базу знаний, краткосрочные онлайн-программы MBA, разработанные совместно с ведущими международными университетами, а также систему виртуальной профессиональной сертификации, курсы, тренинги, программы менторства и коучинга и пр.

Корпоративные университеты поощряют стремление сотрудников к расширению компетенций и более глубокому пониманию бизнеса при минимальном отрыве от основных задач и, главное, работодателя. Повышение лояльности персонала — на втором плане после отдачи от работника в общем бизнес-результате.

> В РОССИИ ДЕЙСТВУЕТ ОКОЛО 200 СТРУКТУР, НАЗЫВАЮЩИХ СЕБЯ БИЗНЕС-ШКОЛАМИ, НО ТОЛЬКО 40–50 ИЗ НИХ СООТВЕТСТВУЮТ ТОМУ, ЧТО ОТНОСЯТ К ЭТОМУ ПОНЯТИЮ В МИРЕ. ОСТАЛЬНЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ ПЕРЕИМЕНОВАННЫМИ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ФАКУЛЬТЕТАМИ ИЗВЕСТНЫХ ВУЗОВ. В ТО ЖЕ ВРЕМЯ В СТРАНЕ ЕСТЬ ОКОЛО ДВУХ ДЕСЯТКОВ ШКОЛ, КОТОРЫЕ ОБЕСПЕЧИВАЮТ МИРОВЫЕ СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА, ХОТЯ И НЕ ДОТЯГИВАЮТ ДО ТОП-30 ЛУЧШИХ БИЗНЕС-ШКОЛ МИРА

Начало на с. 1

шесть знаковых тенденций на рынке управленческого образования. «Во-первых, растет доля бизнес-школ верхнего и нижнего ценовых сегментов при сокращении доли «середняков». Ведущие бизнес-школы расширяют альянсы с бизнесом, тренинговыми и консалтинговыми центрами, повышая ориентацию программ на практику», — отмечает эксперт. Во-вторых, по его словам, набирают популярность совместные программы с крупнейшими компаниями России, где до трети учебных часов преподают представители бизнеса. В-третьих, на фоне сокращения корпоративных образовательных бюджетов растут масштабы бизнес-образования b2c, представленного руководителями инновационного среднего бизнеса (платящей налоги «гаражной экономики»). В-четвертых, формируется сегмент бизнес-школ, ориентированных на дистанционное образование с использованием информационных технологий. В-пятых, новый феномен в России — программы iMBA, где сочетаются преимущества аудиторного интерактива и удобство онлайн-формата. И в-шестых, возрастает интерес государства к внедрению методики и технологий бизнес-образования на программах для госслужащих, формируя новый сегмент этого рынка, резюмирует Сергей Мясоедов.

КАСТА СИЛЬНЕЙШИХ

На российском рынке присутствует некоторый скепсис в отношении MBA, что вместе с кризисной ситуацией обусловливает падение спроса. При этом количество отечественных бизнес-школ пока не меняется, ключевые из них сохраняют позиции, а премиальный сегмент программ обособляется. «Наши бизнес-школы прекрасно справляются с обучением управленцев, о чем свидетельствует их активная жизнедеятельность», — считает Алла Канке. Соответствие российских программ мировым стандартам качества подтверждается аккредитацией международными ассоциациями — AMBA (у 13 российских школ), AACSB, EPAS.

«Аккредитация AMBA является высоким критерием оценки международного соответствия программы по таким параметрам, как практическая ориентация, высокий уровень преподавательского состава, оптимальное сочетание активных форм обучения, соответствие ожиданиям слушателей, отзывы выпускников», — поясняет Федор Федоров, директор по маркетингу и развитию Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС.

Наиболее сильную группу школ можно выделить также по наличию у их программ аккредитации НАСДОБР (Независимое российское аккредитационное агентство, созданное РСПП, ТПП, Ассоциацией российских банков, Ассоциацией менеджеров, «Деловой Россией» и РАБО), дополняет Сергей Мясоедов. Она есть у 12 российских школ. Дополнительный плюс — два диплома, которые выдаются по итогам программы: российский и европейский. В России пока остаются MBA с Гренобльской школой бизнеса (Франция), EMBA с Антверпенской школой бизнеса (Бельгия) и MBA с Кингстонской школой бизнеса (Великобритания). Спрос на такие программы снизился ввиду серьезного ослабления рубля. В результате с российского рынка ушел ряд зарубежных школ, например Даремский MBA (Великобритания), Влерик (Бельгия), MBA Калифорнийского университета (США) и другие.

«В России действует около 200 структур, называющих себя бизнес-школами, но только 40–50 из них соответствуют тому, что относят к этому понятию в мире. Остальные являются переименованными экономическими факультетами известных вузов», — считает Сергей Мясоедов. Он обращает внимание на то, что неразборчивые вузы ориентируются на увеличение дохода под прикрытием бренда, обучая при этом устаревающей теории, в отрыве от практики. В то же время в стране есть около двух десятков школ, которые обеспечивают мировые стандарты качества, хотя и не дотягивают до топ-30 лучших бизнес-школ мира.

КОНКУРЕНТНЫЕ ШАГИ

Сомнения в применимости MBA в меняющихся российских реалиях переключают внимание части бизнес-аудитории на прикладные (менее продолжительные и недорогие) тренинги по менеджменту, отдельным дисциплинам или соответствующие программы переподготовки. Усиливаются позиции краткосрочных программ, направленных на решение конкретных достаточно узких задач.

Бизнес-школы играют на том же поле, где активны тренинги, корпоративные университеты и открытые онлайн-курсы (massively open online courses, MOOCs) — бесплатные или условно бесплатные. Вообще, на фоне цифровизации бизнеса и всей жизни общества дистанционный канал становится все более популярным. С другой стороны, сами MBA-программы активнее выходят в онлайн. Динамично растет сегмент программ формата blended (смешанное обучение) — когда технологии дистанционного обучения дополняют или расширяют традиционный очный формат. Параллельно идет активная работа школ бизнеса с корпоративными университетами по реализации совместных программ.

В целом MBA остаются самыми востребованными среди программ переподготовки, отмечают в МИРБИС, где проводят регулярный мониторинг ожиданий слушателей. «Их приоритетными целями неизменно остаются возможность систематизировать управленческие знания, получить новые идеи для развития процессов, проектов, компаний в целом; познакомиться с новыми интересными людьми; обменяться опытом работы; использовать образование как инструмент для корректировки профессиональной карьеры. В текущих экономических условиях данные решения могут повысить капитализацию на рынке труда и изменить жизнь», — резюмирует Федор Федоров.

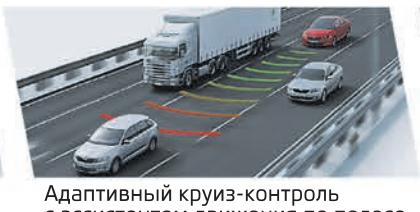
SIMPLY CLEVER

ŠKODA

Совершенные формы в дизайне, невероятный простор в салоне и премиальные технологии: фары с системой Smart Light Assist*, адаптивная подвеска, электропривод крышки багажника и многое другое.

ŠKODA Superb изменился. А ты готов открыть себя заново? Смелее. Это того стоит!

Задние светодиодные фонари


Адаптивный круиз-контроль с ассистентом движения по полосе и системой контроля слепых зон

Новые высокотехнологичные двигатели

Новая мультимедийная система с функцией Wi-Fi

Запишись на тест-драйв в салонах официальных дилеров **ŠKODA.**

* Система интеллектуального управления светом.

Опция «Адаптивная подвеска» будет доступна для заказа с 15 мая 2017 года. Указанные опции доступны за дополнительную плату и могут быть недоступны для отдельных комплектаций.

www.skoda-auto.ru

Реклама.

РЕЙТИНГ РОССИЙСКИХ ШКОЛ MBA — 2016

№	Бизнес-школа	Место, 2016 г.	Сумма баллов	Оценка выпускниками результатов обучения: Увеличение дохода	Карьерный рост	Деловые связи	Личностное и профессиональное развитие
1	Высшая школа менеджмента СПбГУ	1	17,52	4,08	4,08	4,36	5,00
2	Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС		17,52	4,33	4,12	4,13	4,94
3	Программа MBA&EMBA Kingston/РАНХиГС (Институт общественных наук РАНХиГС)		17,52	4,25	4,35	4,25	4,67
4	Школа бизнеса и международных компетенций МГИМО	2	17,35	3,95	4,30	4,40	4,70
5	Институт делового администрирования и бизнеса Финуниверситета		17,34	3,86	4,29	4,38	4,81
6	Высшая школа бизнеса ГУУ		17,33	3,98	4,14	4,31	4,90
7	Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС	3	17,23	4,32	4,24	3,81	4,86
8	Школа IT-менеджмента экономического факультета РАНХиГС		17,22	4,11	4,14	4,05	4,92
9	Высшая школа корпоративного управления РАНХиГС		17,21	4,19	4,23	4,17	4,62
10	Высшая школа финансов и менеджмента РАНХиГС	4	16,75	4,10	3,95	3,85	4,85
11	Бизнес-школа ИМИСП (Санкт-Петербург)		16,73	3,80	4,05	3,93	4,95
12	MBA-центр (бизнес-школа) Уральского федерального университета (Екатеринбург)		16,72	3,94	4,00	4,28	4,50
13	Экономический факультет МГУ	5	16,53	4,10	4,00	3,76	4,67
14	Плехановская школа бизнеса Intregral РЭУ им. Г.В. Плеханова		16,50	4,06	4,17	3,83	4,44
15	Высшая школа бизнеса Казанского федерального университета (Казань)	6	16,47	3,96	3,92	3,67	4,92
16	Высшая школа бизнес-информатики НИУ ВШЭ		16,46	3,94	3,98	3,67	4,87
17	Международная школа бизнеса Финансового университета	7	16,30	3,79	3,71	4,00	4,80
18	Байкальская международная бизнес-школа Иркутского государственного университета (Иркутск)		16,30	3,92	3,92	3,75	4,71
19	Институт коммуникационного менеджмента ВШЭ	8	16,12	3,81	4,06	3,75	4,50
20	Бизнес-школа Московского финансово-юридического университета		16,11	3,74	3,74	3,76	4,87
21	Высшая коммерческая школа ВАВТ		16,09	3,18	3,73	4,18	5,00
22	Международный институт менеджмента ЛИНК		16,09	3,80	3,68	3,70	4,91
23	Бизнес-школа ВАВТ	9	16,00	3,60	3,70	4,00	4,70
24	Школа бизнеса EMAS (Нижний Новгород)	10	15,80	3,40	3,20	4,40	4,80
25	Бизнес-школа «Синергия»	11	15,40	3,70	3,75	3,30	4,65
26	Банковский институт ВШЭ	12	15,07	3,77	3,15	3,69	4,46
27	Moscow Business School	13	14,58	3,49	3,57	2,80	4,72

Источник: www.mba.su

МЕТОДИКА РЕЙТИНГА

Совокупно участники седьмого Народного рейтинга представляют более 90% российского рынка бизнес-образования, что позволяет составить достаточно полную картину российского MBA и сформировать интегральную оценку удовлетворенности выпускников бизнес-школ обучением на программе MBA. Учитывались четыре параметра: увеличение дохода, карьерный рост, деловые связи, а также личное и профессиональное развитие по пятибалльной шкале от 1 (бесполезно) до 5 (максимальная польза). Отличием методики определения результатов Народного рейтинга является прямой учет мнения выпускников MBA, не искаженный наличием разного рода коэффициентов или экспертными оценками. Итоговыми баллами по каждому параметру является его среднеарифметическое значение.

НАРОДНЫЙ MBA

КАРЬЕРА ВЫПУСКНИКОВ ПРИЗНАННЫХ БИЗНЕС-ШКОЛ МОЖЕТ РАЗВИВАТЬСЯ БЫСТРЕЕ, А ДОХОДЫ РАСТИ СУЩЕСТВЕННЕЕ, ЧЕМ У ТЕХ, КТО НЕ УЧИЛСЯ НА БИЗНЕС-ПРОГРАММАХ. ФАКТОР РЕПУТАЦИИ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ИГРАЕТ ВСЕ БОЛЬШУЮ РОЛЬ. ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА ВЫПУСКНИКОВ ПОРТАЛ «MBA В МОСКВЕ И РОССИИ» СФОРМИРОВАЛ ОЧЕРЕДНОЙ, СЕДЬМОЙ ПО СЧЕТУ, «НАРОДНЫЙ РЕЙТИНГ» ЛУЧШИХ РОССИЙСКИХ ШКОЛ MBA. ТАТЬЯНА ФИЛИППОВА

Последние пять лет российские бизнес-школы преимущественно ориентировались на менеджеров 25–35 лет. Исследование «MBA в Москве и России» (www.mba.su) показало, что на группу 36–40 лет приходится около трети учащихся, а менеджеры возрастной группы 41+ численно лишь немного уступают молодым.

Более 70% участников опроса отметили, что начинали получать бизнес-образование, работая на позициях менеджеров среднего и высшего звена, 10% — в статусе владельцев бизнеса. Через четыре года (два года обучения плюс два года после его окончания) доля менеджеров среднего звена уменьшилась на 19%. Соответственно, почти вдвое выросли доли менеджеров высшего звена (до 52%) и владельцев бизнеса (до 21%).

Большинство выпускников отечественных бизнес-школ, по данным опроса, составляют мужчины (в некоторых — до 89%), однако в школах с преимущественно более молодой аудиторией доля женщин выше.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Один из главных показателей эффективности обучения на MBA во всем мире — это уровень дохода через два года после окончания программы. В большинстве случаев выпускники MBA улучшают свою карьерную позицию, сопровождая ее увеличением дохода. По данным mba.su, доходы менеджеров среднего звена после MBA в среднем растут на 44%, менеджеров высшего звена — на 57%, владельцев бизнеса — на 96%. Даже в случае нулевого карьерного роста выпускники MBA фиксируют увеличение дохода на 29–54%.

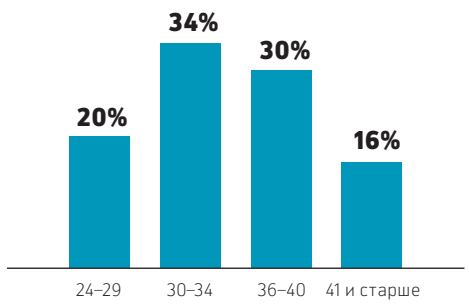
В среднем по школам бизнеса, выпускники которых приняли участие в опросе, рост их дохода через два года после окончания программы MBA составил 54%. По итогам обучения 11% менеджеров среднего и высшего звена стали владельцами бизнеса.

Стимулы для роста дохода сводятся не к самому наличию диплома, а к тем новым возможностям влияния на общий успех бизнеса, которые дает полученная экспертиза. Новое образование помогает иначе организовать свою работу и повысить эффективность рабочих процессов. Все большее значение приобретает развитие качеств soft skills, направленных на лидерские навыки, эмоциональный интеллект, эффективные коммуникации.

72% выпускников MBA отмечают, что знания и навыки являются главным результатом их обучения. В том числе, по их комментариям, программа помогает улучшить понимание основных бизнес-процессов, расширить горизонт стратегического видения и мышления, а также выявить узкие места в собственных знаниях для их дальнейшего развития.

Пока лишь 8% выпускников MBA отмечают в качестве главного результата обучения деловые связи. Этот показатель уже вдвое выше, чем в 2012 году, — более молодое поколение менеджеров активнее взаимодействует друг с другом. Лишь 2% выпускников не удовлетворены результатами обучения на MBA.

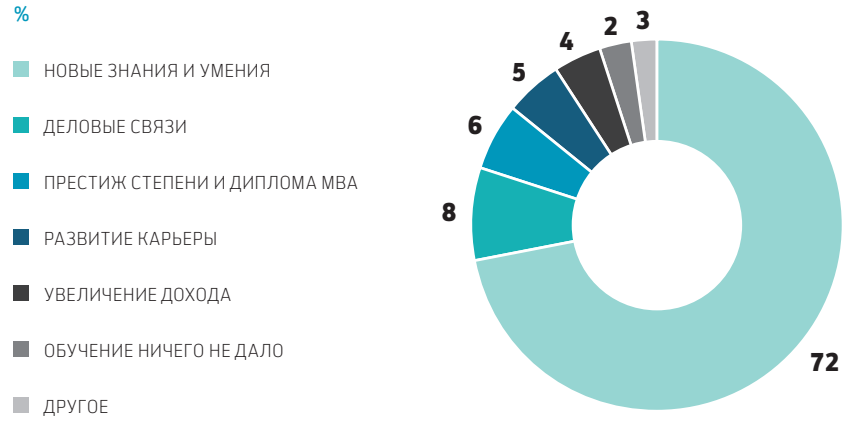
ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ВЫПУСКНИКОВ MBA



Источник: www.mba.su

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ НА MBA: МНЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ

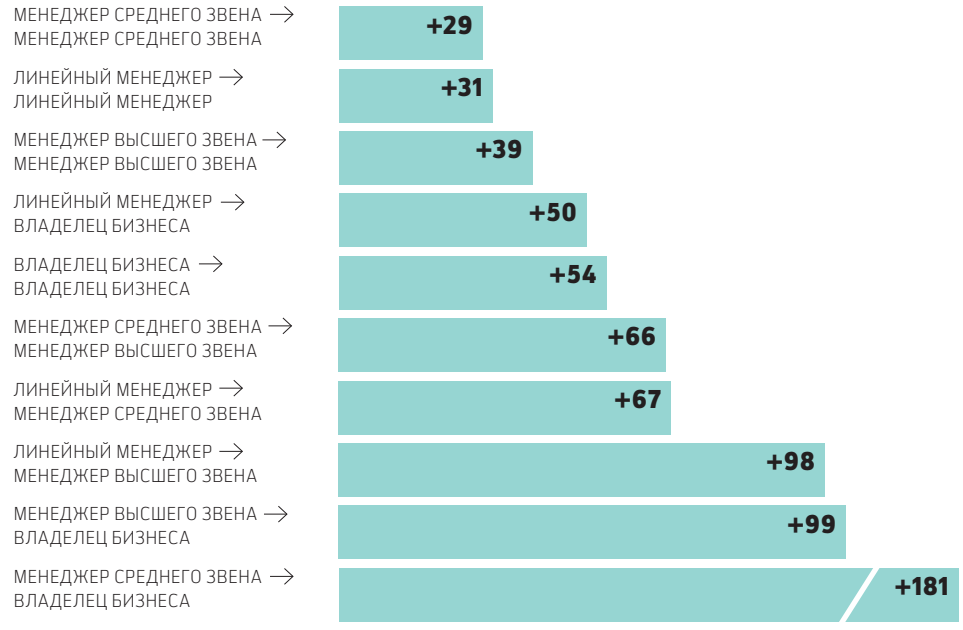
%



Источник: www.mba.su

РОСТ ДОХОДА ПОСЛЕ MBA В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ*

%



**Среднее увеличение дохода (в процентах) у выпускников MBA при различных моделях карьерного роста*

Источник: www.mba.su

ФАКТОР НЕ СТРАХА

МВА СТАНОВИТСЯ УЖЕ НЕ СТОЛЬКО ДОРОГОЙ К ВЫСОКИМ ДОХОДАМ, СКОЛЬКО ФАКТОРОМ БЫСТРОЙ АДАПТАЦИИ И УСПЕХА. **ТАТЬЯНА ИВАНОВА**

ФОТО: GETTY IMAGES RUSSIA

Главный вопрос при принятии решения о получении МВА — насколько диплом поможет найти новую интересную работу, а значит, окупить вложенные в бизнес-образование время и деньги? До недавнего времени МВА позиционировался как путь к высоким зарплатам. В докризисные времена возложенные ожидания действительно в основном оправдывались. По оценкам журнала The Economist, выпускники МВА через несколько лет после получения диплома могли рассчитывать на повышение дохода более чем на 70%.

Однако кризис переформатировал ситуацию и в экономике, и в бизнес-образовании. Изменилась окружающая реальность, которая стала гораздо требовательнее к гибкости, мобильности и творческому подходу при решении задач. Соответственно, изменился и рынок труда, что не могло не вызвать некоторого разочарования в традиционных программах МВА, ориентированных в первую очередь на работу в больших корпорациях.

Многие выпускники МВА теперь на первых порах бывают обескуражены прохладным отношением к себе со стороны рекрутеров и кадровых агентств. Негласно предполагается, что наличие степени априори завышает зарплатные ожидания кандидата, при том что имеющиеся вакансии не требуют настолько высокого уровня компетенции.

Однако в силу исторически сложившихся особенностей российской высшей школы программы МВА в России в отличие от западных не только структурируют практический опыт, но еще и корректируют довольно слабое в массе своей управленческое и экономическое образование, которое предлагает большинство вузов. Российский МВА смог заполнить определенную мировоззренческую и образовательную лакуну, внося заметный вклад в подготовку кандидата на ответственную позицию.

КОСВЕННАЯ ПОЛЬЗА

Российский работодатель сегодня оценивает выпускника МВА комплексно — важен не столько сам факт наличия степени (и не столько рейтинг выдавшего его учебного заведения), сколько полученная экспертиза, ее практическая применимость и ценность для бизнеса.

«Мы не связываем напрямую наличие МВА и дохода сотрудника, ведь часто у сотрудников бывает качественное высшее образование, международные сертификации, большой опыт работы, исключительные таланты, которые позволяют ему добиваться высоких результатов деятельности без МВА, — поясняет Татьяна Гладюк, директор по персоналу Inventive Retail Group. — Хотя сотрудники нашей компании, получившие такое образование, действительно повысили уровень своего дохода. Однако их доход вырос не после демонстрации в отделе кадров своего диплома, а в результате влияния на общий успех компании. Новое образование позволило им по-новому посмотреть на организацию своей работы и побудило перестроить процессы в своих зонах ответственности».

По мнению Полины Хабаровой, заместителя генерального директора компании «Крок» по работе с персоналом, диплом МВА может быть удачной отправной точкой для повышения собственной экспертизы и эффективности, но не будет влиять напрямую на уровень дохода сотрудника: «На доход сотрудников в первую очередь влияет их вклад в бизнес компании и в те проекты, в которых они участвуют».

На доход сотрудника наличие диплома МВА влияет косвенно, согласна Татьяна Золотарева, вице-президент по персоналу IT-компании «Техносерв»: «Например, при назначении на должность, когда у нас есть несколько одинаково сильных кандидатов, наличие дополнительного бизнес-образования может склонить чашу весов в сторону данного кандидата. Наша политика такова, что на материальный доход влияют только профессиональные компетенции, а также деловые успехи/результаты конкретного сотрудника или руководителя. В моей практике встречались сотрудники с большим количеством серьезных дипломов, которые были несостоятельны как профессионалы. Таких сотрудников мы обычно отсеиваем на этапе отбора персонала».

Из практики кадрового холдинга «Анкор», современные работодатели «списку регалий» предпочитают наличие профильного опыта работы у соискателя. «Выбирая между соискателем с дипломом МВА и внушительным списком различных программ и курсов и кандидатом, имеющим значительный релевантный опыт работы, подавляющее большинство компаний предпочтет второго, — считает Наталья Щербакова, директор по продажам «Анкор». — Если в докризисный период широко была распространена практика корпоративного обучения в бизнес-школах (когда компании частично или полностью оплачивали обучение своих сотрудников), то на протяжении последних лет мы наблюдаем, как в условиях кризиса расходы на обучение попадают под нож в первых рядах».

HR сходятся во мнении, что в настоящий момент в России диплом о бизнес-образовании не гарантирует карьерный рост, однако может стать дополнительным преимуществом. По оценкам «Анкор», бизнес-образование по-прежнему ценится в финансовой сфере — в банках и инвестиционных компаниях. Соответственно, самый высокий потенциал, по мнению Натальи Щербаковой, у программ по направлениям «финансы» и «банковский менеджмент».

НОВЫЕ РЕАЛИИ

Параллельно прямо сейчас на рынке труда происходят перемены, связанные с глобальным изменением технологического уклада. Отдельные профессии и целые отрасли переживают серьезную трансформацию. По данным Международной организации труда, около 70% профессий сохраняют свои названия, кардинально изменяясь внутри. А жизнь в новой экономике формирует необходимость постоянно учиться новому, проходить переподготовку, развиваться. В свою очередь, расширяется и видоизменяется инструментарий бизнес-обучения: директорские курсы, углубленные курсы для топ-менеджеров, прикладные курсы по отраслям, «быстрые» программы, mini-MBA и даже недавно появившиеся anti-MBA. Новое цифровое поколение предъявляет свои требования и к способу доставки знания. Бизнес-школы начинают активно использовать онлайн-программы и онлайн-курсы по модели massive open online course (MOOC).

Инициатором саморазвития может быть только сам работник, хотя значительную помощь в этом ему может оказать и работодатель. Многие компании идут по пути поощрения и стимулирования обучения сотрудников — как в мире, так и в России. В частности, в Microsoft постоянное саморазвитие и непрерывное обучение — важный элемент корпоративной культуры. «Компания поощряет стремление своих сотрудников к обучению, так как это расширяет профессиональный кругозор и компетенции, способствует более глубокому пониманию бизнеса, закладывает фундамент для развития и карьеры, — рассказывает Ксения Плетнер, руководитель направления подготовки персонала компании Microsoft в России.

Профессиональный и карьерный рост сотрудников является также и одним из приоритетов ABBYY. Есть корпоративный университет ABBYY Academy, где читаются курсы по различным бизнес-тематикам (менеджмент, маркетинг и т.д.). «Большая часть курсов, семинаров и мастер-классов, проводимых здесь, обоснована потребностями бизнеса, но часть из них рассчитана и на повышение лояльности сотрудников, которые стремятся к самообразованию.

На Мировом экономическом форуме в Давосе — 2016 эксперты по рынку труда перечисляли человеческие качества, которые будут наиболее востребованы к 2020 году: умение видеть и решать проблемы комплексно, критическое мышление, креативность, навыки совместной работы с людьми и эмоциональный интеллект. Значительная часть этих качеств относится к категории soft skills, которые напрямую связаны с умением выстраивать отношения с людьми — с тем, что называют нетворкингом, который остается сильной стороной обучения в МВА.

РБК + «ОБРАЗОВАНИЕ» (16+)

Тематическое приложение к «Ежедневной деловой газете РБК»
Является неотъемлемой частью
«Ежедневной деловой газеты РБК» №169 (2425) от 15 сентября 2016 г.
Распространяется в составе газеты
Материалы подготовлены редакцией
партнерских проектов РБК+
Партнер: ООО «Фольксваген Груп Рус»,
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
Московская международная высшая школа бизнеса
«МИРБИС», ИП Веселов Андрей Анатольевич. Реклама
Учредитель: ООО «БизнесПресс»
Издатель: ООО «БизнесПресс»
Директор ИД РБК:
Ирина Митрофанова
Главный редактор партнерских проектов РБК+:
Наталья Кулакова

Редактор РБК+ «Образование»:
Мария Попова
Выпускающий редактор: Андрей Уткин
Дизайнер: Алексей Баранов
Фоторедактор: Алена Кондюрина
Корректоры: Татьяна Поленова, Маргарита Тарасенко
И.о. главного редактора газеты:
Игорь Игоревич Тросников

Рекламная служба: (495) 363-11-11, доб. 1342
Коммерческий директор издательства РБК:
Анна Батыгина
Директор по продажам РБК+:
Евгения Карлина
Директор по производству:
Надежда Фомина
Адрес редакции: 117393, Москва, ул. Профсоюзная, 78, стр. 1

БЕЗ ОТРЫВА ОТ РАБОТЫ

СМЕШАННЫЕ ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ГДЕ ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗУЮТ ЧАСТЬ ПРОЦЕССА, ВОСТРЕБОВАНЫ И ПОДДЕРЖИВАЮТСЯ IT-КОМПАНИЯМИ. МНОГИЕ ИЗ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ИГРОКОВ РАЗВИВАЮТ СОБСТВЕННЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ И ЗАПУСКАЮТ ОНЛАЙН-КУРСЫ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ САМОРАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ. ЭТО ВАЖНО В СИТУАЦИИ, КОГДА ПАРАЛЛЕЛЬНО КРИЗИСУ, МЕНЯЮЩЕМУ СТРУКТУРУ ЭКОНОМИКИ, КАРДИНАЛЬНО ТРАНСФОРМИРУЕТСЯ ВСЯ БИЗНЕС-СРЕДА. СПЕЦИАЛЬНОСТИ, КОТОРЫЕ БУДУТ ВОСТРЕБОВАНЫ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ, ПРЕДПОЛАГАЮТ НОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА. **ТАТЬЯНА ЗВЕРЕВА**

Российский IT-рынок многократно озвучивал беспокойство в связи с кадровым дефицитом. Качественных ресурсов для реализации крупных и сложных проектов по-прежнему не хватает. При этом кризис обострил проблему внутренней эффективности. Отвечая этим вызовам, крупные IT-компании инвестируют в развитие персонала, преследуя двоякую цель — повышение его лояльности и мотивации, а также повышение уровня экспертизы и компетенций, с тем чтобы обеспечить большую пользу для бизнеса.

В Microsoft поощряют стремление сотрудников к обучению, так как это расширяет профессиональный кругозор и компетенции, закладывая фундамент для развития и карьеры. Экосистема развития персонала здесь предусматривает программы как для широкого круга, так и разработанные индивидуально для определенных подразделений. В том числе есть сжатые онлайн-курсы MBA.

«Профессиональный и карьерный рост сотрудников является одним из приоритетов», — отмечает Настасья Савина, директор по персоналу, вице-президент по корпоративным коммуникациям компании ABBYY. Ее сотрудники получают дополнительное образование как «на стороне» — в российских и зарубежных вузах, — так и в собственной ABBYY Academy, большинство курсов которой для них бесплатны. «Все образование в «Крок» ориентировано в первую очередь на цели бизнеса, — комментирует Полина Хабарова, заместитель генерального директора IT-компании «Крок» по работе с персоналом. — Когда сотрудники совместно со своими ресурсными менеджерами определяют необходимость для себя обучения и заявляют о своем желании, мы стараемся подобрать или создать программу, максимально удовлетворяющую их запрос и потребности бизнеса. Таким образом появился CROC MBA совместно с Высшей школой бизнес-информатики НИУ ВШЭ. Посещение иных программ нами приветствуется, но никак дополнительно не стимулируется».

КАДРЫ НА ВЫРОСТ

В Inventive Retail Group большинство долгосрочных программ развития сотрудников были пересмотрены в связи со сложной экономической ситуацией в стране. «Тем не менее мы продолжаем заботиться о нашем кадровом резерве и стимулируем обучение по бизнес-программам для топ-менеджмента, а также краткосрочное обучение для среднего менеджмента и специалистов с высоким потенциалом, — отмечает Татьяна Гладюк, директор по персоналу Inventive Retail Group. — Первый шаг, который организация делает навстречу сотруднику, — согласование графика, который позволит успешно справляться с поставленными задачами и не жертвовать учебой».

Аналогично и в сервис-провайдере AT Consulting стремятся предоставить сотруднику временные и финансовые ресурсы, если видят необходимость в его обучении, чтобы помочь в решении бизнес-задач и профессиональном росте. «Курсы выбираются исходя из того, полезны ли они здесь и сейчас, — поясняет Екатерина Илащук, руководитель отдела обучения компании AT Consulting. — Если сотрудник не сможет сразу применить полученные знания на практике, это его демотивирует». В компании поддерживают получение MBA или мини-MBA, но видят от них эффективность в том случае, если сотрудники уже имеют реальный опыт управления частью бизнеса. Если такого опыта нет, то велик риск получения исключительно теоретиков, резюмирует Екатерина Илащук. А компании важны в первую очередь конкретные бизнес-результаты.

В интеграторе «Техносерв» обязательно обучение для ключевых сотрудников и руководителей, входящих в кадровый резерв. Проектной компании нужны узкие специалисты, квалификация которых постоянно повышается. Сотрудникам помогают с выбором оптимального внешнего образовательного учреждения или обучающей программы. Из последних рекомендаций — некоторые бизнес-программы «Сколково» и Стокгольмской школы экономики. В скором времени стартуют новые внутренние тренинги по методике структограммы Швейцарского института биоструктурного анализа «Структограмма — Генетический код личности» (Люцерн, Швейцария). Всего для сотрудников «Техносерв» действует более 25 разнообразных образовательных программ. «Большое внимание мы уделяем специальным программам для ключевых сотрудников и перспективных руководителей, — рассказывает Татьяна Золотарева, вице-президент по персоналу «Техносерв». — Проводятся курсы по оперативному менеджменту, направленные на развитие линейных руководителей для безупречного управления на рабочих местах». В 2015 году обучение прошли более 950 сотрудников компании.

ОНЛАЙН-ВЫТЕСНЕНИЕ

Обучение в онлайн-формате — удобный подход для корпораций, позволяющий минимизировать издержки. Онлайн-курсы всегда дешевле (либо условно бесплатны), при этом требуют меньше времени, чем очный формат. IT-компании используют этот канал, чтобы вовлечь большее число сотрудников в образовательные программы с меньшими затратами.

«MOOCs (открытые онлайн-курсы, см. материал на с. 1–3. — *РБК+*) позволяют за два месяца пройти теорию, выполнить практические задания, получить обратную связь от профессоров и тут же применить новые навыки в работе. Такой формат полностью погружает сотрудников в обучающую среду, позволяет общаться с коллегами и тренерами по всему миру, — комментирует Ксения Плетнер, руководитель направления подготовки персонала компании Microsoft в России. — Для более глубокого вовлечения в процесс обучения мы применяем элементы геймификации и нематериальных вознаграждений, рейтингования достижений».

В Microsoft 74% участников успешно завершают внутренние MOOCs бизнес-программы, тогда как средний уровень по рынку для этого формата — 13–15%. За два года по всему миру обучено свыше 12 тыс. сотрудников.

ОБУЧЕНИЕ В ОНЛАЙН-ФОРМАТЕ — УДОБНЫЙ ПОДХОД ДЛЯ КОРПОРАЦИЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИЙ МИНИМИЗИРОВАТЬ ИЗДЕРЖКИ. ОНЛАЙН-КУРСЫ ВСЕГДА ДЕШЕВЛЕ (ЛИБО УСЛОВНО БЕСПЛАТНЫ), ПРИ ЭТОМ ТРЕБУЮТ МЕНЬШЕ ВРЕМЕНИ, ЧЕМ ОЧНЫЙ ФОРМАТ

Приглашаем на авторский тренинг Дмитрия Ткаченко

Реклама. 18+

7 октября 2016 г. компания B2B basis проводит авторский тренинг Дмитрия Ткаченко «103 новые фишки активных продаж» для руководителей, ответственных за организацию продаж и специалистов по продажам.

Принять участие в конференции можно только в Москве. Ожидается около 300 участников.

К участию приглашены руководители и сотрудники отделов продаж, менеджеры по работе с клиентами, руководители предприятий, отвечающие за развитие продаж.

Тренинг ориентирован профессионалов, давно работающих в продажах из малого, среднего и крупного бизнеса.

Концепция мероприятия: передать участникам новые инструменты и приемы для заключения сделок, большинство из которых пока еще не описаны в книгах и неизвестны ни закупщикам, ни конкурентам. В результате обучения слушатели:

1. Удвоят эффективность «Холодных звонков», а отговорки «Нам не надо», «У нас есть поставщик», «Вышлите ваше предложение на электронную почту» будут легко преодолеваться;
2. Увеличат личные продажи в 1,5–2 раза благодаря новым техникам работы с возражениями «Дорого!», «Я подумаю...»;
3. Научатся продавать «Дорого», через навыки убеждения и использования «продвинутых» технологий составления карт аргументов;
4. Минимизируют отжим скидок.

Вместо избитых и совершенно неэффективных ответов на возражения клиента участники получат реально работающие технологии. Эти инструменты являются одними из самых успешных, продуманных и опробованных в реальных продажах.

Продюсер тренинга Андрей Веселов: *«Я посетил много тренингов по продажам, все они очень сильно похожи друг на друга. Как правило, половина времени тратится на терминологию, и еще около половины на стандартные приемы. Найти рабочую новую фишку – настоящая удача. Именно поэтому я попросил Дмитрия Ткаченко провести «бессистемный тренинг» для тех, кто давно занимается продажами и рассказать о тех приемах, которые редко встречаются в книгах и неизвестны большинству менеджеров по продажам и закупщикам. 2 года назад таких новых фишек было найдено 69. К 2017 году – уже 103. Искренне рекомендую всем, кто общается с клиентами по телефону или на встречах».*

Об авторе: Дмитрий Ткаченко – тренер по продажам с 12-летним стажем, консультировал и обучил технологиям продаж более 11000 сотрудников. Трижды в ТОП-10 лучших тренеров России в сфере продаж. Автор девяти книг по продажам и переговорам, 3 из которых деловые бестселлеры.

Ознакомиться с подробной программой тренинга и отзывами участников можно на официальном сайте мероприятия:
www.103fishki.ru
Или по телефону: **8 (495) 215 1615**

На правах рекламы

Учение с увлечением

Российский и европейский аттестат о среднем образовании / Английский + второй язык на Мальте / Немецкий + второй язык в Германии

Получить среднее образование сейчас не проблема. Важнее получить качественное образование. Можно учиться на родине, в обычной общеобразовательной школе, где классы переполнены, а учителя зачастую заинтересованы в дополнительных платных занятиях. А можно в школах частных, в том числе и за границей. Чем руководствоваться при выборе школы? Какие сегодня главные критерии при выборе школы для обучения за рубежом: знания, иностранные языки, безопасность и т.д.?

Обо всем этом мы поговорили с Анжелой Сергеевной КОРЕНЕВСКОЙ — главой представительства компании «Russian Boarding Upbringing and Education Centre», в которую входят в том числе две средние школы: единственная на Мальте российская школа-пансион Malta Crown и российская школа-пансион в Германии Deutsche Krone.

В чем отличие нашего среднего образования от зарубежного? Какому из них отдается предпочтение в вашей школе?

Наша школа существует на Мальте с 1999 года, в небольшом курортном городке Марсаскала (что переводится с мальтийского языка как «Порт Сицилии»), который находится на восточном побережье Мальты. За это время мы выпустили около 200 учащихся, которые продолжили свое обучение в Университетах по всему миру.

В обучении мы используем две системы – российскую систему среднего образования и систему обучения, принятую при изучении английского языка в зарубежных языковых и средних школах. Из обоих систем берем самое лучшее и эффективное в обучение. Нам нужно, чтобы ребенок реализовался в полной мере.

Российская система среднего образования подразумевает жесткое количество учебных часов, которое необходимо освоить в период с 5-го по 11-й класс. Таким образом, в российской системе среднего образования выстраивается целостное восприятие окружающего мира, а в зарубежном образовании такого нет.

Система среднего образования за рубежом иная – там ребенок набирает минимум предметов (как правило, шесть–восемь), исходя из собственных предпочтений. Причем выбор этих предметов не имеет четкой направленности, и ребенок может пройти мимо таких предметов, как химия или физика. За рубежом ученик с 12 лет становится заложником собственного, еще незрелого выбора: к этому возрасту трудно осознать круг своих интересов, способностей и перспектив. Его способности и интересы могут проявиться позже в другом. Возможно, поэтому в других странах многие к 30 годам еще не могут определиться в своей профессии. Вся жизнь за рубежом существует как бы в отложенном режиме в отличие от нашей жизни.

И хотя наша российская система довольно жесткая, очень объемная, но она дает возможность ребенку попробовать свои силы во всех предметах и выявить свои интересы и способности до 11-го класса. Система образования в России четкая, она более контролируемая, а ребенку, на мой взгляд, легче формироваться в четкой системе. К сожалению, сейчас в российских школах систему образования размывают нововведениями, не свойственными ее главной цели – цели получения образования как единого образа мира. Я думаю, чтобы ребенок реализовался в полной мере, необходимо совместить две модели образования: российскую и зарубежную. И именно такая форма обучения, как школа-пансион, дает возможность совмещать российскую систему образования (в первой половине дня ребенок изучает стандартный набор общеобразовательных предметов на русском языке) и зарубежную систему образования (во второй половине дня, когда ребенок выбирает предметы по интересу и изучает их на английском языке).

В чем вообще, на ваш взгляд, преимущество получения образования за рубежом? В той же Мальте?

Особенность обучения в российской школе-пансионе Malta Crown на Мальте заключается в том, что российские дети (наши ученики) имеют возможность проживать в европейской стране и изучать не только российскую программу среднего образования, но и английский в большом объеме с носителями языка, а также предметы на английском языке в течение всего академического года.

Интеграция российской системы и европейской системы обучения – это яркое преимущество. И большим бонусом является средиземноморский климат, что особенно хорошо для детей, болеющих астмой, со слабым иммунитетом, различными видами аллергии, детей из регионов с так называемым коротким летом.

И самым главным итогом такого обучения становится отличное знание английского языка, благодаря которому возможно продолжение образования за рубежом, но без потери плюсов российского образования.

Образовательная концепция школы-пансиона Malta Crown объединила российскую государственную программу среднего образования и программу обучения английскому языку, разработанную подразделением Кембриджского университета Cambridge English Language Assessment. Выпускники школы-пансиона Malta Crown получают российские и международные документы, подтверждающие качество образования: сертификат школы-пансиона, государственный аттестат РФ о среднем образовании, международные сертификаты, подтверждающие различные уровни знаний английского языка, диплом международного бакалавриата. Наши выпускники имеют реальную возможность выбора страны, в которой они будут получать дальнейшее образование.

Российский государственный аттестат о полном среднем образовании и сертификаты ЕГЭ по профильным предметам позволяют нашим выпускникам поступать в российские университеты, а наличие сертификатов TOEFL или IELTS обеспечивают право поступления в различные зарубежные колледжи и университеты. Диплом международного бакалавриата признается более чем в 100 странах мира при поступлении в университеты.

В чем особенность проживания в пансионе?

На мой взгляд, пребывание ребенка в школе-пансионе решает вопрос не только всестороннего обучения, но и его воспитания. Профессиональная работа педагогического коллектива, комфортная психологическая обстановка помогают раскрыть лучшие качества личности учащихся и при этом сформировать в детях навыки работы в команде, самостоятельность в принятии решений, позитивную и активную жизненную позицию. Большую роль в воспитании детей в школе-пансионе играет продуманный, развивающий и хорошо организованный досуг, а также разнообразные программы дополнительного образования.

Наши ученики постоянно находятся в языковой среде: на учебе, в магазинах, музеях, и даже на пляже. Они вынуждены постоянно переключаться с одного языка на другой. Процесс обучения невозможен без процесса воспитания, дисциплинарных моментов. Научить ребенка самоорганизации очень важно. В пансионе это удается. Ребенок живет по четкому расписанию, он существует внутри этого распорядка, и он понимает, что в любой момент его могут проконтролировать, проверить его КПД в рамках этого расписания. Распорядок дня включает помимо уроков и творческие занятия, и уборку комнат, и подготовку к новому дню. Ребенок учится взаимодействовать с большим коллективом взрослых людей и ровесников. Задача пансиона – создать атмосферу дружественной поддержки, систему абсолютного доверия.

Как строится обучение в вашей школе?

В первой половине дня, как в обычной российской школе, во второй половине – только на английском языке. Причем не по классам, а по группам – в зависимости от уровня владения языком. Наши ученики изучают географию, литературу, всемирную историю на английском языке, в том числе и в целях пополнения тематической лексики.

С какого класса можно у вас учиться? Сколько это стоит?

Дети могут обучаться с 1-го по 11-й класс. Можно поступить в любой класс при наличии мест. Оформление ведется с марта месяца на следующий год. К середине июня все классы сформированы, хотя мы обязаны принимать заявления до 30 августа. В каждом классе по шесть-семь человек, потому что иначе невозможно совмещать две системы образования. В общей сложности у нас учатся не более 55 человек. На проживание мы можем взять только 36 человек. Наш пансион располагается в бывшем отеле, который переоборудован под школу. Дети проживают и учатся в одном здании, которое поделено на блоки, в одном – учимся, в другом – проживаем. Все здание стоит на огороженной охраняемой территории. Обучение в начальной школе обходится в €12 тыс. за год. В средней – €18 тыс. В старшей – €24 тыс.

Самое большое преимущество наших учеников – ребенок всегда может вернуться в российскую систему обучения, на любом уровне. Наши ученики остаются гражданами России. Как и в обычной российской школе, у них есть личные дела, в которых фиксируется факт изучения учебной программы каждого класса, промежуточные аттестации по российским ФГОСам. Все родители, которые отправляют своих детей в нашу школу, всегда мотивированы: они выбирают себе школу не по прописке, а по качеству образования.

Деятельность школы проходит и проходила при поддержке МИД РФ, Посольства России на Мальте. Благодаря этой поддержке и конструктивному сотрудничеству со Школой МИД РФ такой проект, как российская школа за рубежом имеет возможность существования и развития, что имеет необходимость не только для тех родителей, которые готовы отправить детей за рубеж на обучение, но и для тех соотечественников, которые проживают за рубежом и понимают всю ценность российской системы обучения.

На мой взгляд, лучше начинать обучение в школе в формате пансиона с 6–7-го класса, если нет особых причин для более раннего обучения (например, родители живут на Мальте или необходимость переезда ребенка из северных регионов по состоянию здоровья). Это будет более результативно. Но даже если ребенок будет обучаться у нас на пансионе с очень раннего возраста, родители имеют возможность прилететь в удобное время и остановится в школьных апартаментах. А благодаря современным средствам связи – принимать активное участие в процессе воспитания своего ребенка. Поддержка семьи в младшем школьном возрасте имеет очень важное значение – с такими детьми нам потом проще работать.

А чем ваши дети занимаются в свободное время?

Его у наших детей практически нет. У нас в школе 22 педагога, готовые общаться с нашими детьми 24 часа в сутки. Мы приобретаем нашим детям абонементы в спортивные центры и таким образом решаем проблему уроков физкультуры на Мальте. Учимся по «шестидневке» – субботы предназначены для олимпиад и творческих работ. Помимо уроков дети занимаются музыкой, рисованием, танцами, флористикой и т.д. Наши дети охотно путешествуют по Мальте, где масса интересных достопримечательностей. На каникулы, осенние и весенние, не уезжают в Россию, а проводят либо на Мальте, либо выезжают в другую страну. Старшеклассники знакомятся со странами, где мечтают учиться дальше, для того чтобы познакомиться с местом будущей учебы.

Чего боятся родители, отпуская своих чад так далеко, и чего не надо бояться?

Самое трудное – родителю отпустить ребенка, оставить без сиюминутного надзора и внимания. Мы же гарантируем ребенку безопасность. Да и сама страна очень спокойная и дружелюбная. Нет беженцев, к примеру, создающих проблемы в большинстве стран Европы. Дети же не боятся ничего. Я у нас ни разу не видела рыдающих детей, которые просятся к маме. Наши ученики хорошо принимают новичков, помогая им во всем. А для очень обеспокоенных родителей мы предлагаем пожить неделю на Мальте. Они бесплатно живут в апартаментах около школы, ходят на занятия с детьми, вместе с ними питаются, участвуют в различных мероприятиях. Каждый день практически с утра до ночи родитель проводит с ребенком.

Я слышал, что аналогичную школу-пансион вы хотите открыть в Германии?

С декабря мы действительно хотим открыть аналогичную школу в Германии, в городе Хемниц, земля Саксония, где для этой цели компанией приобретена резиденция Эрика Хонеккера. В Германии высшее образование в отличие от многих других стран бесплатное, и мы ожидаем, что это привлечет родителей наших потенциальных учащихся.

Беседовал Федор ЮРИН