

СОГЛАСОВАНО:

Директор

Департамента государственной политики в
сфере подготовки рабочих кадров и ДПО
Министерства образования и науки
Российской Федерации



Н.М. Золотарева

«08» августа 2015 г.

М.П.

Методические рекомендации

по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями¹

¹ В соответствии с Государственным контрактом от 15 июня 2015 года № 06.032.11.0007 на выполнение работ (оказание услуг) по проекту «Разработка и распространение в субъектах Российской Федерации методических рекомендаций по обеспечению подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям»

Комплект материалов

1. Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями
2. Методические рекомендации по практической оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, включая описание принципов, методов, способов их использования
3. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров
4. Сборник по лучшим практикам развития квалификаций (по материалам заседаний Рабочей группы по поддержке лучших практик развития квалификаций и новых профессий Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям)

Методические рекомендации

по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка

Задачи и мероприятия по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями

Задача 1. Определение приоритетов подготовки кадров для региональной экономики

Подзадача 1.1. Формирование на основе анализа текущих и перспективных кадровых потребностей региональной экономики перечня востребованных и перспективных специальностей и рабочих профессий – «ТОП-РЕГИОН».

Подзадача 1.2. Формирование перечня профессий и специальностей, отвечающих приоритетам общероссийского (ТОП-50) и регионального (ТОП-РЕГИОН) развития

Планируемые результаты

Показатели результативности

Задача 2. Формирование плана развития системы СПО, предусматривающего обеспечение подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе ведущих профессиональных образовательных организаций

Подзадача 2.1. Анализ текущего состояния и перспектив развития региональной сети ПОО с целью выполнения условий, необходимых для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН.

Подзадача 2.2. Определение «ведущих» профессиональных образовательных организаций, с опорой на которых будет обеспечена подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями

Подзадача 2.3. Формирование (корректировка) плана оптимизации сети ПОО и пошагового пятилетнего плана развития системы СПО (до 2020 года)

Планируемые результаты

Показатели результативности

Задача 3. Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям

Подзадача 3.1. Внедрение современных образовательных технологий, апробированных в отечественной практике и за рубежом

Подзадача 3.2. Трансляция опыта тренировок команд Ворлдскиллс в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках ФЦПРО, с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификаций рабочих кадров Минтруда России.

Планируемые результаты

Показатели результативности

Задача 4. Оценка и мониторинг качества подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям

Планируемые результаты

Показатели результативности

Приложения

Приложение 1. Поясняющие схемы

Приложение 2. Перечень 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями (ТОП-50).

Приложение 3. Перечень (федеральный) показателей мониторинга качества СПО.

Приложение 4. Результаты анализа зарубежного опыта и опыта реализации за последние 8 лет масштабных программ и проектов в сфере профессионального образования России (резюме).

Приложение 5. Построение «ресурсопроводящих» сетей ПОО региональной системы СПО: кластерно-отраслевой подход, территориально-сетевая организация ресурсов.

Пояснительная записка

Провозглашённый в России переход на инновационный путь развития, необходимость решения актуальных задач «новой индустриализации» и импортозамещения требует опережающего развития профессионального образования в целом, системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в особенности.

За последние десять лет система подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена претерпела наиболее кардинальные изменения. В рамках приоритетного национального проекта «Образование» в 2007 – 2010 годах была осуществлена комплексная и масштабная институциональная поддержка организаций начального и среднего профессионального образования (СПО) в 64 субъектах Российской Федерации. В дальнейшем в 2011 – 2015 годах в рамках Федеральной целевой программы развития образования в 57 пилотных регионах были реализованы комплексные программы развития профессионального образования с

использованием механизма государственной поддержки инновационных проектов на условиях софинансирования со стороны субъектов Российской Федерации и работодателей.

Реализация региональных программ обеспечила формирование новых элементов образовательной инфраструктуры подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена; с учетом требований новых образовательных стандартов разработаны новые программы обучения; на основе модернизации материально-технической базы образовательных учреждений получили развитие инновационные формы и технологии обучения; внедрены в практику новые экономические механизмы и процедуры управления образовательными организациями профессионального образования. Преемственность государственной политики и последовательные меры государственной поддержки системы СПО позволили сохранить единое образовательное пространство в сфере среднего профессионального образования, сформировать точки роста и развития.

В послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года Президентом Российской Федерации дан четкий однозначный сигнал, направленный на развитие системы подготовки рабочих кадров: «К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями...»

Во исполнение подпункта 8 пункта 1 перечня поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821) распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, в том числе по созданию условий для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных организаций.

Реализация указанного комплекса мер находится в зоне ответственности Минобрнауки России, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управления в сфере образования и образовательных организаций, реализующих как основные программы профессионального обучения, так и дополнительные профессиональные программы.

В рамках реализации указанного комплекса мер должны быть реализованы в 2016-2017 первоочередные мероприятия по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям (ТОП-50) в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (ФЦПРО) предусматривает реализацию комплекса взаимоувязанных по задачам, срокам, ресурсам и

результатам мероприятий, относящихся как к федеральному, так и к региональному компонентам.

В рамках федерального компонента будут реализованы мероприятия по формированию 50 образовательных стандартов и примерных программ:

актуализация и утверждение ФГОС СПО по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям с учетом требований профессиональных стандартов (2016-2017);

формирование макета примерных основных образовательных программ по ТОП-50 (2016);

разработка примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, разработанных на основе практико-ориентированных моделей обучения и их одобрение федеральным учебно-методическим объединением (2016-2017);

размещение примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования в реестре примерных основных образовательных программ (2016-2017).

Принципиально новым решением по трансляции международных технологий обучения и требований к квалификациям и умениям WORLDSKILLS в массовую практику подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям является создание и обеспечение деятельности межрегиональных центров компетенций.

Поэтому в ФЦПРО по мероприятию 1.2 «Разработка и распространение в системах среднего профессионального и высшего образования новых образовательных технологий, форм организации образовательного процесса» в 2016-2017 годах будет осуществлена государственная поддержка реализации региональных программ развития СПО, которая будет фокусироваться на создании и обеспечении деятельности межрегиональных центров компетенций (далее МЦК).

В 2015 году Минобрнауки России был проведен конкурсный отбор на софинансирование мероприятий государственных программ субъектов Российской Федерации в целях предоставления в 2016 и 2017 годах из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на финансовое обеспечение мероприятий ФЦПРО. По итогам конкурса было определено 6 победителей - Свердловская область (МЦК в области промышленных и инженерных технологий (специализация «Машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов»)), Республика Татарстан (МЦК в области информационных и коммуникационных технологий), Московская область (МЦК в области строительства), Ульяновская область (МЦК в области обслуживания транспорта и логистики), Тюменская область (МЦК в области искусства, дизайна и сферы услуг), Республика Чувашия

(МЦК в области промышленных и инженерных технологий (специализация «Автоматизация, радиотехника и электроника»)).

ФЦПРО предусмотрено:

создание МЦК, формирование в их структуре учебных и тренировочных центров (январь-март 2016);

создание координационного совета Минобрнауки России (с участием Минтруда России / Минпромторга России / Минэкономразвития России, АСИ /WSR, Совета при президенте РФ по квалификациям, субъектов РФ, работодателей (государственных корпораций, отраслевых советов)) по вопросу о подготовке рабочих кадров для социально-экономического развития регионов(февраль 2016);

проведение планово-аналитической сессии по вопросам о подготовке рабочих кадров по профессиям и специальностям ТОП-50 (февраль 2016);

экспериментальная апробация новых федеральных государственных образовательных стандартов, программ, модулей, методик и технологий подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50 (2016-2017, последующий период до 2020);

подготовка экспертов из числа преподавателей и мастеров производственного обучения системы среднего профессионального образования (2016-2017, последующий период до 2020);

разработка оценочных средств, структуры, методики расчета и применения контрольно-измерительных материалов для ГИА, включая требования к демонстрационному экзамену (2016-2017, последующий период до 2020);

организация и проведение региональных, национальных и отраслевых чемпионатов профессионального мастерства, всероссийских олимпиад и конкурсов по ТОП-50 (2016-2017, последующий период до 2020);

разработка программы магистратуры по направлению подготовки «Профессиональное обучение» для директоров и заместителей директоров профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по ТОП-50 (2016-2017, последующий период до 2020);

организация дополнительного профессионального образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку по ТОП-50 (2016-2017, последующий период до 2020);

формирование квалификационных требований к руководителям межрегиональных центров компетенций (март 2016);

повышение квалификации руководителей профессиональных образовательных организаций в межрегиональных центрах компетенций по программам в сфере кредитно-

финансовой системы (в том числе касающиеся практик по условиям заключения и исполнения договора финансовой аренды (лизинга) (2016);

издание специальной учебной литературы по дисциплине «Иностранный язык» (учебников, словарей, брошюр) для подготовки обучающихся по ТОП-50 по профессиональной направленности (апрель 2016);

формирование плана развития межрегиональных центров компетенций (февраль 2016);

В части обеспечения деятельности региональных «ведущих колледжей» / ресурсных центров (для регионального компонента):

формирование модели привлечения частных инвестиций в создание ресурсных центров, созданных на базе предприятий, автономных профессиональных образовательных организаций (январь 2016);

формирование перечня российского оборудования, необходимого для обеспечения образовательного процесса в соответствии с требованиями профессиональных и международных стандартов (январь 2016);

проработка вопросов субсидирования из федерального бюджета части затрат лизинговых платежей по договору финансовой аренды (лизинга) и процентных ставок по кредитам, полученных организациями для закупки оборудования в целях реализации образовательных программ по ТОП-50(февраль 2016);

формирование квалификационных требований к руководителям ресурсных центров (март 2016).

На федеральном уровне в рамках ФЦПРО для поддержки реализации регионального компонента будут реализованы в 2016-2017 годах:

проект «Педагогические кадры для СПО»;

проект «Управленческие кадры для СПО».

Будет создан Проектный офис, в задачи которого входит: координация работ; мониторинг; разработка и экспертиза, реализация конкурсных процедур отбора руководителей МЦК; аналитические работы; методическое сопровождение; организация публичных мероприятий; информационное сопровождение; PR комплексных проектов.

В части мониторинга системы СПО:

проведение пилотного мониторинга качества СПО (2015);

проведение ежегодного мониторинга качества СПО (2016-2017, последующий период до 2020).

На региональном уровне будет реализовываться стратегия опоры на «ведущие» профессиональные образовательные организации (в том числе ресурсные центры), владеющие мощными образовательными ресурсами (материально-техническими, кадровыми,

методическими, информационными, социальными (система связей с партнерами)), необходимыми для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 на международном уровне качества.

Подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями должна осуществляться в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональной экономики, с приоритетами регионального развития.

Поэтому на региональном уровне требуется решить следующие задачи:

определение региональных перечней приоритетных профессий и специальностей для подготовки в региональной системе СПО, согласующихся с федеральным перечнем перспективных и востребованных на рынке труда Российской Федерации профессий и специальностей (ТОП-50);

определение (в том числе из числа региональных ресурсных центров) «ведущих» профессиональных образовательных организаций-лидеров, с опорой на которых будет обеспечена подготовка кадров по ТОП-50;

повышение нормативов бюджетного финансирования по профессиям и специальностям ТОП-50 в 2 раза (2016);

проработка вопросов передачи средств бюджета субъекта Российской Федерации за реализацию профессиональных модулей и практики ресурсным центрам(март 2016);

проработка вопросов предоставления льгот «ведущим колледжам» по региональным налогам (март 2016).

Для целей эффективной сетевой организации образовательных ресурсов региональной системы СПО на рациональных основаниях в целях обеспечения подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе «ведущих» профессиональных образовательных организаций - ресурсных центров будут сформированы (скорректированы) планы субъектов Российской Федерации по оптимизации региональной системы СПО, предусматривающие укрупнение сети профессиональных образовательных организаций. Планы оптимизации региональной системы СПО будут предусматривать включение в сетевое сотрудничество ПОО, не вошедших в перечень «ведущих».

Будет организовано взаимодействие МЦК и «ведущих» ПОО с целью трансфера программ и технологий подготовки кадров по ТОП-50.

На региональном уровне реализация ТОП-50 потребует внедрения современных образовательных технологий, апробированных в отечественной практике и за рубежом:

– практико-ориентированные методы обучения (дуальное обучение) и связанные с ними

инфраструктурные и технологические решения;

- модульно-кредитная система обучения;
- сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения;
- трансляция опыта тренировок команд Ворлдскиллс в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках ФЦПРО, с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификаций рабочих кадров Минтруда России
- реализация ресурсными центрами (ведущими ПОО) права проведения демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями Ворлдскиллс.

Настоящие методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями (далее – рекомендации) ставят целью оказать методическую помощь управленческим работникам региональных систем СПО, а также руководителям и работникам профессиональных образовательных организаций в подготовке и реализации мероприятий в рамках государственных программ субъектов Российской Федерации, направленных на модернизацию системы подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО в соответствии с задачами и целевыми ориентирами, определенными в комплексе мер.

Настоящие рекомендации подготовлены на основе анализа условий и предпосылок модернизации системы профессионального образования в России и в зарубежных странах, с учетом реализации за последние 8 лет программ и проектов по модернизации системы СПО, с опорой на лучшие практики реализации государственных программ развития системы СПО в субъектах Российской Федерации, учитывают современные условия и предпосылки модернизации СПО, ситуацию развития и основные тренды, анализ нерешенных проблем.

Рекомендации ориентированы на взаимосвязанные направления модернизации системы СПО, технологические и инфраструктурные решения и должны применяться в комплексе со следующими документами:

- Методические рекомендации по практической оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, включая описание принципов, методов, способов их использования (Минобрнауки России);
- Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров (Минобрнауки России, Агентство стратегических инициатив, Федеральный институт развития образования);

- Сборник по лучшим практикам развития квалификаций (по материалам заседаний Рабочей группы по поддержке лучших практик развития квалификаций и новых профессий Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям);
- Методические рекомендации по совершенствованию участия представителей работодателей в попечительских и наблюдательных советах профессиональных образовательных организаций.

Предметом рекомендаций является содержание мероприятий, сущность применяемых подходов и механизмов, используемые ресурсы и инструментарий, а также возможные алгоритмы реализации, по следующим актуальным вопросам:

- Определение приоритетов подготовки кадров для региональной экономики.
- Формирование плана развития системы СПО, предусматривающего обеспечение подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе ведущих профессиональных образовательных организаций
- Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям
- Оценка и мониторинг качества подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям.

Реализация рекомендаций потребует всестороннего анализа выполнения следующих условий (системных, материально-технических, финансовых, кадровых), необходимых для обеспечения в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями:

- экономическая эффективность региональной системы СПО;
- социальная эффективность региональной системы СПО;
- соответствие региональной системы СПО актуальному состоянию и перспективам развития рынка труда территории;
- успешный опыт участия в масштабных программах и проектах поддержки СПО: последовательное обновление материально-технической базы, методических ресурсов и квалификации персонала, развитие инфраструктуры СПО;
- реализуемые кластерно-отраслевой и территориально-сетевой принципы управления ресурсами региональной системы СПО: системный «охват» и сетевые возможности;
- многообразие и результативность действующих механизмов государственно-частного

партнерства образовательных организаций, организаций реального сектора экономики и социальной сферы;

- наличие и высокое качество кадрового и методического ресурса региональной системы СПО, опыт организации сетевого взаимодействия;
- высокий охват образовательных программ, реализуемых на основе современных методов обучения в СПО и связанных с ними инфраструктурных и технологических решений (структурные подразделения ПОО на предприятиях, дуальное обучение, модульно-кредитная система обучения, институт наставничества, сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения);
- успешный опыт и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, в том числе Ворлдскиллс Россия;
- наличие развитой системы независимой оценки качества профессионального образования.

Овладение успешным региональным опытом модернизации системы СПО, в том числе вопросами проектирования и управления «ресурсопроводящими» образовательными сетями, проектирования образовательных программ на основе прогноза потребностей рынка труда в квалификациях и компетенциях, реализации практико-ориентированных методов обучения, трансляции опыта тренировок участников команд Ворлдскиллс в массовую практику, развитие системы оценки качества подготовки кадров, может стать основой для обеспечения в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

Правовую основу рекомендаций составляют следующие документы:

- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 июля 2011 г. № 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821)
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р «Об

утверждении плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест»

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 366-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий»
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р);
- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р);
- Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации (утверждена Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. № Пр-212);
- Постановление Правительства РФ «Об осуществлении мониторинга системы образования» от 5 августа 2013 г. № 662;
- План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» от 14 июня 2013 г. № 464
- Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн)

Перечень сокращений и обозначений:

ВСП - Ворлдскиллс Россия

ГИА - государственная итоговая аттестация

ДПО - дополнительное профессиональное образование

ЕГЭ - единый государственный экзамен

ИПК - институт повышения квалификации работников образования

КЦП - контрольные цифры приема

МИП - малое инновационное предприятие

МТБ - материально-техническая база

МЦК - межрегиональный центр прикладных квалификаций

МЦПК - многофункциональный центр прикладных квалификаций

ОГЭ - основной государственный экзамен

ОНДП - основные направления деятельности Правительства

ОСОКО - Общероссийская система оценки качества образования

ПОО - профессиональная образовательная организация

СНОК - система независимой оценки квалификаций

СПО - среднее профессиональное образование

ТОП-50 - (Общероссийский перечень) Список 50 наиболее востребованных на рынке труда Российской Федерации новых и перспективных профессий, требующих среднего специального образования

ТОП-РЕГИОН - Перечень наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего специального образования

УМЦ - учебно-методический центр

ФГОС - федеральный государственный образовательный стандарт

ФОТ - фонд оплаты труда

ФЦПРО - федеральная целевая программа развития образования

Общие положения

Проблемы отечественной системы профессионального образования, обострившиеся в период перехода к рыночной экономике, кризисного состояния многих производственных отраслей, длительного периода ресурсного обеспечения системы образования по остаточному принципу, не могли не сказаться на качестве массовой подготовки специалистов и квалифицированных рабочих и привели к существенному разрыву между квалификацией подготавливаемых кадров и требованиями современного материального производства.

В российской образовательной политике начала XXI века закончился период преимущественного антикризисного приспособления организаций профессионального образования к новым социально-экономическим реалиям и наступил этап достаточно продуманного управления изменениями.

«Самое базовое условие развития экономики – это, конечно, высокоподготовленный и квалифицированный рабочий класс, инженерные кадры»¹. Но именно система подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена претерпела в новейшей истории России наиболее

¹ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию, 4.12.2014 г.

кардинальные изменения. К ним следует отнести законодательное закрепление отказа от уровня «начального профессионального образования», введение понятий «профессиональное обучение и подготовка», передачу учреждений СПО на региональный уровень и их оптимизацию, серьезные меры, направленные на переориентацию данного уровня образования на запросы работодателей, формирование новой инфраструктуры и т.д.

За последние десять лет именно система подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена претерпела наиболее кардинальные изменения. В рамках приоритетного национального проекта «Образование» и Федеральной целевой программы развития образования в 45 пилотных регионах были реализованы комплексные программы развития профессионального образования с использованием механизма государственной поддержки инновационных проектов на условиях софинансирования со стороны субъектов Российской Федерации и работодателей.

Реализация региональных программ обеспечила формирование новых элементов образовательной инфраструктуры подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена; с учетом требований новых образовательных стандартов разработаны новые программы обучения; на основе модернизации материально-технической базы образовательных учреждений получили развитие инновационные формы и технологии обучения; внедрены в практику новые экономические механизмы и процедуры управления образовательными организациями профессионального образования. Преемственность государственной политики и последовательные меры государственной поддержки системы СПО позволили сохранить единое образовательное пространство в сфере среднего профессионального образования, сформировать точки роста и развития.

В послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года Президентом Российской Федерации дан четкий однозначный сигнал, направленный на развитие системы подготовки рабочих кадров: «К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями...»

Во исполнение подпункта 8 пункта 1 перечня поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821) распоряжением Правительства Российской Федерации² утвержден комплекс мер по созданию условий для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»

организаций.

Настоящие рекомендации подготовлены на основе анализа условий и предпосылок модернизации системы профессионального образования в России и в зарубежных странах, с учетом реализации за последние 8 лет программ и проектов по модернизации системы СПО, с опорой на лучшие практики реализации государственных программ развития системы СПО в субъектах Российской Федерации, учитывают современные условия и предпосылки модернизации СПО, ситуацию развития и основные тренды, анализ нерешенных проблем.

Рекомендации ориентированы на взаимоувязанные направления модернизации системы СПО, технологические и инфраструктурные решения и должны применяться в комплексе со следующими документами:

- Методические рекомендации по практической оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, включая описание принципов, методов, способов их использования (Минобрнауки России);
- Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров (Минобрнауки России, Агентство стратегических инициатив, Федеральный институт развития образования);
- Сборник по лучшим практикам развития квалификаций (по материалам заседаний Рабочей группы по поддержке лучших практик развития квалификаций и новых профессий Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям);
- Методические рекомендации по совершенствованию участия представителей работодателей в попечительских и наблюдательных советах профессиональных образовательных организаций.

Предметом рекомендаций является содержание мероприятий, сущность применяемых подходов и механизмов, используемые ресурсы и инструментарий, а также возможные алгоритмы реализации, по следующим актуальным вопросам:

- Определение приоритетов подготовки кадров для региональной экономики.
- Формирование плана развития системы СПО, предусматривающего обеспечение подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе ведущих профессиональных образовательных организаций
- Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям

- Оценка и мониторинг качества подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям.

Задачи и мероприятия по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями

Задача 1. Определение приоритетов подготовки кадров для региональной экономики

Подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями должна осуществляться в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональной экономики, с приоритетами регионального развития.

Подзадача 1.1. Формирование на основе анализа текущих и перспективных кадровых потребностей региональной экономики перечня востребованных и перспективных специальностей и рабочих профессий – «ТОП-РЕГИОН».

Для целей определения перечня востребованных и перспективных специальностей и рабочих профессий рекомендуется осуществить следующие шаги.

Шаг 1

При отсутствии региональной системы прогнозирования объемов и структуры выпуска профессиональных образовательных организаций в разрезе профессий и специальностей СПО, в том числе на основе проведения опросов работодателей и с применением информационных технологий (программных продуктов) для обработки статистических данных, должна быть решена задача создания такой системы в субъекте Российской Федерации в течение не более одного года.

Описание подзадачи.

Осуществление мониторинга рынка труда и прогнозирование кадровых потребностей – это общие экономические задачи, которые, очевидно, не могут и не должны решаться усилиями лишь самой системы профессионального образования. Одной из целевых установок для региональной системы среднего профессионального образования выступает формирование и развитие региональной системы анализа кадровых потребностей, включающей в себя государственно-общественные институты (переговорные площадки для заказчиков и стейкхолдеров), единое информационное пространство, правила и инструменты взаимодействия (правовые нормы и признаваемые методики) и инфраструктуру, состоящую из организаций – исполнителей (профессиональных посредников).

Необходимо отметить, что эта задача является новой и крайне сложной для российского

профессионального образования в целом. Ее решение для большинства российских регионов в настоящее время не завершено. При этом сложившаяся в России система мониторинга рынка труда сферы труда и занятости населения ориентирована на сглаживание последствий дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, но не на устранение причин диспропорций на рынке труда за счет согласования структуры профессиональной подготовки и перспективной потребности экономики.

Прогнозирование кадровых потребностей региональной экономики должно проводиться системно в условиях достаточности целостной и сопоставимой информации, с возможностью определять профессиональную и образовательную структуру кадровой потребности, проводить детализацию спроса в разрезе профессий и квалификаций востребованных специалистов по видам экономической деятельности.

При поддержке ФЦПРО в большей части регионов России были внедрены и апробированы различные методики, позволяющие реализовывать динамические модели оценки и прогнозирования кадровой потребности региональной экономики с учетом направлений развития региональной экономики, что дает возможность формирования средне- и долгосрочных прогнозов по уровням подготовки, профессиям и квалификациям. За эффективностью этих различных методов стоит своевременное кадровое оснащение региональной экономики, и эффективность использования государственных средств, вложенных в подготовку кадров, и уровень производительности труда. Разные региональные практики построения государственного задания на подготовку кадров в основе своей связаны с разной мерой государственного регулирования трудовых рынков и представлений о роли и месте квалификационных прогнозов в решении этой задачи.

Важная проблема – изучение и прогнозирование качественных запросов трудовых рынков, определенных как профессионально значимые компетенции. Практика этих прогнозов отсутствует в стране, поэтому важно развивать адекватные методики прогнозирования и способы встраивания их в государственное задание на подготовку кадров.

С этим связана задача проектирования гибких (модульных) образовательных программ, результатами освоения которых являются востребованные на рынке труда компетенции выпускников, которая не может быть успешно решена без прогнозирования и систематического мониторинга требуемого работодателями качества квалификаций рабочих и специалистов. Процесс выявления таких требований на среднесрочную перспективу совершенно обоснованно организуется в России на региональном уровне. На уровне отдельных ПОО, как правило, проводятся исследования требований работодателей к компетенциям выпускников, но они осуществляется с конкретными работодателями и на краткосрочную перспективу, что также оправданно и имеет существенное значение при проектировании краткосрочных программ ДПО

и профессионального обучения. Также основной проблемой (для проектных решений) выступает отсутствие у ПОО единых методик и инструментария (анкет, инструкций к проведению экспертных интервью, опросников), позволяющих не только надежно устанавливать квалификационные требования работодателей к выпускникам системы образования на краткосрочную перспективу, но и проектировать образовательные программы на их основе.

Для решения задачи создания инфраструктуры и применения апробированных технологий прогнозирования объемов и структуры выпуска профессиональных образовательных организаций в разрезе профессий и специальностей СПО рекомендуется:

- ознакомиться с методиками и информационными решениями для прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского Федерального университета, Департамента по работе с образованием группы компаний «Информационные бизнес-системы – IBS», Центра исследований рынка труда Самарской области, Государственного университета «Дубна» Московской области и др.;
- изучить опыт пилотных регионов ФЦПРО: Республики Татарстан, Самарской области, Красноярского края, Приморского края, Пензенской области, Московской области, Челябинской области, Владимирской области, Республики Мордовия, Белгородской области, Тамбовской области, Ханты-Мансийского автономного округа и др.

Необходимо принять управленческие решения по:

- изучению опыта пилотных регионов ФЦПРО по вопросам прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики;
- созданию / развитию инфраструктуры и технологий проведения количественного и качественного прогноза актуального и перспективного спроса на профессии (специальности) и квалификации;
- формированию средне- и долгосрочных прогнозов кадровых потребностей региональной экономики.

Шаг 2

При наличии региональной системы прогнозирования объемов и структуры выпуска профессиональных образовательных организаций в разрезе профессий и специальностей СПО, в том числе на основе проведения опросов работодателей и с применением информационных технологий (программных продуктов) для обработки статистических данных, должна быть решена задача организации и проведения анализа текущих и перспективных кадровых потребностей региональной экономики (в разрезе профессий и специальностей СПО).

Для этого необходимо принять *управленческие решения:*

- по организации и проведению экспертного анализа текущих и перспективных кадровых потребностей региональной экономики до 2020 года;
- по формированию на основе проведенного анализа перечня наиболее востребованных и перспективных специальностей и рабочих профессий – «ТОП-РЕГИОН».

При формировании «ТОП-РЕГИОН» рекомендуется использовать критерии, аналогичные применявшимся при формировании перечня «ТОП-50»:

1) востребованные:

- массовый характер профессии (специальности);
- прогнозируемый рост занятости по профессии (специальности) в долгосрочной перспективе (в течение шести лет на 20% и более);
- ключевые профессии (специальности) для экономики субъекта Российской Федерации;

2) перспективные, новые:

- связь профессии (специальности) с появлением принципиально новых технологий, производственных (бизнес) процессов (новые профессии и специальности);
- планируемые изменения трудовых функций работника в среднесрочной перспективе (не менее трех лет) в связи с обновлением техники, технологий и организации труда (эволюционирующие профессии и специальности);
- принадлежность профессии (специальности) к сектору экономики, активно развивающемуся в мире.

Подзадача 1.2. Формирование перечня профессий и специальностей, отвечающих приоритетам общероссийского и регионального развития

На данном шаге рекомендуется:

- на основе сравнения сформированного перечня «ТОП-РЕГИОН» с Перечнем 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями (Приложение 1) сформировать перечень профессий и специальностей из ТОП-50, отвечающих приоритетам регионального развития (пересекающихся с профессиями из перечня «ТОП-РЕГИОН»);
- составить матрицу «профессии – организации» в отношении текущей подготовки кадров в региональной системе СПО по профессиям ТОП-50, пересекающимся с профессиями перечня «ТОП-РЕГИОН» по форме:

ТОП-50	ПОО-1	ПОО-2	ПОО-3	ПОО-4	...	ПОО-N
Профессия-1	X			X		

Профессия-2		X	X			X
Профессия-3			X	X		
...		X				

- составить матрицу «профессии – организации» в отношении текущей подготовки кадров в региональной системе СПО по профессиям из перечня «ТОП-РЕГИОН», не попавшим в перечень ТОП-50 по форме:

ТОП-РЕГИОН	ПОО-1	ПОО-2	ПОО-3	ПОО-4	...	ПОО-N
Профессия-1		X				X
Профессия-2	X	X		X		
Профессия-3			X	X		
...						

Планируемые результаты реализации Задачи №1:

- определен перечень приоритетных профессий и специальностей для подготовки в региональной системе СПО, согласующейся с федеральным перечнем перспективных и востребованных на рынке труда Российской Федерации профессий и специальностей;
- осуществлена предварительная оценка распределения ресурсов региональной системы СПО по обеспечению подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями, а также по иным значимым профессиям и специальностям, отражающим региональную специфику.

Рекомендуемые показатели результативности:

Показатель	2016	2017	2018	2019	Целевое значение к 2020 году
Доля ПОО, реализующих образовательные программы по одной или более профессиям из перечня «ТОП-РЕГИОН», от общего числа ПОО, %					100
Доля ПОО, реализующих образовательные программы по одной или более профессиям из ТОП-50, от числа ПОО, реализующих образовательные программы по одной или более профессиям из перечня «ТОП-РЕГИОН»					50

Задача 2. Формирование плана развития системы СПО, предусматривающего обеспечение подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе ведущих профессиональных образовательных организаций

Исходя, прежде всего, из ответственности региональных органов исполнительной власти

и работодателей за развитие системы СПО в интересах субъекта Российской Федерации в настоящее время актуальным является определение приоритетов, стратегий и программно-целевой поддержки наиболее системных инициатив, способных выступить «драйверами развития» или поддержки решения наиболее сложных, но социально значимых для регионов и отдельных организаций.

К таким приоритетам могут быть отнесены:

- определение и реализация стратегии поддержки «ведущих» профессиональных образовательных организаций, владеющих как мощными образовательными ресурсами для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 на мировом уровне качества, так и новыми, актуальными практиками, адекватными опережающему развитию экономики и образования региона;

- определение и реализация стратегии распространения лучших, наиболее эффективных, практик по различным аспектам развития СПО и в интересах формирования оптимальной и эффективной системы СПО в масштабах региона;

- определения и реализации стратегии региональной поддержки «социально ориентированных» профессиональных образовательных организаций, выполняющих важные социальные функции на территории, и преимущественно реализующих программы подготовки кадров по ТОП-РЕГИОН.

В целях объективного выявления «ведущих» профессиональных образовательных организаций-лидеров, с опорой на которых будет обеспечена подготовка кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, рекомендуется провести их отбор (определение) на базе единых критериев, основываясь на результатах всестороннего анализа текущего состояния и перспектив развития региональной сети ПОО.

Подзадача 2.1. Анализ текущего состояния и перспектив развития региональной сети ПОО с целью выполнения условий, необходимых для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН.

Описание подзадачи.

Значительная часть мер, направленных на развитие системы СПО, уже нашла отражение в стратегических документах³, разработанных Министерством образования и науки Российской

³ Распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 N 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»
Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. №ПК-5вн))

Федерации, а также в программных документах⁴, обеспечивающих их своевременное финансирование. Учитывая многоаспектность и распределенность предпринимаемых шагов, для целей обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 на мировом уровне качества, в субъектах Российской Федерации должны быть реализованы стратегии «поддержки лидеров» в интересах опережающего развития профессионального образования, наряду с «поддержкой социально значимых организаций профессионального образования», а также стратегии «внедрения лучших практик подготовки кадров» в рамках региональных программ оптимизации и развития региональных систем СПО.

Принимая во внимание имеющийся опыт проектной поддержки российских регионов, разнообразие региональных структур профессионального образования, значительную стратификацию субъектов Российской Федерации, прежде всего, по уровню ВРП и структуре экономики, существенные социальные риски при оптимизации организаций СПО, необходимо иметь в виду, что:

- невозможно предложить единственную модель «эффективной региональной системы СПО» или «эффективной образовательной организации», их, по крайней мере, должно быть несколько или они могут включать различные «эффективные элементы системы»;
- непродуктивно и невозможно оказывать «сплошную», построенную на одном подходе, программно-целевую поддержку развития всем ПОО, поддержка должна быть стратегической, адресной, подтвержденной исходными сравнительными характеристиками;
- критически важным является публичное разъяснение выбранных подходов для топ-менеджеров региональных систем профессионального образования и руководителей ПОО, а также масштабное повышение квалификации управленцев системы СПО различных уровней через разработку единых учебно-методических материалов, подготовку тьюторов/консультантов, использование информационных технологий для работы в удаленном доступе.

При этом необходимыми условиями эффективной модернизации системы СПО являются наличие благоприятного социально-экономического климата, способствующего инновационному развитию экономики, а также последовательное и заинтересованное участие всех стейкхолдеров регионального и отраслевого уровня.

Прежде всего, необходимо обозначить подходы к анализу функционирования региональной системы профессионального образования с позиций ее эффективности, а также к оценке и ранжированию профессиональных образовательных организаций (ПОО), и, соответственно, к

⁴ Постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 года №497. Об утверждении ФЦП развития образования на 2016 – 2020 годы.

различным формам их государственной поддержки.

Применение единых критериев оценки обеспечит сопоставимость данных и позволит создать единую «карту» доступности качественного профессионального образования. Результаты проведенного анализа могут быть использованы для управленческих, в т.ч. оптимизационных решений на уровне региона, для определения «входных» (числовых) параметров и форм участия ПОО в региональных конкурсах, а также для оценки эффективности работы руководителей ПОО.

Поэтому оценку региональных ресурсов для целей обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 на мировом уровне качества следует начинать с всестороннего анализа главных компонентов эффективности региональной системы СПО. Важно не столько дать общую оценку «эффективности», сколько получить более масштабную, объективную и обоснованную информацию, выявить причины тех или иных отклонений. В качестве основного источника информации рекомендуется использовать формы статистического наблюдения. Для сравнения с общероссийскими показателями рекомендуется использовать информационную систему обеспечения деятельности Минобрнауки России, а также иные данные федерального статистического наблюдения и систем федерального мониторинга. В качестве целевых показателей следует использовать плановые значения показателей, заложенные в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций формирования прикладных квалификации.

Рекомендуемые основные критерии анализа, применяемые в качестве критериев оптимизации региональных сетей ПОО:

- а) *Экономическая эффективность*, выступающая в качестве интегральной категории, определяющей результативность региональной системы СПО, выражающуюся в отношении полезных конечных результатов её функционирования к затраченным ресурсам, и характеризующую получение максимума возможных благ от имеющихся ресурсов.
- б) *Социальная эффективность*, выступающая в качестве категории, выражающей степень удовлетворения спроса потенциальных потребителей на образовательные услуги системы СПО (обучающихся и их родителей, запросов социума в целом), как реализованная на практике степень ожидания интересов и потребностей людей. Социальная эффективность, прежде всего, раскрывается через показатели доступности образования, обеспечения гарантий реализации прав граждан на выбор форматов профессионального образования, соответствующих их образовательным потребностям.
- в) *Соответствие системы СПО актуальному состоянию и перспективам развития рынка труда территории* - целевая характеристика деятельности региональной системы СПО отражает степень структурного соответствия (изоморфность) перечня профессий и специальностей, программы обучения по которым реализуются в региональной системе СПО, текущей и

прогнозной структуре экономики и социальной сферы (в том числе по «ТОП-50» и «ТОП-РЕГИОН»), с учетом наличия предприятий реального сектора экономики и возможности использования образовательных ресурсов социальных партнеров для организации практик обучающихся, стажировок педагогических работников.

Для обеспечения приоритетов в подготовке кадров по ТОП-50 необходимо также провести анализ соответствия региональной системы СПО следующим основным условиям:

- успешный опыт участия в масштабных программах и проектах поддержки СПО: последовательное обновление материально-технической базы, методических ресурсов и квалификации персонала, развитие инфраструктуры СПО;
- реализуемые кластерно-отраслевой и территориально-сетевой принципы управления ресурсами региональной системы СПО: системный «охват» и сетевые возможности;
- многообразие и результативность действующих механизмов государственно-частного партнерства образовательных организаций, организаций реального сектора экономики и социальной сферы;
- наличие и высокое качество кадрового и методического ресурса региональной системы СПО, опыт организации сетевого взаимодействия;
- высокий охват образовательных программ, реализуемых на основе современных методов обучения в СПО и связанных с ними инфраструктурных и технологических решений (структурные подразделения ПОО на предприятиях, дуальное обучение, модульно-кредитная система обучения, институт наставничества, сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения);
- успешный опыт и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, в том числе Ворлдскиллс Россия;
- наличие развитой системы независимой оценки качества профессионального образования.

Анализируемые данные рассматриваются в динамике и в сравнении с целевыми значениями показателей, заданных в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций формирования прикладных квалификации.

По итогам анализа формулируются выводы об уровне развития региональной системы СПО, ее эффективности и уровне решения приоритетных задач, характеристики основных тенденций и выявленных проблем, основные приоритеты на следующий период, учитывая приоритеты подготовки кадров по ТОП-50 на мировом уровне качества.

Управленческие решения:

- организация и проведение анализа текущего состояния и перспектив развития региональной сети ПОО с целью выполнения условий, необходимых для обеспечения

подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН;

- выработка необходимых предложений, связанных с последующей оптимизацией ресурсов региональной системы СПО в целях обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН.

Подзадача 2.2. Определение «ведущих» профессиональных образовательных организаций, с опорой на которых будет обеспечена подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями

Описание подзадачи.

Статус «ведущей» ПОО рекомендуется присваивать лидирующей в региональной системе СПО профессиональной образовательной организации, функционирующей на принципах государственно-частного партнерства, основной целью деятельности которой является обеспечение лидерства на региональном рынке подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями, а также по иным значимым профессиям и специальностям, отражающим региональную специфику.

Поэтому отличительными функциями «ведущей» ПОО являются:

- 1) обеспечение массовой подготовки кадров по определенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями;
- 2) изучение лучших практик подготовки по профессиям и специальностям, входящим в перечни ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций МЦК по трансферу программ и технологий подготовки кадров по ТОП-50, разработка и реализация на этой основе новых образовательных программ, модулей, методик и технологий, их трансляция в региональную систему СПО;
- 3) сервисные сетевые функции в части обеспечения подготовки кадров по профессиям и специальностям, входящим в направление (область) ТОП-50:
 - управляющие функции «узлового элемента» сети профильных региональных ПОО - координация деятельности;
 - ресурсные функции - концентрация образовательных ресурсов, создание общей (сетевой) ресурсной базы, инфраструктуры, баз практик (стажировок), предоставление коллективного доступа профильных ПОО к ресурсам;
 - информационно-методические функции – создание сетевых сервисов,

осуществление методической и консультационной поддержки, образовательной деятельности по программам повышения квалификации руководящих и педагогических работников профильных ПОО;

- сетевые образовательные функции: координация разработки и реализации сетевых образовательных программ
- ресурсное обеспечение процедур независимой оценки квалификаций по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН.

Производственные технологии, экономические механизмы (бизнес-процессы) претерпевают изменения непрерывно, предопределяя непрерывное обновление ресурсов и трансформацию технологий кадрового обеспечения экономики. Учитывая это, рекомендуется установить период подтверждения статуса «ведущей» ПОО не реже 1 раза в 2 года.

Для реализации стратегии опоры на «ведущие» профессиональные образовательные организации, владеющие мощными образовательными ресурсами (материально-техническими, кадровыми, методическими, информационными, социальными (система связей с партнерами)), необходимыми для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 на мировом уровне качества, необходимо определить минимальные требования к ним.

Такой подход в существенной степени соответствует общепринятому при оптимизации образовательных сетей и определении форм государственной поддержки, что позволяет в большей степени обеспечить согласованность позиций на региональном уровне и в профессиональном сообществе. Поэтому в качестве единых критериев для отбора «ведущих» профессиональных образовательных организаций могут быть выделены следующие:

- востребованность образовательных услуг, предоставляемых образовательной организацией;
- экономическая устойчивость образовательной организации;
- социальная значимость услуг, предоставляемых образовательной организацией;
- качество ресурсных условий для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50.

Экономическая устойчивость ПОО представляет собой способность ПОО сохранять заданный уровень достижения целей в условиях динамических трансформаций в региональной системе СПО, определяет место и роль ПОО как подсистемы в региональной системе СПО.

Социальная значимость услуг, предоставляемых образовательной организацией, реализуется через сохранение социокультурной сферы территории, заключается в реализации стратегически важных для региона социально-экономических, социально-культурных и социально-педагогических функций.

С учетом указанных критериев может быть предложен минимальный набор показателей для выделения групп ПОО, которые по характеристикам востребованности реализуемых образовательных программ, экономической устойчивости и социальной значимости услуг,

занимающих позиции существенно выше среднего регионального уровня, в том числе показателей федерального мониторинга качества СПО (Приложение 2).

Качество ресурсов для подготовки кадров по ТОП-50 рекомендуется, кроме того, анализировать на основе следующего минимального набора качественных показателей, оцениваемых экспертным методом:

- наличие коллегиального органа управления профессиональной образовательной организации с участием работодателей (индустриальных партнеров);
- высокая степень оснащённости базы учебно-производственного и учебно-лабораторного оборудования - достаточное количество для организации массовой подготовки по группам профессий, входящих в ТОП-50, низкие сроки эксплуатации, высокая периодичность обновления, высокое качество, в том числе соответствие стандартам (инфраструктурным листам) Ворлдскиллс;
- фактически достигнутый высокий уровень квалификации преподавателей и качества методического потенциала, в том числе наличие экспертов, владеющих технологиями оценки квалификаций по методике Ворлдскиллс;
- территориальная доступность предприятий в качестве мест стажировок по реализуемым группам профессий или возможность доставки обучающихся;
- наличие договоров о сотрудничестве с предприятиями (индустриальными партнерами) по широкому спектру направлений взаимодействия, предусматривающих в том числе оказание финансовой, материально-технической и кадровой поддержки для подготовки кадров;
- наличие договоров с вузами-партнерами, научно-методический потенциал которых используется при подготовке по группам профессий, входящих в ТОП-50;
- наличие качественных общежитий для обучающихся;
- фактически достигнутый высокий уровень дизайна и качества обучающей среды - наличие электронной системы организации учебного процесса, высокая периодичность проведения ремонтов помещений, низкие сроки эксплуатации и высокая периодичность обновления учебной мебели, наличие трансформируемых аудиторий для различных задач организации учебного процесса, наличие отраслевых учебных кабинетов, созданных (оснащённых) работодателями.

Управленческие решения.

Вариант 1. Организация и проведение конкурса программ развития ведущих профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями:

- разрабатываются и утверждаются: Положение о региональном конкурсе, Критерии отбора ведущих профессиональных образовательных организаций, Формат программы развития ПОО, Положение о ведущей профессиональной образовательной организации, обеспечивающей подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями;
- создается Конкурсная комиссия и реализуются процедуры конкурсного отбора;
- по итогам конкурса определяется региональная сеть ведущих профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по определенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

Вариант 2 (возможен на стартовом этапе). Закрепление административным актом регионального уровня статуса «ведущих» за определенными профессиональными образовательными организациями:

- разрабатываются и утверждаются: административный акт регионального уровня о закреплении статуса «ведущих» ПОО, Положение о ведущей профессиональной образовательной организации, обеспечивающей подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями;
- административным актом регионального уровня определяется региональная сеть ведущих профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по выделенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

Подзадача 2.3. Формирование (корректировка) плана оптимизации сети ПОО и пошагового плана развития системы СПО (до 2020 года)

Для целей эффективной сетевой организации образовательных ресурсов региональной системы СПО на рациональных основаниях в целях обеспечения подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе ведущих профессиональных образовательных организаций необходимо:

- сформировать (скорректировать) план оптимизации региональной системы СПО, который должен предусматривать: 1) включение в сетевое сотрудничество ПОО, не вошедших в перечень ведущих; 2) проведение реорганизации ПОО (путем слияния, присоединения, репрофилирования) не вошедших в перечень ведущих, и имеющих значения показателей

востребованности, экономической устойчивости и социальной значимости существенно ниже среднерегионального уровня;

- сформировать пошаговый план развития системы СПО, предусматривающий обеспечение подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН;

– разработать нормативное правовое обеспечение региональной поддержки приоритетов в подготовке кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, предусматривающее формирование повышающих коэффициентов к нормативам финансирования обучения по образовательным программам ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН с учетом надбавок к ФОТ преподавателей, затрат на МТБ *(рекомендуемые повышающие коэффициенты значимости КЦП по ТОП-50 – 2,0; по ТОП-РЕГИОН -1,5);*

Оптимизация региональной сети профессиональных образовательных организаций должна обеспечивать организацию различных форматов сетевого взаимодействия, в том числе на базе создаваемых новых узлов сети – «ведущих» ПОО. Оптимизация как процесс и результат трансформации системы профессионального образования представляет собой комплекс взаимоувязанных управленческих действий по формированию и реализации согласованной по показателям экономической и социальной эффективности модели размещения и организации деятельности на территории региона образовательных организаций профессионального образования разных типов и видов для достижения следующих целей:

– обеспечения динамического соответствия спроса и предложения по количеству и качеству подготавливаемых рабочих и специалистов актуальным требованиям регионального рынка труда и перспективам социально-экономического развития региона;

– удовлетворения образовательных потребностей населения в профессиональном образовании, профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации;

– обеспечения качества и доступности программ профессионального образования и подготовки для различных целевых групп их потребителей и заказчиков кадров (население, государство, работодатели);

– повышения экономической эффективности использования образовательных ресурсов.

Для проведения оптимизационных мероприятий рекомендуется использовать Методические рекомендации Минобрнауки России по практической оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, включая описание принципов, методов, способов их использования.

Планируемые результаты реализации Задачи №2:

– проведен анализ выполнения системных, материально-технических, финансовых и кадровых условий, необходимых для обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-

РЕГИОН в региональной системе СПО;

- разработана модель ведущей профессиональной образовательной организации;
- по единым критериям определены «ведущие» ПОО;
- подготовлены предложения по оптимизации ресурсов региональной системы СПО в целях обеспечения подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в том числе:
 - по проектированию различных форматов сетевого взаимодействия;
 - по нормативному правовому, организационному и кадровому обеспечению сетевого взаимодействия ПОО;
 - по планируемому распределению ресурсов региональной системы СПО по обеспечению подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями, а также по иным значимым профессиям и специальностям, отражающим региональную специфику;
- сформирован план оптимизации региональной системы СПО;
- сформирован пошаговый план развития системы СПО, предусматривающий обеспечение подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН;
- разработано нормативное правовое обеспечение региональной поддержки приоритетов в подготовке кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН.

Рекомендуемые показатели результативности:

Показатель	2016	2017	2018	2019	Целевое значение к 2020 году
Удельный вес профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы ТОП-50, к общей численности ПОО (по очной форме обучения)					50
Удельный вес реализуемых профессий и специальностей СПО из ТОП-50, к общей численности реализуемых профессий и специальностей СПО (по очной форме обучения)					

Задача 3. Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям

В соответствии с Поручениями Президента Российской Федерации⁵ подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям должна

⁵ Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821)

осуществляться в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

Поэтому на выполнение условий подготовки по ТОП-50 на мировом уровне качества направлен ряд выполняемых на федеральном уровне мероприятий комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, в том числе:

- Разработка и актуализация профессиональных стандартов по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в том числе в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями
- Актуализация и утверждение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям с учетом требований профессиональных стандартов (так называемых ФГОС-«3 плюс»)
- Разработка примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям

В профессиональные стандарты и ФГОС-«3 плюс» будут «вложены» как соответствующие передовому мировому опыту квалификационные требования к профессиям по ТОП-50 (образовательные результаты), так и требования к соответствующему технологическому и ресурсному обеспечению подготовки кадров.

На региональном уровне реализация ТОП-50 потребует внедрения современных образовательных технологий, апробированных в отечественной практике и за рубежом:

- практико-ориентированные методы обучения (дуальное обучение) и связанные с ними инфраструктурные и технологические решения;
 - модульно-кредитная система обучения;
 - сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения;
 - трансляция опыта тренировок команд Ворлдскиллс в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках ФЦПРО, с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификаций рабочих кадров Минтруда России
- реализация права проведения демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями Ворлдскиллс.

Подзадача 3.1. Внедрение современных образовательных технологий, апробированных в отечественной практике и за рубежом

Рубрикатор рекомендуемых технологий.

Последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-

ориентированной (дуальной) модели обучения, является одной из целевых задач подготовки по ТОП-50, и которую невозможно решить в отрыве от всего комплекса мер по модернизации профессионального образования. А использование дуальных элементов обучения всегда подразумевает сетевое сотрудничество и взаимодействие.

Модель дуального обучения, сочетающая теоретическую подготовку на базе образовательной организации и практические занятия на рабочем месте, полностью ориентирована на производство, развивает институт наставничества и опирается на новые форматы государственно-частного партнерства, предполагающие совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место.

Модульно-кредитная система обучения - модель организации учебного процесса, которая основывается на сочетании модульных технологий обучения и зачетных образовательных единиц (зачетных кредитов), что обеспечивает гибкость подготовки в условиях быстро меняющиеся требований рынка труда, предоставляет обучающимся возможность обучаться по индивидуальной инвариантной части образовательной программы СПО, сформированной по требованиям заказчиков.

Сетевыми формами реализации образовательных программ являются:

- совместная деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, направленная на обеспечение возможности освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также при необходимости ресурсов иных организаций;
- зачет организацией, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, результатов освоения обучающимся в рамках индивидуального учебного плана программ учебных курсов, предметов, дисциплин, модулей, практик, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность, участвующих в сетевом взаимодействии.

Задачами сетевого обучения являются:

- подготовка кадров с уникальными компетенциями, востребованными на рынке труда приоритетных секторов отраслевой и региональной экономики и рынка труда;
- повышение качества образования за счет интеграции ресурсов организаций-партнеров по приоритетным направлениям отраслевого, межотраслевого и регионального развития в соответствии с международными стандартами;
- внедрение лучших образцов отечественных и зарубежных практик в образовательный процесс.

Дистанционная форма обучения, являясь, прежде всего, инструментом непрерывного образования:

- предоставляет возможность проходить обучение, не покидая места жительства и в процессе производственной деятельности;
- обеспечивает широкий доступ к образовательным отечественным и мировым ресурсам;
- предоставляет возможность организации процесса самообучения наиболее эффективным для обучающегося образом и получения всех необходимых средств самообучения;
- позволяет формировать уникальные образовательные программы за счет комбинирования курсов;
- повышает социальную и профессиональную мобильность населения, его предпринимательскую и социальную активность;
- предопределяет сохранение и развитие единого образовательного пространства.

Электронная среда «e-learning» для дистанционного обучения позволяет:

- проводить обучение в различных формах, включая синхронное, асинхронное, смешанное обучение;
- организовать взаимодействие всех участников дистанционного обучения;
- использовать современные средства обучения (тренажеры, симуляции, имитационное моделирование и т.д.);
- управлять и эффективно выстраивать обучение;
- обеспечить доступ к хранилищам электронных материалов;
- организовать коллективную работу обучающихся.

Для реализации мероприятий, связанных с внедрением современных технологий подготовки кадров рекомендуется использовать:

- Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров (Минобрнауки России, Агентство стратегических инициатив, Федеральный институт развития образования);
- Сборник по лучшим практикам развития квалификаций (по материалам заседаний Рабочей группы по поддержке лучших практик развития квалификаций и новых профессий Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям).

Подзадача 3.2. Трансляция опыта тренировок команд Ворлдскиллс в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках ФЦПРО, с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификаций рабочих кадров Минтруда России.

В сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров одним из действенных механизмов распространения и унификации требований к квалификациям и умениям является

международное движение WORLDSKILLS, организованное в целях повышения престижа рабочих профессий и развития профессионального образования путем гармонизации лучших практик и стандартов обучения посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства.

По сути, достаточно высокие и инновационные требования по квалификациям и умениям WorldSkills – это надстройки к квалификациям массовой практики. Это особенно проявляется в наукоемких квалификациях – в мехатронике, робототехнике, программировании САД, работе на станках с ЧПУ, сварочных технологиях. Для подготовки кадров по ним потребуется более гибкая, более продуманная связь с работодателями, которые должны быть не только потребителями кадров, но и непосредственными соучастниками обучения, материально технического обеспечения процесса подготовки.

Принципиально новым российским решением по трансляции международных технологий обучения и требований к квалификациям и умениям WorldSkills International (далее – WS, Ворлдскиллс) в массовую практику подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям является создание и обеспечение деятельности межрегиональных центров компетенций.

Межрегиональный центр компетенций (далее МЦК) – это формируемый новый институт системы СПО России и понимаемый как профессиональная образовательная организация, созданная в форме автономного учреждения, действующая на принципах государственно-частного партнерства с целью обеспечения лидерства в подготовке кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями.

Отличительными функциями МЦК являются:

- изучение отечественных и зарубежных тенденций и отбор лучших практик подготовки по программам СПО и профессионального обучения;
- организация разработки новых программ, модулей, методик и технологий подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50;
- экспериментальная апробация новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), программ, модулей, методик и технологий подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50 и разработка предложений для актуализации ФГОС;
- разработка и реализация механизмов трансляции лучших практик подготовки по программам СПО и профессионального обучения по перечню профессий ТОП-50;
- предоставление площадей, коммуникаций и оборудования для подготовки национальной сборной (включая кандидатов в сборную, конкурсантов, экспертов, тренеров, технических

администраторов площадки) и команд других субъектов Российской Федерации (конкурсантов, экспертов, тренеров) к участию в национальных и международных конкурсах профессионального мастерства Ворлдскиллс;

- предоставление оборудования для проведения конкурсов профессионального мастерства Ворлдскиллс (регионального и национального уровня);
- осуществление образовательной деятельности по программам повышения квалификации руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций по вопросам подготовки кадров по профессиям ТОП-50 и компетенциям Ворлдскиллс.

Важными сетевыми задачами МЦК являются:

- разработка рекомендаций для системы СПО по реализации образовательных программ по перечню профессий ТОП-50 (методика, технологии, оценочные инструменты и процедуры, индивидуальные траектории обучения и т.д.);
- повышение квалификации руководящих и педагогических работников системы СПО по вопросам реализации программ подготовки по перечню профессий ТОП-50: методика, технологии, оценочные инструменты и процедуры, индивидуальные траектории и т.д.;
- формирование банка образовательных программ и программ профессиональных модулей по перечню профессий ТОП-50;
- оказание методической поддержки руководителям и педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций по вопросам подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50;
- организация обмена опытом образовательных организаций по вопросам подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50.

Еще одной новой структурой (в рамках деятельности Минтруда России), планирующей массово реализовывать в регионах программы повышения квалификации педагогических работников системы СПО по вопросам подготовки кадров по ТОП-50 с учетом требований Ворлдскиллс, является Базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, который создан в 2013 году как сетевая структура, включающая наиболее эффективные отраслевые (учебные центры крупных компаний, предприятий и др.) и территориальные (региональные методические, научные и образовательные структуры) организации.

Именно поэтому важной задачей «ведущих» региональных ПОО является организация повышения квалификации своих работников в профильных МЦК и в Базовом центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Правом «ведущих» ПОО является также проведение итоговых демонстрационных экзаменов выпускников профессий СПО в соответствии с требованиями

Ворлдскиллс.

Планируемые результаты реализации Задачи №3:

- в целях организации подготовки по ТОП-50 на мировом уровне качества в «ведущих» ПОО организовано применение методических рекомендаций Минобрнауки России по внедрению современных образовательных технологий:
 - практико-ориентированной (дуальной) модели обучения;
 - дистанционных форм обучения;
 - кредитно-модульной системы обучения;
 - сетевых форм обучения;
- организовано повышение квалификации работников «ведущих» ПОО в профильных МЦК;
- организовано повышение квалификации работников «ведущих» ПОО в Базовом центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;
- организовано проведение итоговых демонстрационных экзаменов выпускников «ведущих» ПОО по профессиям ТОП-50 в соответствии с требованиями Ворлдскиллс.

Рекомендуемые показатели результативности:

Показатель	2016	2017	2018	2019	Целевое значение к 2020 году
Удельный вес реализуемых профессий СПО с внедрением элементов дуального обучения к общей численности реализуемых профессий СПО (по очной форме обучения)					
Удельный вес реализуемых специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения к общей численности реализуемых специальностей СПО (по очной форме обучения)					
Доля профессиональных образовательных организаций, внедривших формы модульной (кредитно-модульной) организации учебного процесса на основе современных IT-решений, поддерживающих индивидуальные образовательные траектории					
Доля профессиональных образовательных организаций, внедривших сетевые формы реализации образовательных программ					
Доля профессиональных образовательных организаций, внедривших дистанционные (электронные) формы обучения					
Удельный вес студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО, <ul style="list-style-type: none">– победителей и призеров региональных чемпионатов профессионального мастерства ВСП,- победителей и призеров национального чемпионата профессионального мастерства ВСП;- победителей и призеров региональных этапов всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального					

<p>мастерства, - победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, - победителей и призеров международных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства⁶; от общего числа обучающихся</p>					
<p>Удельный вес обучающихся (выпускников) профессий и специальностей СПО, получивших «медаль профессионализма» в соответствии со стандартами WorldSkills, от общего числа обучающихся (выпускников)</p>					
<p>Численность педагогических работников системы СПО, прошедших повышение квалификации в профильных МЦК</p>					
<p>Численность педагогических работников системы СПО, прошедших повышение квалификации в Базовом центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров</p>					
<p>Удельный вес выпускников профессий СПО, прошедших итоговый демонстрационный экзамен и набравших не менее 80 баллов по 100-балльной шкале, от общего числа выпускников по профессиям СПО</p>					
<p>Удельный вес выпускников специальностей СПО, прошедших итоговый демонстрационный экзамен и набравших не менее 80 баллов по 100-балльной шкале, от общего числа выпускников по специальностям СПО</p>					

Задача 4. Оценка и мониторинг качества подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям

Высокое качество образования является одним из показателей, определяющих успешность региональной системы СПО в целом. Понятие качества складывается из многих факторов и именно это требует наличия современных средств управления качеством:

- качество результатов подготовки (компетенции выпускников);
- качество образовательных программ;
- качество условий подготовки, созданных в образовательных организациях.

В ряде региональных систем СПО все еще слабо развиты механизмы управления качеством. Объясняется это тем, что качество само по себе рассматривается не как результат определенной работы, а как некий эффект, оказываемый иными факторами. Основным недостатком существующих внутренних и внешних методов оценки качества профессионального образования является ориентация методов контроля на проверку соблюдения требований

⁶ Для обучающихся по специальностям укрупненной группы «Физическая культура и спорт» учитываются, соответственно, соревнования регионального, федерального и международного уровня.

образовательных стандартов, а не на оценку степени удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон, а также отсутствие инструментария проверки качества освоения и формирования у выпускников общекультурных и профессиональных компетенций.

Таким образом, ставится задача привести методы и инфраструктуру оценки качества профессионального образования в соответствие с международными принципами оценки качества, такими как ориентированность: на конечный результат, на удовлетворенность всех заинтересованных сторон и сосредоточенность на интересах потребителей.

Основная стратегия решения этой задачи предполагает включение работодателей в систему управления качеством на начальном и заключительном этапах реализации профессиональных образовательных программ. Работодатель как основной заказчик качества профобразования и «потребитель» его результатов через разработку профессиональных стандартов, квалификационных характеристик должен участвовать в формировании требований к уровню профессиональной компетентности выпускника и оценке качества профессионального образования как меры достижения поставленных целей.

Оценка качества профессионального образования не имеет смысла без систематического получения заслуживающей доверия информации о результатах. Источником такой информации может служить только система прозрачной и независимой оценки квалификаций выпускников различных образовательных программ, то есть конечного результата.

Стратегически вопрос независимой оценки квалификации специалистов различного уровня рассматривается как важная часть всей системы оценки качества образования (впервые этот вопрос был поставлен в рамках проекта «Реформа системы образования», реализованного при поддержке Всемирного банка, 2002), в Концепции общероссийской системы оценки качества образования – Общероссийской системы оценки качества (ОСОКО), подготовленной Рособrnадзором, далее – эта задача последовательно входила и входит практически во все стратегические и организационные документы Президента РФ, Правительства РФ, государственные программы, ОНДП на период до 2018 года, в том числе:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (пункт 1а)
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункты 1 в, 4)
- Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. N 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям»
- Перечень поручений Президента Российской Федерации по обеспечению неотложных задач социально-экономического развития Российской Федерации № Пр-1798 от 17 июля 2012 г. (пункты 1,5)

- Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 г. № Пр-3050 от 26.12.2013 г. (пункт 11)
- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р) (раздел V.1)
- Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года (утв. Председателем Правительства РФ 31 января 2013 г.)
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р «Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы»
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников» (пункты 3,4,5).

Формулировки этой задачи несколько отличаются в различных документах (оценка квалификаций, оценка профессиональных квалификаций, сертификация квалификаций, независимые профессиональные экзамены и т.п.). При этом суть остается неизменной и заключается в создании механизмов независимой оценки и признания квалификаций граждан в соответствии с актуальными требованиями рынков труда, что является общепризнанным трендом в большинстве развитых странах. Данная задача рассматривается как составная часть формирования ОСОКО.

В рамках задачи создания системы независимой оценки квалификаций (СНОК) выделяются три основных вопроса:

1) основание для оценки – профессиональные стандарты, отражающие актуальные требования рынка труда.

2) независимость оценки – обеспечивается процедурами, независимыми от соискателя, конкретного работодателя соискателя, образовательной организации при ведущей роли независимых профессиональных объединений в контроле за работой участников СНОК.

3) методологические и институциональные рамки СНОК – единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность верификации, учет отраслевой специфики и самостоятельность профессиональных сообществ и объединений работодателей.

Исторически задача оценки и сертификации квалификаций в СССР и в России решалась как межведомственная (орган по труду отвечал за квалификационные справочники, орган управления образованием отвечал за подготовку кадров во всех формах и за присвоение квалификаций), с участием предприятий (обычно – формальным). Практически всегда

квалификации присваивались по результатам освоения образовательных программ – основных, дополнительных и т.п. Отдельных правил присвоения и признания квалификаций не существовало. В условиях государственного образования и государственной экономики такая система работала.

В условиях открытой рыночной экономики, включения России в глобальную конкуренцию и вступления в ВТО, вопрос обеспечения высокой квалификации работников, признания квалификаций на национальном и международном уровнях приобретает принципиальный характер: допуск российских предприятий к международным тендерам, кадровое обеспечение технологического перевооружения и роста производительности труда и т.п. Решение такой задачи, очевидно, невозможно без системы оценки и признания квалификаций, пользующейся доверием рынка.

Соответственно, представляется верным шагом инициация этой работы на основе взаимодействия системы образования, объединений работодателей при поддержке федеральных и региональных государственных программ. Подобное взаимодействие, включая софинансирование со стороны государства, характерно и для других развитых стран.

Законодательное оформление СНОК в настоящее время завершается. Соответствующий проект федерального закона подготовлен Минтрудом России.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обеспечение качества образования выдвигается на первый план. Законом закрепляется связь образования с требованиями рынка труда (профессиональными стандартами) - ст.11,12,46,51,52,73,74, 76,96.

На профессиональные стандарты должны ориентироваться:

ФГОС профессионального образования

- Программы профессионального обучения
- Программы дополнительного профессионального образования
- Профессионально – общественная аккредитация программ профессионального образования
- Квалификационные экзамены
- Аттестация работников сферы образования

Также законодательно закрепляется переход от государственной аккредитации учреждений к аккредитации программ (ст. 92, 93).

Ст.93 закрепляет неотъемлемую составляющую государственного контроля (надзора) в сфере образования - федеральный государственный контроль качества образования.

Законом вводится понятие «независимой оценки качества образования» (ст. 95, 96, 97).

На основании ст. 96 закона результаты общественной аккредитации или

профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации. Таким образом, государственная аккредитация программ опирается на различные механизмы контроля качества образования, в том числе общественную и профессионально-общественную аккредитацию программ. Представляется, что государственную аккредитацию и профессионально – общественную аккредитацию следует рассматривать как две независимые составляющие общего механизма, а их результаты необходимо учитывать на стадии принятия целого комплекса управленческих решений всеми участниками рынка образования.

Законом также заложена, фактически, взаимосвязь СНОК и с процедурой профессионально – общественной аккредитации образовательных программ. Так, профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. Учитывая, что качество подготовки специалистов в рамках тех образовательных программ, которые ориентированы на профессиональные стандарты, будет определяться через СНОК, информационный обмен между двумя процедурами приобретает важное значение.

В послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года Президентом Российской Федерации обозначен приоритет развития системы подготовки рабочих кадров: «К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями. Важным показателем эффективности изменений в профессиональном образовании должны стать результаты конкурсов по рабочим и инженерным профессиям. Такая система профессиональных соревнований уже давно существует в мире. Россия в нее активно включилась. Это не только шаг к повышению престижа инженерных и рабочих профессий, но и хорошая возможность ориентироваться на самые передовые рубежи в подготовке инженеров и рабочих, строить на их основе профессиональные и образовательные стандарты».

Перечень Поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821) предусматривает создание системы мониторинга качества подготовки кадров, где одним из критериев качества подготовки являются результаты участия региональных и отраслевых команд в национальных чемпионатах профессионального мастерства, в том числе в национальном чемпионате «Ворлдскиллс Россия» (далее – система мониторинга качества подготовки кадров). В соответствии с поручением

Президента Российской Федерации распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы, в рамках которого предусмотрено создание системы мониторинга качества подготовки кадров, в которой одним из критериев качества подготовки кадров являются результаты участия региональных и отраслевых команд в национальных чемпионатах профессионального мастерства, в том числе в национальном чемпионате «Ворлдскиллс Россия».

Для целей управления процессами модернизации российской системы среднего профессионального образования и профессиональной подготовки для достижения установленных целевых индикаторов и показателей эффективности реализации планируемых институциональных преобразований, выдвигается задача разработки системы мониторинга качества подготовки кадров, обеспечивающей сбор и анализ независимой, объективной и сопоставимой информации.

Принципы построения мониторинга качества подготовки кадров в СПО:

- Объективность и достоверность - выбор надежных информационных источников (независимых от запросов в ПОО, использование преимущественно расчетных показателей);
- Полнота и комплексность - агрегация информации на уровне ПОО, региона и России в целом, составление необходимого и достаточного перечня показателей;
- Валидность - выбор показателей, отражающих реальную картину в профессиональном образовании и позволяющих судить о его качестве.

Объектами мониторинга качества подготовки кадров в СПО должны стать: образовательные достижения обучающихся, квалификация выпускников, условия и процессы образовательной деятельности, обеспечивающие устойчивые высокие результаты («Гарантии качества»)

Система показателей мониторинга должна предусматривать два направления: «Качество результатов» (включая поднаправления «Качество освоения образовательных программ» и «Востребованность выпускников на рынке труда») и «Качество условий». По первому направлению должны оцениваться:

- Результаты участия в чемпионатах профмастерства, национальном чемпионате World skills Russia, результаты государственной итоговой аттестации (демонстрационный экзамен) на основе стандартов World skills International. Источник независимой информации - электронная система Ворлдскиллс Россия «Competition Information system».
- Результаты участия в процедуре независимой оценки квалификаций. Источник независимой информации - реестр системы независимой оценки квалификаций Минтруда России;

- Занятость выпускников образовательных программ СПО. Источник независимой информации - данные Пенсионного фонда России, размещенные по запросам в Федеральный реестр документов в образовании (ФРДО).

По второму направлению оцениваются группы показателей «Образовательная деятельность», «Инфраструктура», «Финансово-экономическая деятельность» и «Кадровый состав». Источник информации - данные федерального статистического наблюдения. Рекомендуемый перечень показателей мониторинга качества СПО приведен в Приложении 3.

Для решения указанной задачи №4 необходимо реализовать мероприятия, направленные на:

- формирование (доработку) региональной модели мониторинга и анализа качества СПО на основе принципов объективности и достоверности, полноты и комплексности, валидности;
- использование федеральной модели, информационных решений и системы показателей мониторинга качества СПО;
- организацию взаимодействия работодателей и ПОО по разработке систематизированных квалификационных требований, требований к порядку и процедурам, регламентов, организационно-методических документов и контрольно-измерительных материалов по оценке квалификаций выпускников ПОО и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах;
- развитие инфраструктуры оценки и признания квалификаций, признания результатов неформального профессионального обучения, в том числе:
 - организацию взаимодействия (отраслевых) объединений и организаций работодателей в субъекте Российской Федерации и региональной системы СПО по формированию независимых структур, обеспечивающих проведение процедур оценки квалификаций по ключевым отраслям региональной экономики;
 - определение совместно с работодателями уполномоченных структур по проведению профессионально-общественной оценки качества образовательных программ СПО;
- введение в состав региональных аккредитационных и аттестационных комиссий представителей отраслевых объединений работодателей, обсуждение с ними показателей аккредитации программ, ПОО, государственной итоговой аттестации выпускников системы СПО;
- организацию участия работодателей в экспертизе аттестационных материалов, критериев оценки и в процедурах промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся/выпускников ПОО;

- формирование системы анализа трудоустройства выпускников ПОО;
- учет результатов участия выпускников СПО в чемпионатах профмастерства, национальном чемпионате Worldskills Russia, результатов государственной итоговой аттестации (демонстрационный экзамен) на основе стандартов Worldskills International;
- разработку и внедрение современных инструментов оценки качества услуг профессиональных образовательных организаций, базирующихся на показателях эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) профессиональных образовательных организаций, их руководителей и основных категорий работников.

Рекомендуемые показатели результативности:

Показатель	2016	2017	2018	2019	Целевое значение к 2020 году
Удельный вес выпускников профессий СПО, получивших сертификат в независимых центрах оценки квалификаций, в общей численности выпускников профессий СПО					
Удельный вес выпускников специальностей СПО, получивших сертификат в независимых центрах оценки квалификаций, в общей численности выпускников специальностей СПО					

Приложения

Приложение 1. Поясняющие схемы

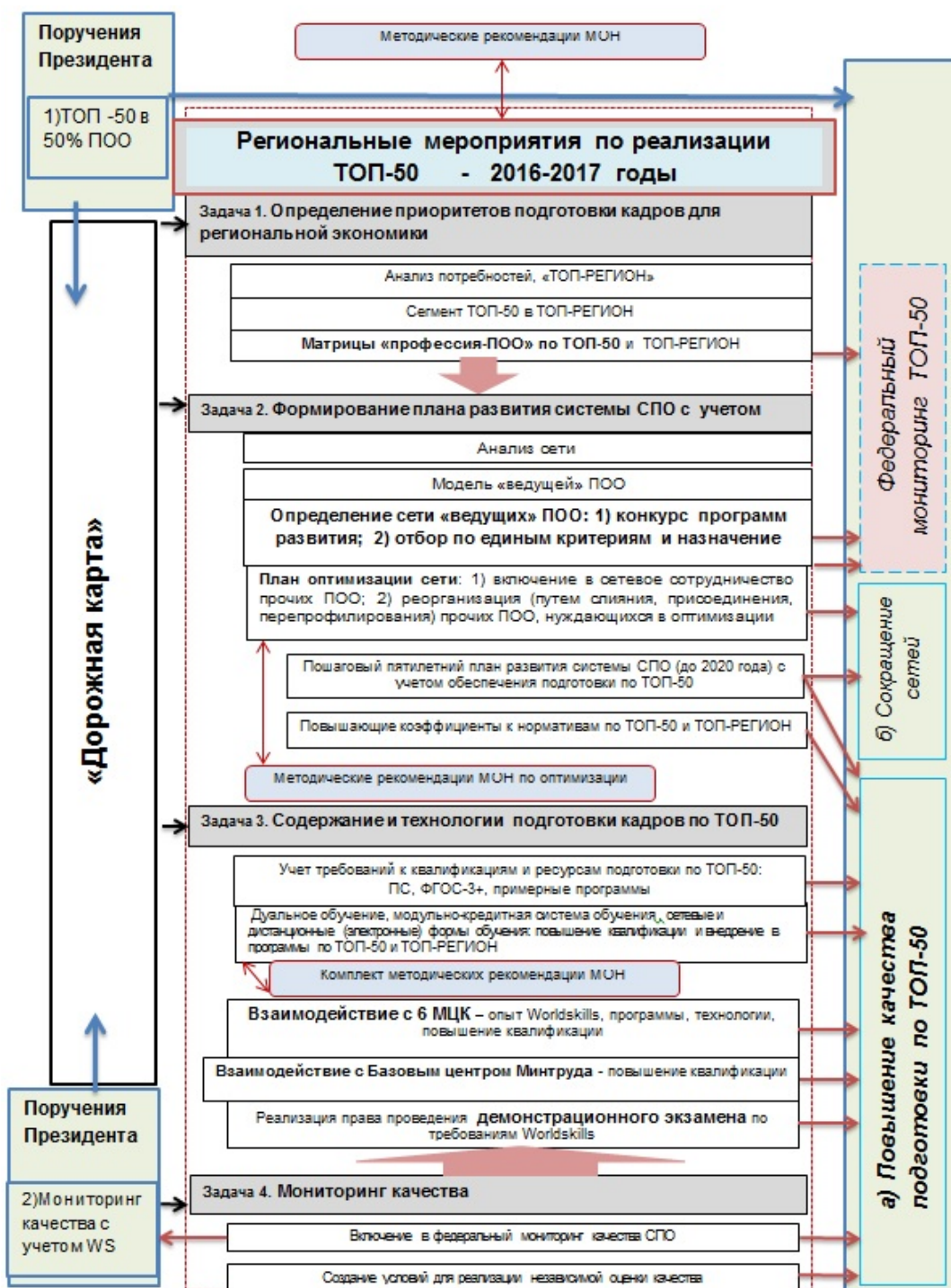
Приложение 2. Перечень 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями (ТОП-50).

Приложение 3. Перечень (федеральный) показателей мониторинга качества СПО.

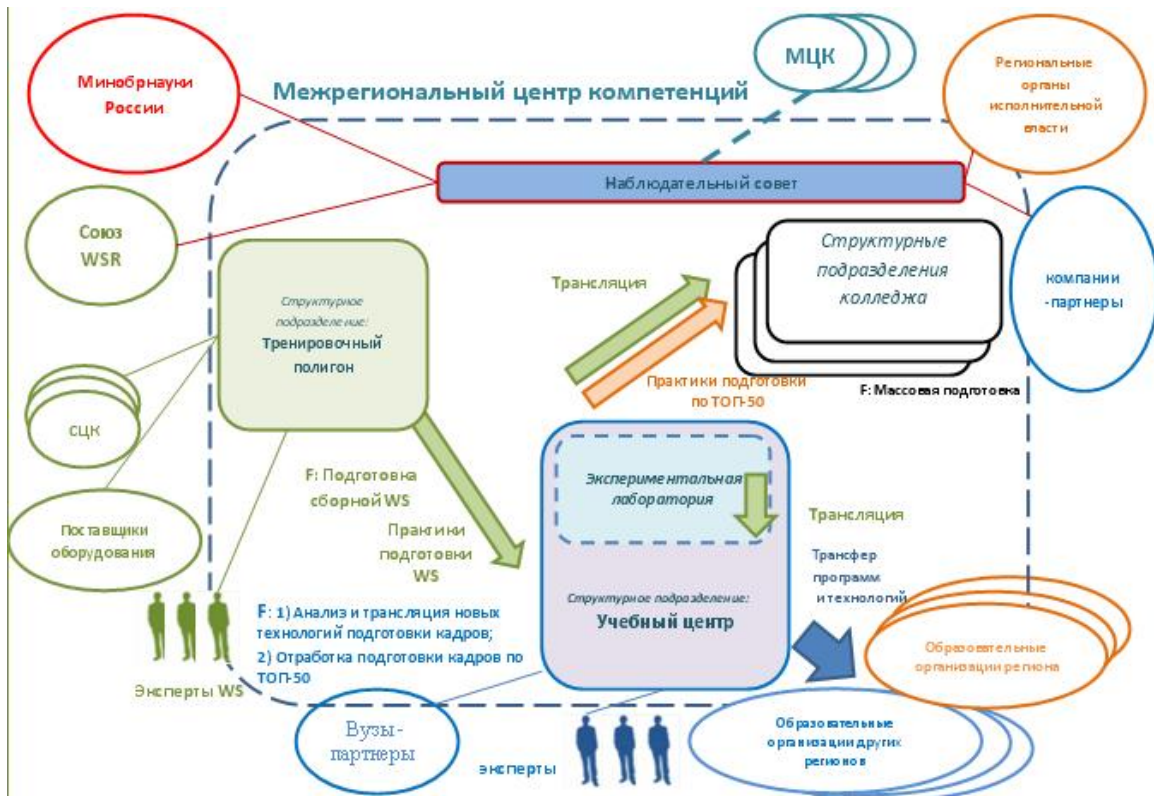
Приложение 4. Результаты анализа зарубежного опыта и опыта реализации за последние 8 лет масштабных программ и проектов в сфере профессионального образования России (резюме).

Приложение 5. Построение «ресурсопроводящих» сетей ПОО региональной системы СПО: кластерно-отраслевой подход, территориально-сетевая организация ресурсов.

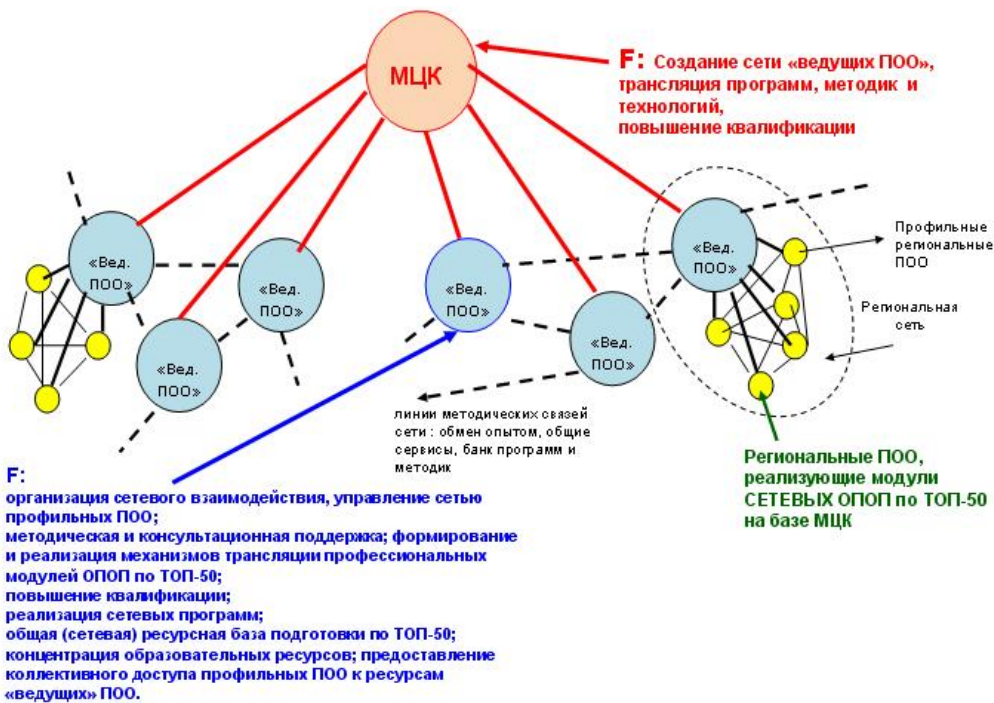
Поясняющие схемы



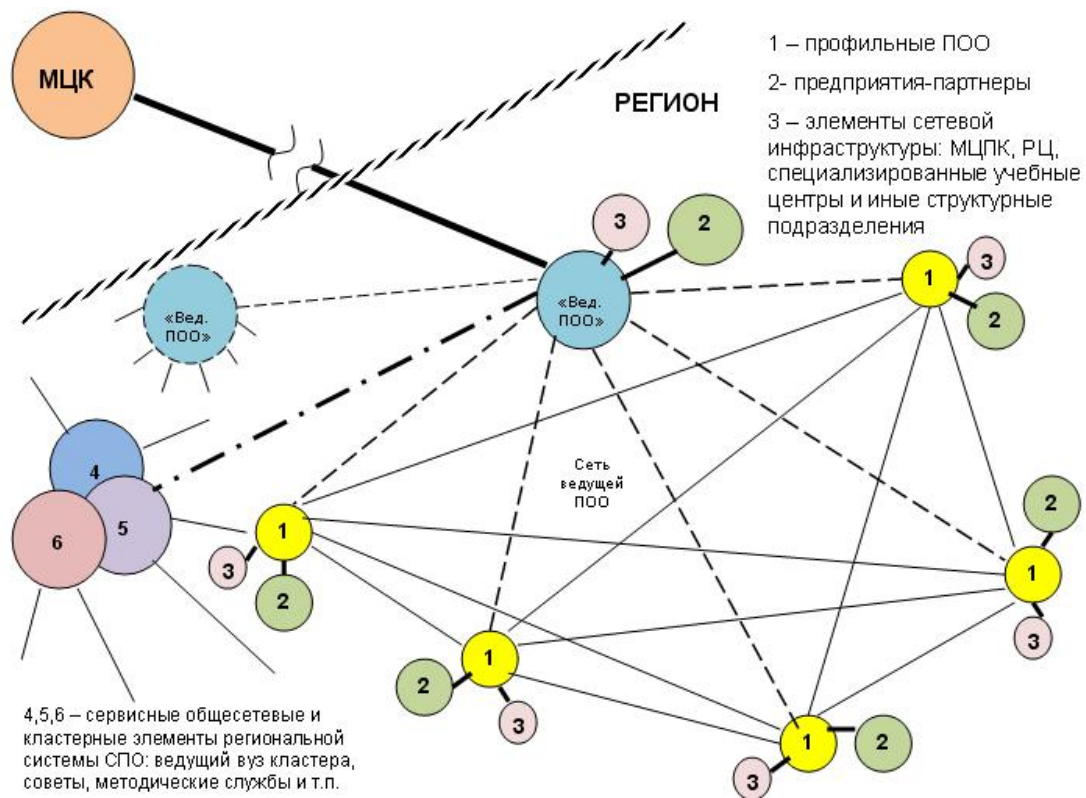
1. Структура и содержание методических рекомендаций



2. Функции межрегионального центра компетенций



3. Организация взаимодействия межрегионального центра компетенций с сетью «ведущих» региональных РПОО – ресурсных центров



4. Региональная инфраструктура системы подготовки кадров по ТОП 50 на базе «ведущих» ПОО – ресурсных центров

**Перечень 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей СПО
в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями (ТОП-50)**

(В соответствии со списком 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденным Приказом Минтруда России №831 от 02.11.2015)

1. Автомеханик
2. Администратор баз данных
3. Графический дизайнер
4. Косметолог
5. Лаборант химического анализа
6. Мастер декоративных работ
7. Мастер столярно-плотницких работ
8. Метролог
9. Мехатроник
10. Мобильный робототехник
11. Наладчик-ремонтник промышленного оборудования
12. Оператор беспилотных летательных аппаратов
13. Оператор станков с программным управлением
14. Оптик-механик
15. Парикмахер
16. Плиточник-облицовщик
17. Повар-кондитер
18. Программист
19. Разработчик Web и мультимедийных приложений
20. Сантехник
21. Сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам)
22. Сварщик
23. Сетевой и системный администратор
24. Слесарь
25. Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям)

26. Специалист по аддитивным технологиям
27. Специалист по гостеприимству
28. Специалист по информационным ресурсам
29. Специалист по информационным системам
30. Специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист)
31. Специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей
32. Специалист по обслуживанию телекоммуникаций
33. Специалист по производству и обслуживанию авиатехники
34. Специалист по тестированию в области информационных технологий
35. Специалист по техническому контролю качества продукции
36. Специалист по технологии машиностроения
37. Специалист по холодильно-вентиляционной технике
38. Техник авиационных двигателей
39. Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами
40. Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам
41. Техник по защите информации
42. Техник по композитным материалам
43. Техник по обслуживанию роботизированного производства
44. Техник-конструктор
45. Техник-механик в сельском хозяйстве
46. Техник-полиграфист
47. Технический писатель
48. Токарь-универсал
49. Фрезеровщик-универсал
50. Электромонтажник

Перечень (федеральный) показателей мониторинга качества СПО

Критерий 1. Образовательная деятельность			
№ п/п	Название показателя	Источник	Характеристика разреза наблюдения
1.1.	Удельный вес профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, к общей численности профессиональных образовательных организаций (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ
1.2.	Удельный вес реализуемых профессий и специальностей СПО из 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей, к общей численности реализуемых профессий и специальностей СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.3.	Удельный вес реализуемых профессий СПО с внедрением элементов дуального обучения к общей численности реализуемых профессий СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.4.	Удельный вес реализуемых специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения к общей численности реализуемых специальностей СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.5.	Удельный вес студентов, обучающихся по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО, в общей численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.6.	Удельный вес студентов, обучающихся по профессиям СПО на основе договоров о целевом обучении с работодателями, в общей численности студентов, обучающихся по профессиям СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.7.	Удельный вес студентов, обучающихся по специальностям СПО на основе договоров о целевом обучении с работодателями, в общей численности студентов, обучающихся по	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации

	специальностям СПО (по очной форме обучения)		
1.8.	Удельный вес студентов с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по профессиям СПО, в общей численности студентов, обучающихся по профессиям СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.9.	Удельный вес студентов с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по специальностям СПО, в общей численности студентов, обучающихся по специальностям СПО (по очной форме обучения)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.10.	Средний балл основного государственного экзамена (ОГЭ) студентов, принятых на обучение по очной форме по профессиям СПО за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (для обучающихся на базе 9 классов)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.11.	Средний балл основного государственного экзамена (ОГЭ) студентов, принятых на обучение по очной форме по специальностям СПО за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (для обучающихся на базе 9 классов)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.12.	Средний балл единого государственного экзамена (ЕГЭ) студентов, принятых на обучение по очной форме по профессиям СПО за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (для обучающихся на базе 11 классов)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.13.	Удельный вес профессий СПО с внедрением ГИА в форме демонстрационного экзамена к общей численности профессий СПО	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.14.	Удельный вес специальностей СПО с внедрением ГИА в форме демонстрационного экзамена к общей численности специальностей СПО	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
1.15.	Доля студентов, принятых на обучение по профессиям СПО с полным возмещением стоимости обучения, получивших предыдущее образование в другом регионе, в общей численности студентов, принятых на обучение с	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации

	полным возмещением стоимости обучения, к общей численности обучающихся по профессиям СПО		
1.16.	Доля студентов, принятых на обучение по специальностям СПО с полным возмещением стоимости обучения, получивших предыдущее образование в другом регионе, в общей численности студентов, принятых на обучение с полным возмещением стоимости обучения, к общей численности обучающихся по специальностям СПО	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
Критерий 2. Международная деятельность			
2.1.	Удельный вес обучающихся по образовательным программам СПО, прошедших стажировку (практику \ обучение не менее семестра (триместра)) за рубежом	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
Критерий 3. Трудоустройство выпускников образовательных программ СПО			
3.1.	Удельный вес выпускников профессий СПО, трудоустроившихся в соответствии с освоенными компетенциями (полученной профессией, специальностью) в течение года, от общего числа выпускников по профессиям СПО (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	Данные ПФР, федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
3.2.	Удельный вес выпускников специальностей СПО, трудоустроившихся в соответствии с освоенными компетенциями (полученной профессией, специальностью) в течение года, от общего числа выпускников по специальностям СПО (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
4. Качество подготовки выпускников образовательных программ СПО			
4.1.	Удельный вес студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО, _победителей и призеров региональных чемпионатов профессионального мастерства ВСР, победителей и призеров национального чемпионата профессионального мастерства ВСР; _победителей и призеров региональных этапов всероссийских	Система электронного судейства (CIS), федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации

	олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, – победителей и призеров международных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства ;от общего числа обучающихся		
4.2.	Удельный вес обучающихся (выпускников) профессий и специальностей СПО, получивших "медаль профессионализма" в соответствии со стандартами WorldSkills, от общего числа обучающихся (выпускников)	Система электронного судейства (CIS), федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
4.3.	Удельный вес выпускников профессий СПО, получивших сертификат в независимых центрах оценки квалификаций, в общей численности выпускников профессий СПО	Федеральный реестр независимой системы оценки квалификаций, федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
4.4.	Удельный вес выпускников специальностей СПО, получивших сертификат в независимых центрах оценки квалификаций, в общей численности выпускников специальностей СПО	Федеральный реестр независимой системы оценки квалификаций, федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
4.5.	Удельный вес выпускников профессий СПО, прошедших итоговый демонстрационный экзамен и набравших не менее 80 баллов по 100-балльной шкале, от общего числа выпускников по профессиям СПО	Система электронного судейства (CIS), федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
4.6.	Удельный вес выпускников специальностей СПО, прошедших итоговый демонстрационный экзамен и набравших не менее 80 баллов по 100-балльной шкале, от общего числа выпускников по специальностям СПО	Система электронного судейства (CIS), федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
Критерий 5. Инфраструктура			
5.1.	Удельный вес профессиональных образовательных организаций, создавших кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, к общей численности профессиональных образовательных	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ

	организаций		
5.2.	Доля профессиональных образовательных организаций, имеющих учебные лаборатории, мастерские, переоснащенные современным оборудованием за последние 5 лет, к общей численности профессиональных образовательных организаций ВАРИАНТЫ: 1) Количество внедренных в учебный процесс за последние 5 лет единиц современного оборудования; 2) Количество внедренных в учебный процесс за последние 5 лет единиц тренажеров-имитаторов сложного технологического оборудования	Федеральное статистическое наблюдение, Агентства профессиональных сообществ и рабочих кадров "Ворлдскиллс Россия" Данные развития	Субъекты РФ
5.3.	Удельный вес профессиональных образовательных организаций, имеющих базы для проведения практик, оснащенные современным оборудованием, приборами и специализированными полигонами, к общей численности профессиональных образовательных организаций	Федеральное статистическое наблюдение, Агентства профессиональных сообществ и рабочих кадров "Ворлдскиллс Россия" Данные развития	Субъекты РФ
5.4.	Доля внебюджетных расходов, направленных на приобретение учебно-производственного оборудования, в общем объеме внебюджетных расходов профессиональной образовательной организации	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
5.5.	Удельный вес численности студентов, проживающих в общежитиях, в общей численности студентов, нуждающихся в общежитиях	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
Критерий 6. Финансово-экономическая деятельность			
6.1.	Удельный вес финансовых средств от приносящей доход деятельности по реализации основных профессиональных образовательных программ, дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения по заказам работодателей в общем объеме финансовых средств профессиональных образовательных организаций	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
6.2.	Удельный вес финансовых средств от функционирования малых инновационных предприятий и прочей деятельности, приносящей доход, в общем объеме финансовых средств профессиональных образовательных	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации

	организаций		
6.3.	Отношение заработной платы педагогических работников образовательных организаций СПО к средней заработной плате в экономике региона	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ
6.4.	Доходы организации в расчете на 1 педагогического работника (ПР)	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
6.5.	Доходы организации в расчете на 100 студентов СПО	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
Критерий 7. Кадровый состав			
7.1.	Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на профильных предприятиях, в организациях в течение последних 3 лет, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
7.2.	Удельный вес преподавателей, мастеров производственного обучения из числа действующих руководителей, работников профильных предприятий, организаций, трудоустроенных по совместительству в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на не менее чем 25% ставки, в общей численности педагогических работников	Федеральное статистическое наблюдение	Субъекты РФ, образовательные организации
7.3.	Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих сертификат эксперта World Skills, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	Федеральное статистическое наблюдение, Данные Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Ворлдскиллс Россия"	Субъекты РФ, образовательные организации

Результаты анализа зарубежного опыта и опыта реализации за последние 8 лет масштабных программ и проектов в сфере профессионального образования России (резюме)

Зарубежный опыт (резюме)

В большинстве стран с развитой и развивающейся экономикой профессиональное образование выступает в качестве долгосрочного проекта наукоемкого производства кадровой базы экономики, поэтому именно в этой сфере со всей очевидностью пересекаются интересы государства и инициативного бизнеса, баланс которых должен достигаться в деятельности на основе партнерства. Анализ международного опыта показывает, что преимущественно проектное финансирование системы профессиональной подготовки кадров реализуется путем регулирования институционализации государственно-частных партнерств, и имеет наибольшее применение в развитых странах (США, Великобритания, Германия, Дания, Канада, Нидерланды и др.), где определяющую роль играют такие механизмы, как субсидии, федеральные программы и гранты; как законодательство в области концессий, функционирования би-полярных и мульти-секторальных партнерств, совместных предприятий, в области гибкого налогового регулирования вклада бизнеса в финансирование профобразования и схем рефинансирования затрат предприятий на обучение; как система национальных и местных общественно-государственных органов управления профобразования и координации партнерств (советы, торгово-промышленные и отраслевые палаты, ассоциации и комиссии работодателей). Участие бизнеса, как правило, включает: принятие стратегических и локальных решений в сфере профобразования, финансирование программ обучения; формирование стандартов профессиональной подготовки обучающихся; обучение преподавателей; организация обучения и стажировок на своей производственной базе и оплата затрат на обучение, проводимого на предприятии; строительство, ремонт, реконструкция и рационализация учебных помещений и общежитий образовательных организаций; оснащение оборудованием и обучающими материалами; обеспечение информационных технологий; организация питания и других социальных услуг; предоставление стипендий обучающимся; участие в управлении и софинансирование деятельности совместных структур и проектов. От 20% и выше от объемов финансирования организаций профобразования развитых стран составляют средства от реализации их совместных проектов с бизнес-структурами.

Так, профессиональное образование в Германии, Дании и Нидерландах реализуется через государственное регулирование деятельности частных компаний и организаций, занимающихся подготовкой кадров. В Германии социальное партнерство является важнейшим элементом двухсторонней системы профессионального образования и переквалификации в рамках государства, предполагающего четкое и законодательно закрепленное распределение

обязанностей между федеральным правительством и землями. За развитие профессионального обучения отвечает целый ряд структур и институтов федерального и регионального уровней. Социальные партнеры активно участвуют в разработке квалификационных требований профессионального образования. Государственное финансирование учебных заведений Германии предусматривает для учебных заведений определенные ограничения на сроки и характер распоряжения государственными средствами. Взносы работодателей покрывают все затраты на производственное обучение, а государственные средства оплачивают обучение в училищах, причем работодатели несут на себе основное бремя расходов. Земли оказывают поддержку структурам, осуществляющим обучение, в случае, если последние предоставляют требуемые услуги достаточно большому количеству граждан (охват), с учетом масштабов общего вклада в финансирование всех участвующих структур. Для Германии характерно организация непрерывного обучения на предприятиях, дуальное обучение, развернутая сеть трансформируемых обучающих центров (прототип российских МЦПК). Все большее развитие получает кооперативное финансирование (обучающие кооперативы).

В Нидерландах формирование содержания образования определяют национальные организации по профессиональному образованию и обучению, которые формируются из представителей промышленности и бизнеса, Конфедерации профсоюзов Нидерландов и системы образования. Государство устанавливает рамочные контуры возможных профессиональных образовательных программ, которые конкретизируются определенными субъектами образования и рынка труда, т.е. социальными партнерами. Национальные организации обеспечивают качество квалификационной структуры, осуществляя постоянное взаимодействие и консультирование компаний, непосредственно предоставляющих обучение; специалистов из сферы промышленности и торговли и инновационных центров по отраслям. Сеть территориальных колледжей (региональных центров - ROC) Нидерландов представлена 20 укрупненными единицами. В Нидерландах реализуется проект индивидуальных счетов на профессиональное обучение. Этот счет пополняется работодателем и вкладами самого работника и может быть израсходован исключительно в целях повышения квалификации работника.

Государственная политика Японии направлена на развитие внутрифирменного обучения. Особенность японской системы подготовки кадров состоит в том, что она включает в себя внутрифирменное обучение и государственно-муниципальное профессиональное обучение, выполняющее вспомогательную функцию внутрифирменного обучения. Управление системой профессионального образования в Японии предполагает краткосрочное централизованное обучение в зависимости от необходимых знаний и умений. Малые и средние фирмы стажировать работников в головных компаниях, у производителей оборудования, в государственных и общественных учреждениях, работающих в области профессионального обучения, в

префектурных центрах стажировки.

Модернизация системы профессионального образования в Китае это - развитие многоуровневых, многопрофильных и многофункциональных средних профессиональных учебных заведений; повышение социального имиджа системы профессионального образования; повышение квалификации педагогических кадров; развитие социального партнерства профессиональной школы с производством; нормативно-правовое обеспечение повышения социального статуса преподавателей профессионального образования и поддержки малообеспеченных учащихся, обучающихся в системе профессионального образования, увеличение доли практико-ориентированной подготовки за счет создания при учебных заведениях профобразования собственной базы практик. В Китае удачно работает система образовательных кредитов с низкой процентной ставкой. Государство погашает 50% кредита. Поэтому в Китае кредитом пользуются около 12% студентов. По прогнозам к 2020 г. для эффективного управления быстрорастущей экономикой Китая понадобится в 15 раз больше управленцев, чем сейчас. Согласно данным, совокупный объем расходов Китая на образование (без учета затрат на развитие инфраструктуры) в 2009 году составил \$155-160 млрд., что вывело страну в число мировых лидеров по объемам финансирования образовательной деятельности. С учетом затрат на строительство школ, институтов и их модернизацию объем инвестиций удваивается.

Остро стоит перед всеми развитыми странами проблема прогнозов экономического развития и связанных с ним изменений в подготовке и обучении рабочей силы. Большое значение придается ей и в странах Европейского Союза, где идет активная разработка методик и технологий прогнозирования. В странах ЕС вопросами исследования и прогнозирования рынка труда занимаются как правительственные структуры, академические исследовательские институты, трехсторонние или двусторонние структуры социального партнерства или организации работодателей, так и сами структуры системы профессионального образования.

В Германии, Франции и Испании господствует централизованный подход к прогнозированию потребности в квалификациях и умениях, в Великобритании, Дании и Швеции, наоборот, отсутствует координация на национальном уровне, в Италии признается необходимость интеграции централизованного подхода и анализа ситуации на местном уровне. На различных уровнях для целей прогнозирования используются методы макроэкономического анализа, экспертного опроса, форсайта, конференций представителей бизнеса и образования, социологического анализа квалификаций, анализа организации труда и разработки сценариев ее изменения в свете развития технологий, исследования потоков потенциальной рабочей силы, особенно молодежи. Популярными ранее методы анализа спроса и предложения уступили место анализу потоков и систем. В настоящее время обучение, умения, квалификации и профессиональная мобильность рассматриваются во взаимосвязи, и анализ направлен на

выявление механизмов, управляющих динамикой адаптации рабочих мест, квалификаций и умений. Формирование прогнозов развития рынка труда требует задействования широкого круга заинтересованных сторон и, прежде всего социальных партнеров, создания разветвленной инфраструктуры, в том числе и институциональной, осуществления широкого круга исследований на уровне предприятий, секторов и регионов, постоянного мониторинга ситуации, информационного и финансового обеспечения. Тем не менее, полностью решить проблему «перевода» потребностей в изменяющихся квалификациях на рынке труда в содержание образовательных программ до сих пор не удалось. Из опыта стран ЕС все с большей очевидностью становится ясно, что прогнозирование как таковое не является панацеей и не может решить всех проблем стратегического планирования и четко ответить на вопрос, как привести в соответствие сферу труда и сферу образования, поскольку потребности в умениях не являются синонимом потребности в обучении.

В сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров одним из действенных механизмов распространения и унификации требований к квалификациям и умениям является международное движение WORLDSKILLS, организованное в целях повышения престижа рабочих профессий и развития профессионального образования путем гармонизации лучших практик и стандартов обучения посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства. В мае 2012 года генеральной ассамблеей международной организации WorldSkills International, проводившейся в южнокорейском городе Чеджу, Россия была принята в ее состав в качестве 61 государства – члена Всемирной ассоциации WorldSkills.

По сути, достаточно высокие и инновационные требования по квалификациям и умениям WorldSkills – это надстройки к квалификациям массовой практики. Это особенно проявляется в наукоемких квалификациях – в мехатронике, робототехнике, программировании CAD, работе на станках с ЧПУ, сварочных технологиях. Для подготовки кадров по ним потребуются более гибкая, более продуманная связь с работодателями, которые должны быть не только потребителями кадров, но и непосредственными соучастниками обучения, материально технического обеспечения процесса подготовки. Так, более 200 ведущих бизнес-компаний мира приняли участие в финансировании и оснащении оборудованием чемпионата WorldSkills International в Бразилии 2014 года. Компании безвозмездно предоставляют это оборудование, поскольку проблема обеспечения производительности труда и качества продукции состоит не столько в оборудовании и новых технологиях, сколько в наличии квалифицированных кадров, которые могут на этом оборудовании работать. Именно от этого зависит конкурентоспособность экономики любой страны.

Отечественный опыт. Реализованные за последние 8 лет программы и проекты по модернизации системы СПО в субъектах Российской Федерации (резюме)

Преимущество государственной политики и последовательные меры государственной поддержки системы СПО за последние 8 лет позволили сохранить единое образовательное пространство в сфере среднего профессионального образования, сформировать точки роста и развития, несмотря на сложные организационные, финансовые и социальные процессы, связанные, прежде всего, с передачей организаций СПО на региональный уровень и переструктурированием деятельности организаций НПО⁷.

Единое образовательное пространство и социальная стабильность были сохранены, в том числе, благодаря:

- общегосударственной нормативной рамке – закону об образовании и мониторингу правоприменительной практики его внедрения на местах, а также общесистемным документам, прошедшим широкое профессиональное обсуждение (стратегия, комплекс мер и др.);
- повсеместному внедрению ФГОС;
- едиными подходами к оценке качества обучения как с формальной государственной позиции (аккредитация), так и инновационными по сути – движение WorldSkills, профессионально-общественная аккредитация, сертификация квалификаций и др.;
- федеральной поддержке единых подходов к разработке и реализации региональных программ развития профессионального образования на условиях софинансирования и конкурсного отбора, а также отработке новых моделей, механизмов и инструментов развития

При этом, передача организаций СПО на региональный уровень, означает самостоятельность и ответственность субъектов за эффективную поддержку и развитие региональных систем профессионального образования, прежде всего, в интересах собственного социально-экономического развития. Совмещение этих двух векторов – осуществления государственной политики со стороны федеральных органов власти и ее оптимальной реализации на региональном уровне с учетом имеющихся ресурсов, достигается, в том числе, за счет целевой проектной поддержки наиболее важных (стратегических или тактических) решений и практик на основе софинансирования.

Несмотря на ограниченные ресурсные возможности управления системами профессионального образования в субъектах Российской Федерации, значимыми проектами по созданию «точек роста» в системе профессионального образования и отработке моделей

⁷ См. И.В. Аржанова «Федеральные проекты развития среднего профессионального образования и реализация стратегических инноваций в субъектах Российской Федерации» - Федеральный справочник. Среднее профессиональное образование в России [информационно-аналитическое издание]; Т.1 / Центр стратегического партнерства. - М.: "Центр стратегического партнерства", 2015 - с.69 – 72.

развития среднего профессионального образования при федеральной поддержке было охвачено 64 субъекта РФ в 2007 – 2009 г.г. и 57 субъектов РФ в 2011-2015.

2007-2009 гг. Приоритетный национальный проект «Образование» по направлению «Государственная поддержка подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств». Задача - создание «точек роста» в целях преодоления отставания в структуре, объёмах и качестве подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена от требований конкурентоспособных предприятий различных отраслей экономики.

Господдержкой в объеме 8,8 млрд. руб. из средств федерального бюджета и 8,7 млрд. руб. из средств софинансирования (62,5% - средства работодателей, свыше 37% - средства субъектов РФ) охвачено 341 образовательных организаций СПО/НПО в 64 субъектах РФ.

При поддержке проекта:

- внедрено в учебный процесс более 33 000 единиц современного оборудования;
- осуществлена модернизация свыше 500 000 кв. метров аудиторного фонда;
- создано около 40 000 новых ученических мест в кабинетах/ лабораториях/ мастерских, на учебных полигонах и площадках предприятий;
- более 10 000 преподавателей и мастеров производственного обучения повысили свою квалификацию;
- открыта подготовка по более, чем 1000 новым профессиям и специальностям;
- более 37 тысяч человек прошли обучение и переподготовку по договорам, заключённым с предприятиями и службами занятости.

Отработаны модели: государственно-частного партнерства, новых организационных форм (региональные ресурсные центры, учебные подразделения на предприятиях, центры развития карьеры и др.), практико-ориентированных технологий обучения.

Комплексная и масштабная институциональная поддержка организаций НПО и СПО в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» в 2007 – 2009 г.г. (при софинансировании из средств региональных бюджетов и работодателей), позволила создать «точки роста» для последующего развития региональных систем профессионального образования, в том числе, после передачи образовательных организаций на региональный уровень.

В последующем, ситуация кардинально изменилась – государственная поддержка из средств федерального бюджета, направлялась, в основном, в качестве софинансирования отдельных областей или элементов развития региональных систем профессионального образования на основе конкурсных процедур, но с учетом государственных интересов при определении приоритетных отраслей или региональных аспектов.

Начиная с 2012 года значительно вырос ресурсный потенциал региональных систем среднего профессионального образования – сети образовательных организаций увеличилась за счет передачи большей части техникумов и колледжей с федерального на региональный уровень.

Этот процесс закрепил переход к преимущественно региональному развитию системы профессионального образования при соблюдении принципов единого федерального образовательного пространства. В результате такого резкого роста сетей, региональные системы профобразования одновременно столкнулась с рядом временных трудностей организационного, финансового, структурного, кадрового и содержательно-методического характера, связанных с процессами передачи и слияния. Но при этом руководители региональных систем впервые за последние годы получили реальные возможности провести качественную оптимизацию сетей, обеспечить приведение профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в соответствие с потребностями социально-экономического развития регионов и страны в целом.

Благодаря осуществляемой оптимизации структура сети профессионального образования стремительно меняется. Неизбежно возрастает роль сетевого взаимодействия между элементами сетей и их партнерами.

2011-2013 гг. Подмероприятие 3.1. «Развитие региональных систем профессионального образования, укрепление базовых учреждений начального и среднего профессионального образования» ФЦПРО на 2011-2015 гг. Господдержка региональных программ модернизации систем профессионального образования 30 субъектов Российской Федерации в объеме 1,5 млрд. руб. из средств федерального бюджета и 15,9 млрд. руб. из средств софинансирования (22% - средства работодателей, свыше 63% - средства субъектов РФ, свыше 7% - внебюджетные средства образовательных организаций).

При поддержке проекта:

- проведено оснащение современным учебно-производственным, компьютерным оборудованием и программным обеспечением 639-ти образовательных организаций СПО, внедрено в учебный процесс 15 000 единиц современного оборудования;
- создано около 11 000 новых ученических мест в кабинетах/ лабораториях/ мастерских, на учебных полигонах и площадках предприятий;
- разработано с привлечением ведущих работодателей, апробировано и введено в действие 9322 новых образовательных программ;
- более 11 000 преподавателей и мастеров производственного обучения повысили свою квалификацию.

Отработаны модели государственно-общественного управления на базе прогнозирования потребностей регионального рынка труда; модели новых элементов образовательной инфраструктуры ресурсопроводящих сетей ПОО (кластеры, центры прогнозирования и

мониторинга кадровых потребностей, ресурсные центры, проведено кардинальное обновление содержания и технологий образования на основе требования работодателей.

2011-2013 гг. Подмероприятие 4.1 «Создание объединений образовательных учреждений НПО и СПО на основе межрегиональных отраслевых ресурсных центров (МОРЦ) по подготовке специалистов инженерных и рабочих специальностей в рамках стратегических и приоритетных отраслей развития промышленности» ФЦПРО на 2011-2015 гг. Задача – отработка моделей межрегионального сетевого взаимодействия на базе МОРЦ.

Господдержку в объеме более 1,0 млрд. руб. из средств федерального бюджета и более 0,1 млрд. руб. из средств работодателей получили 12 образовательных организаций СПО и ВО.

При поддержке проекта:

- создано 12 моделей МОРЦ, действующих в 10 отраслях экономики, включающих 333 ОУ СПО и охватывающих 83 субъекта РФ;
- разработано и апробировано 302 сетевых образовательных программ по востребованным профессиям (специальностям), по которым прошло обучение 10264 человека;
- обеспечено активное взаимодействие с 367 работодателями в развитии МОРЦ;
- на базе МОРЦ повышение квалификации прошли более 6716 слушателей - преподавателей сети образовательных учреждений

2012-2013 г.г. Подмероприятие 3.3. «Развитие материально-технической базы образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации СКФО» ФЦПРО на 2011 – 2015 г.г.

Господдержка региональных программ развития профессионального образования 7 субъектов Российской Федерации СКФО в объеме 0,5 млрд. рублей из средств федерального бюджета и 0,026 млрд. рублей из средств софинансирования субъектов РФ СКФО.

При поддержке проекта:

- Проведено оснащение современным учебно-производственным, компьютерным оборудованием и программным обеспечением 14-ти образовательных организаций СПО и НПО СКФО, внедрено в учебный процесс более 900 единиц современного оборудования;
- Создано около 3000 новых ученических мест в кабинетах/лабораториях/ мастерских, на учебных площадках и полигонах предприятий;
- Разработано с привлечением работодателей, апробировано и введено в действие 150 образовательных программ;
- Более 200 преподавателей и мастеров производственного обучения прошли повышение квалификации;

Оснащено современными информационно-коммуникационными и техническими средствами

обучения более 200 учебных классов, кабинетов, лабораторий.

2014-2015 гг. Подмероприятие 3.2. «Совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования, с учетом опыта их реализации» ФЦПРО на 2011-2015 гг. Господдержка региональных программ модернизации систем профессионального образования 45 субъектов Российской Федерации в объеме (2014 год) 1,9 млрд. руб. из средств федерального бюджета и более 4,6 млрд. руб. из средств софинансирования (35% - средства работодателей, свыше 41% - средства субъектов РФ, 24% - внебюджетные средства образовательных организаций).

При поддержке проекта в 2014 году:

- проведено оснащение современным учебно-производственным, компьютерным оборудованием и программным обеспечением 449-ти образовательных организаций СПО, внедрено в учебный процесс 2 600 единиц современного оборудования;
- создано около 5 000 новых ученических мест в кабинетах/ лабораториях/ мастерских, на учебных полигонах и площадках предприятий;
- разработано с привлечением ведущих работодателей, апробировано и введено в действие 1100 новых образовательных программ;
- более 6500 преподавателей и мастеров производственного обучения повысили свою квалификацию;
- создано 150 многофункциональных центров прикладных квалификаций.
- создано 119 отраслевых (высокотехнологичных) центров профессионального образования для приоритетных секторов развития экономики; 115 многопрофильных региональных (территориальных) образовательных организаций СПО, ведущих подготовку кадров для муниципальных образований, субъектов малого и среднего бизнеса; 158 ресурсных центров (центров коллективного пользования).

Важные решенные задачи:

- создание в регионе системы общественно-государственного органов (отраслевых органов) по кадровой политике;
- повышение эффективности использования имеющихся ресурсов региональной системы профессионального образования, в том числе на формирование и реализацию плана оптимизации региональной сети ПОО; на поддержку развития территориально доступных многопрофильных колледжей с гибкими вариативными образовательными программами среднего профессионального образования и профессионального обучения, монопрофильных (отраслевых) колледжей, обеспечивающих подготовку для одной или нескольких организаций конкретной отрасли; на развитие сети многофункциональных

центров прикладных квалификаций; на усиление целевой концентрации уникальных образовательных ресурсов на базе ресурсных центров с целью развития на их базе сетевых форм реализации образовательного процесса; на формирование «рыночной» инфраструктуры профессионального образования (служб образовательного маркетинга, центров инжиниринга профессионального образования, информационных сервисов и др.), на создание сети методических центров профессионального образования; на внедрение и развитие кластерных моделей;

- развитие механизмов и форм участия организаций реального сектора экономики и социальной сферы в управлении региональной системой профессионального образования и образовательными организациями, в том числе на усиление роли участия работодателей в советах по профессиональному образованию при органах исполнительной власти, отраслевых советах и фондах, наблюдательных и попечительских советах профессиональных образовательных организаций, на создание и развитие территориальных образовательных кластеров.

В результате реализованных проектных мер практически во всех субъектах Российской Федерации произошли существенные, изменения качества профессионального образования, которые носили, в основном, «точечный» характер из-за ограниченности вкладываемых инвестиций. В том числе, в различных регионах отработаны эффективные оптимизационные модели, реализованы лучшие практики частно-государственного партнерства, внедрены действенные нормативные документы регионального и локального уровня, сформированы достаточно эффективные и современные институты образования.

Интернет – ресурсы:

Интернет ресурс: Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации prof-education.ru

Интернет ресурс: База правоприменительной практики модернизации профессионального образования profpravo.ntf.ru

Интернет ресурс: Методические рекомендации по вопросам сетевого взаимодействия образовательных учреждений профессионального образования в области подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности (уровня СПО)

http://bakalavr.ntf.ru/DswMedia/versiya2_rekomendaciiiposetevomuvzaimodeyst.doc

Построение «ресурсопроводящих» сетей ПОО региональной системы СПО: кластерно-отраслевой подход, территориально-сетевая организация ресурсов

Механизмы и проблемы оптимизации сети ПОО

За счет передачи большей части техникумов и колледжей с федерального на региональный уровень с значительно вырос ресурсный потенциал региональных систем среднего профессионального образования – сети образовательных организаций, что закрепило переход к преимущественно региональному развитию системы профессионального образования при соблюдении принципов единого федерального образовательного пространства. В результате произошел резкий рост сетей региональных систем образования, что привело на первом этапе ряд трудностей организационного, финансового, структурного, кадрового и содержательно-методического характера, связанных с процессами передачи и слияния. Федеральная поддержка региональных систем профессионального образования позволила их руководителям реализовать реальные возможности провести качественную оптимизацию сетей, обеспечить приведение профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в соответствие с потребностями социально-экономического развития регионов и страны в целом.

Необходимость масштабной институциональной трансформации региональных образовательных сетей в России была спровоцирована двумя обстоятельствами:

- перераспределением ответственности в сфере профессионального образования между уровнями государственной власти;
- перераспределением мощностей ПОО из-за сокращения контингента на «длинных» (основных) образовательных программах в условиях демографического спада и снижения спроса на рабочие профессии со стороны молодежи, и роста спроса на «короткие» программы со стороны взрослого населения и работодателей для переподготовки своего персонала.

Кроме того, в последние годы обозначились следующие устойчивые тенденции на российских рынках труда и образовательных услуг:

- сжимающийся рынок основных образовательных программ СПО, обусловленный демографическим спадом, сокращением спроса населения на «длинные программы» и изменением миссии системы СПО от «института социального призрения» к позиции «ресурса развития экономики»;
- бурно растущий рынок «коротких программ» за счет повышения спроса на них со стороны взрослого населения и организаций, существенных изменений в структуре квалификаций, перехода системы профессионального образования на парадигму непрерывного образования «через всю жизнь», обеспечивающую преемственность всех форм получения и наращивания квалификаций;

- рост спроса бизнеса на высокие рабочие квалификации, их оперативное и гибкое повышение и трансформацию, сопровождающийся постепенным снижением количественной потребности бизнеса в рабочих кадрах (как результат объективного процесса технологического развития и повышения автоматизации производств).

Фактически сегодня основные региональные модели оптимизации сетей ПОО (включая их реструктуризацию) учитывают эти тенденции, но остается ряд нерешенных проблем.

Одна из таких проблем заключается в том, что региональные системы СПО все еще остаются фрагментарными на региональном уровне. Наличие разных региональных учредителей ПОО (региональные органы управления в области образования, труда и занятости, здравоохранения, культуры, спорта, лесной отрасли и т.п.) понижает управляемость системы возникающими при этом барьерами распределения и согласования полномочий, межбюджетных отношений, препятствует оперативному реагированию на вызовы региональной социально-экономической ситуации и изменения образовательной политики.

Существенной проблемой для отдельных регионов является также наличие правовых препятствий на пути оптимизации сети ПОО. В законодательстве отдельных регионов, например, полномочия по реорганизации/ликвидации ПОО отнесены к ведению законодательного собрания, что лишает учредителя базового механизма реструктуризации сети.

Типичными организационными решениями при реорганизации ПОО в регионах России являются:

- 1) реорганизация одного или нескольких ПОО путем их слияния;
- 2) реорганизация одного или нескольких ПОО путем их присоединения к другому ПОО или вузу в качестве его структурных подразделений.

При этом при создании новых образовательных комплексов может возникнуть риск, связанный, прежде всего, с желанием механического присоединения ПОО к головным ПОО или вузам. Такой сценарий объединения при создании многопрофильных комплексов может привести к возможному закрытию «неудобных» головному ПОО (вузу), но востребованных или уникальных для отрасли или региона профессий и специальностей. Помимо прямых негативных последствий для рынков труда и образовательных услуг, это, в свою очередь, приводит к неэффективному использованию или выбытию из образовательного процесса высокотехнологичного или уникального оборудования лабораторных и учебно-производственных комплексов, кадровых и методических ресурсов, системы связей с работодателями, присущих присоединенным ПОО.

При таком сценарии спустя годы после присоединения ПОО к вузу нередко наблюдается «вымывание» программ СПО из вузовской практики, исчезновение этого уровня профессионального образования из вузов.

Очевидно, что процесс реструктуризации должен происходить на основе единой стратегии оптимизации сети, то есть должен быть управляемым.

Выбор принципов институционального оформления сетей и их сегментов в зависимости от отраслевой специализации и профилей образовательных организаций, а также обеспечение требований к составу и пространственной конфигурации территориальных сетей образовательных организаций СПО в каждом регионе осуществляется по-разному.

Но при любых условиях критерии оптимизации сети остаются едиными:

Критерий 1. Социальная эффективность сети, раскрываемый через показатели доступности образования, обеспечения гарантий реализации прав граждан на выбор форматов профессионального образования, соответствующих их образовательным потребностям.

Критерий 2. Соответствие системы профессионального образования актуальному состоянию и перспективам развития рынка труда территории.

Критерий 3. Экономическая эффективность сети образовательных организаций.

Следует признать, что в большинстве регионов достаточно эффективно решается проблема загрузки проектных мощностей региональной сети ПОО.

Сокращение контингента молодежной когорты на "длинных" программах в условиях демографического спада, снижение спроса на рабочие профессии со стороны молодежи, а также бурный рост спроса на "короткие" программы со стороны взрослого населения и работодателей для переподготовки своего персонала, предопределяет перераспределение мощностей образовательных организаций СПО и переход на обучение взрослых на базе региональной сети ПОО, которая теперь все более активно начинает конкурировать с корпоративными сетями подготовки кадров.

С другой стороны, ресурсы региональной сети ПОО должны активнее использоваться системой общего образования. На достаточно высоком уровне в большинстве регионов фиксируется значение показателя реализации на базе ПОО программ предпрофильного обучения или профессиональных проб (элективные курсы), основной задачей которых – профессиональная ориентация школьников, через моделирование основных элементов профессиональной деятельности - формирование готовности школьников к осознанному выбору профессии.

Таким образом, осуществляемая сегодня в России оптимизация сетей ПОО показывает в целом значительные позитивные сдвиги в области сетевой организации ресурсов, роста наполняемости ПОО, охвата системой молодежи, увеличением степени самостоятельности ПОО, роста доходов ПОО от образовательной деятельности, но демонстрирует, однако, и негативные тенденции в области обеспечения территориальной доступности профессионального образования для муниципальных районов вне крупных городов. Уже в ближайшем времени это может пагубно сказаться на экономике регионов. Данное обстоятельство должно послужить основой

для дальнейшего детального анализа и принятия управленческих решений в процессе оптимизации сетей ПОО. Одним из выходов в этой ситуации видится сохранение сети филиалов ПОО в тех муниципалитетах, где ПОО играют значимую социальную роль – сельские районы, удаленные территории и т.д.

Сетевая организация ресурсов⁸

Благодаря осуществляемой оптимизации структура сети профессионального образования стремительно меняется. Неизбежно возрастает роль сетевого взаимодействия между элементами сетей и их партнерами.

На основании ежегодного мониторинга реализации региональных программ развития профессионального образования можно утверждать, что в региональных системах среднего профессионального образования в той или иной степени на первый план выдвигаются элементы сетевых форм организации управления сетями, использующие в управлении ресурсами региональных систем среднего профессионального образования сетевые связи, отношения и технологии, и объединяющая два противоположных принципа - конкуренцию и кооперацию. Их удается совместить именно за счет специализации элементов сети. То есть сами региональные сети в недалекой перспективе будут представлять собой группы сотрудничающих многофункциональных элементов – обучающих (функциональных), управляющих и сервисных структур, скооперированных между собой для реализации единых задач подготовки квалифицированных кадров. Так, в большинстве региональных систем уже созданы и функционируют региональные общественно-государственные органы, ответственные за формирование единой кадровой политики (советы при губернаторах, комиссии, межведомственные рабочие группы и т.п.). Создаются координирующие сетевые элементы (региональные центры развития профессионального образования, агентства кластерного развития и др.), выполняющие сервисные (информационно-аналитические, контрольные, учебные, методические, экспертно-консалтинговые и др.) сетевые функции, а также функции, обеспечивающие взаимодействие между рынками труда и профессионального образования, закрепленные в регламентах их деятельности.

Сетевой принцип организации системы СПО, базируемый на целевой концентрации высокостоймых и/или эксклюзивных образовательных ресурсов по одному или нескольким профессиональным профилям (группам профессий и специальностям), обеспечении коллективного использования сконцентрированных ресурсов в одной единице сети, другими единицами, организации внутрисетевого взаимодействия единиц сети, их взаимодействии с

⁸ См. А.С. Перевертайло "Итоги регионализации: сетевой и кластерный векторы развития региональных систем профессионального образования" - Федеральный справочник. Среднее профессиональное образование в России [информационно-аналитическое издание]; Т.1 / Центр стратегического партнерства. - М.: "Центр стратегического партнерства", 2015 - с.219 - 221

предприятиями/организациями экономики, предполагает создание таких специализированных элементов сети, как ресурсные центры. Ресурсные центры представляют собой сервисные единицы сети ПОО, сконцентрированные ресурсы которых (материально-технические, методические, информационные, кадровые, система связей с работодателями как ресурс) предоставляются для коллективного доступа ПОО клиентской сети.

Сетевые структуры региональных систем среднего профессионального образования строятся как мобильные и дискретные системы с высокой степенью самостоятельности элементов. Отличительной особенностью такой сети является синергетический эффект: результат подготовки кадров сетью принципиально отличается от простого механического сложения результатов обучения каждой образовательной организации в отдельности.

В настоящее время можно (в первом, грубом приближении) выделить три модели, которые в той или иной степени реализуются в последние годы в региональных системах среднего профессионального образования России.

Необходимо отметить, что ни одна из них в чистом виде не используется. Можно пока лишь говорить о сочетании элементов этих трех моделей или преимущественном применении одной из них для управления ресурсами региональной системы.

Первая модель – «вертикально интегрированная». Региональная система среднего профессионального образования представлена централизованной сетью профессиональных образовательных организаций с линейными (реже - линейно-функциональными) жесткими иерархическими связями. Схематично, в узле такой сети располагается управляющий элемент – региональный орган исполнительной власти, в функции которого входит администрирование и управление финансовыми и материально-техническими ресурсами сети. Как правило, в такой сети присутствует еще один узел, жестко связанный с узлом управления – это сервисный элемент (учебно-методическая структура (УМЦ, ИПК), управляющий методическими, информационными и кадровыми ресурсами сети. На периферии располагаются функциональные элементы сети – профессиональные образовательные организации, которые, на своем локальном уровне образуют связи со своими социальными партнерами. В основном, это, в основном, простые договорные конструкции о социальном партнерстве, о предоставлении мест практики и т.д.

Такую модель преимущественно реализуют малые (компактные) сети ряда регионов России, что оправданно простотой управления в условиях малого масштаба (примерно до 20 образовательных организаций) и ограниченности ресурсов. Для крупных же региональных систем среднего профобразования с протяженной пространственной конфигурацией сети или в регионах с высокой плотностью населения реализация исключительно данной модели оборачивается серьезными недостатками: отсутствие самостоятельности элементов, отсутствие

конкурентной среды, перегруженность разнородными оперативно-тактическими задачами управляющего элемента, равномерное (т.е. неэффективное) распределение и использование ресурсов.

Вторая модель, активно выдвигающаяся в последние годы на первое место по применимости – «кластерная». Значимость кластерного подхода в решении задач модернизации и технологического развития экономики субъектов Российской Федерации приводит к практическому внедрению и в систему образования институциональных кластерных структур. Кластерная модель - яркий пример децентрализации управления ресурсами, что является одним из условий повышения эффективности. В этой модели, если ее описывать схематично, региональная система среднего профессионального образования представлена «гроздьями» функциональных элементов, сгруппированных по территориально-отраслевому принципу. Целью создания учебно-производственных кластеров является вертикальная и горизонтальная интеграция ресурсов образовательных организаций разного уровня (включая вузы), организаций производства и науки. Группы элементов внутри кластера образуют четкие функциональные связи между собой, создают на принципах государственно-частного партнерства собственные сервисные структуры (экспертные советы, технопарки, МИП, технико-внедренческие центры, учебные центры и др.). Ядром кластера является, как правило, крупный работодатель, а учебными и технико-внедренческими бизнес-процессами управляет совет кластера или же опорный (или головной) вуз. Если говорить в целом о региональной системе среднего профессионального образования при реализации кластерной модели, то сеть образовательных организаций управляется различными узлами, представленными координационными органами кластеров, куда входят профильные региональные органы исполнительной власти и отраслевые объединения работодателей региона. Одновременно нередко сохраняются традиционные ресурсные связи. Поэтому структура управления такой сети близка к дивизиональной.

Ориентация системы профессионального образования на развивающиеся производственные кластеры становится главным направлением ее модернизации. Именно поэтому в большинстве субъектов Российской Федерации инициаторами создания образовательных кластеров являются сами работодатели. Достоинства же кластерной модели очевидны: отраслевая специализация, качественное и оперативное решение задач кадрового обеспечения отраслей и территорий, широкое использование механизмов бизнес-менеджмента, широкий спектр применяемых моделей государственно-частного партнерства, относительная самостоятельность структурных элементов, эффективное использование ресурсов.

Региональных примеров можно сегодня привести множество: учебно–производственный кластер «машиностроение» Владимирской области, промышленно-образовательный кластер «Нижегородское Заречье», научно-образовательный кластер в сфере нефтехимии и

нефтепереработки Республики Татарстан, светотехнический образовательно-производственный кластер Республики Мордовия, Нефтегазовый кластер Республики Коми, территориальный производственно-образовательный консорциум ОАО «ГМК «Норильский никель», производственно-образовательный кластер металлургического профиля Липецкой области, кластерные группы Тамбовской области, Ядерно-инновационный и авиационный кластеры Ульяновской области, кластерное взаимодействие в рамках проектов «Титановая долина» и «Будущее белой металлургии» Свердловской области и многие другие.

Третья модель – «сетевая», которая помимо децентрализации управления ресурсами ставит целью усиление самостоятельности элементов. Кроме того, эта модель динамична – предполагает непрерывную трансформацию конфигурации сети при изменении условий и задач. Эта модель «в идеале» содержит в себе объединяющий смысловой концепт – явным для всех структур региональной системы среднего профессионального образования и ее партнеров является блок перспективного видения развития региональной системы, который задает рамку для работы всей сети образовательных организаций. По сути – «кластерная» модель является частным случаем «сетевой» модели.

Ресурсы сети при реализации сетевой модели управляются из различных узлов. Например, такими управляющими и сервисными узлами являются региональный орган исполнительной власти, Совет при губернаторе по кадровой политике, центр развития профессионального образования, региональный центр исследования рынка труда, учебно-методический центр и др. Но и функциональные элементы сети (профессиональные образовательные организации) также образуют внутренние связи с другими элементами сети и с партнерами как за счет собственной специализации (например, многопрофильный «губернский колледж» или «отраслевой высокотехнологичный центр»), так и за счет наличия структурных подразделений или совместных с бизнесом структур, являющихся сервисными для других образовательных организаций (сеть ресурсных центров, сеть многофункциональных центров прикладных квалификаций, учебные центры на предприятии, некоммерческие партнерства, маркетинговые центры и т.д.). В качестве типичных примеров преимущественной реализации элементов этой модели можно привести Самарскую область, Красноярский край, Свердловскую область, Челябинскую область и ряд других регионов. Элементы этой модели активно внедряются в рамках региональных программ развития профессионального образования при поддержке Федеральной целевой программы развития образования.

Таким образом, за последние годы в различных регионах России выработаны и реализованы важные стратегические и тактические решения, отработаны эффективные оптимизационные модели и механизмы территориально-отраслевой организации ресурсов региональной системы среднего профессионального образования, что позволит уже в самое

ближайшее время, как на федеральном, так и на региональном уровнях, в интересах формирования оптимальной и эффективной системы среднего профессионального образования в масштабах Российской Федерации, выработать и реализовать единую стратегию государственной поддержки и распространения инновационных региональных практик, адекватных опережающему развитию экономики России.

Модернизация ДПО, создание сети МЦПК⁹

Объективные процессы демографического старения населения диктуют необходимость переобучения действующих работников, привлечения к трудовой деятельности безработных граждан и лиц, в силу разных причин, выбывших из активной трудовой жизни. В контексте этих вызовов в число ведущих факторов достижения экономического успеха и социального развития выдвигаются образование и обучение граждан в течение всей жизни.

Под обучением в течение всей жизни понимают создание благоприятных условий для непрерывного обучения граждан, независимо от их возраста, квалификации или уровня образования, отвечающего их запросам и интересам и позволяющего на разных этапах жизни овладевать знаниями и компетенциями, обеспечивающими их успешную адаптацию к изменяющимся требованиям экономики и социального развития.

Особая роль в обеспечении возможностей для обучения в течение всей жизни отводится профессиональному обучению, которое под воздействием новых требований повсеместно претерпевает значительные изменения, в том числе и в Российской Федерации.

В Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрена новая институциональная форма профессионального обучения - учебные центры профессиональной квалификации, которые могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц. Формирование учебных центров профессиональной квалификации или многофункциональных центров прикладных квалификаций (далее – МЦПК) определено как перспективное направление решения задачи кадрового обеспечения отраслей, имеющих решающее значение для модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

В разделе IV «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года», также задача формирования сети МЦПК конкретизируется в их сущностных характеристиках. Они должны

⁹ См. Т.М. Трофимова «Учебные центры: новые возможности для непрерывного образования» - Федеральный справочник. Среднее профессиональное образование в России [информационно-аналитическое издание]; Т.1 / Центр стратегического партнерства. - М.: "Центр стратегического партнерства", 2015 - с.251 - 253

стать структурными единицами системы непрерывного образования и обучения, обеспечивающими: доступ к получению профессиональных квалификаций для всех возрастных групп населения от 15 лет; оперативное реагирование на обновление производства и текущие запросы предприятий; гибкость программ профессионального обучения; повышение многообразия траекторий профессионального развития; расширение полномочий работодателей в управлении подготовкой кадров.

Наиболее массовыми по количеству обученных являются такие виды программ, реализуемых в МЦПК, как программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы повышения квалификации и переподготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы дополнительного профессионального образования.

Различаются как МЦПК, ориентированные на подготовку кадров для приоритетных высокотехнологичных отраслей, имеющих стратегическое значение для развития экономики субъектов Российской Федерации, так и МЦПК, ориентированные на подготовку кадров по наиболее востребованным профессиям и специальностям. Наиболее часто встречающийся - вариант многопрофильного МЦПК, реализующего широкий портфель программ подготовки как по приоритетным, так и по массовым профессиям.

На выбор приоритетов в деятельности МЦПК существенно влияет состав предприятий - партнеров и потребителей образовательных услуг. Анализ по видам экономической деятельности (отраслям экономики) предприятий, выступающих партнерами и крупными заказчиками МЦПК, показывает, что их максимальное количество представлено предприятиями традиционных отраслей: обрабатывающего сектора, сельского хозяйства и энергетики, что можно объяснить наличием в этих отраслях стабильной потребности в подготовке кадров. Не только позитивным, но и полностью соответствующим идее МЦПК является тот факт, что среди предприятий традиционных отраслей значительна доля наиболее динамично развивающихся предприятий, связанных со сферой услуг: гостиничным, ресторанным обслуживанием, оптовой и розничной торговлей, сервисными услугами, а также строительством, транспортом и связью.

Все чаще кооперация предприятий и компаний с образовательными организациями СПО и входящими в их состав МЦПК, строится в рамках создаваемых территориальных производственно-образовательных кластеров. Вхождение в кластеры вносит коррективы в целеполагание участников, и фокус во взаимоотношениях перемещается с проблемы трудоустройства выпускников на взаимодействие в обновлении содержания и обеспечении качества подготовки с учетом технологических и иных изменений в цепочке кластера.

Вхождение в состав кластера стимулирует образовательную организацию СПО к усилению ориентации всех реализуемых программ подготовки на потребности развития отраслевой группы компаний, расположенных на территории субъекта. В силу специфики самих

программ, это, прежде всего, должно затрагивать структуру и содержание программ профессионального обучения рабочих кадров и специалистов, уже работающих на производстве.

Поскольку уже сегодня доля обучающихся по заявкам работодателей составляет практически 70 % от общего количества обученных в МЦПК, можно говорить о том, что создание условий и содействие в овладении работающими новыми квалификациями, востребованными производством, становится ключевой задачей МЦПК.

Выдвижение данной задачи в качестве ключевой обусловлено рядом факторов. Она, несомненно, связана с формированием Национальной системы квалификаций, в которой главный акцент делается на сертификацию профессиональных квалификаций работников путем организации специальных процедур оценки на основе профессиональных стандартов. Фактическое придание профессиональным стандартам статуса инструмента управления персоналом также многократно усиливает значение организации непрерывного обучения для взрослого населения, и что не менее важно, существенно расширяют масштабы этой задачи. Возможность своевременного прохождения обучения на основе качественных программ повышения квалификации или переподготовки становится частью и неотъемлемым условием успешной трудовой жизни человека, составляющей экономического и социального развития общества.

Развертывание на базе МЦПК работ по разработке и реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров и специалистов в соответствии с требованиями предприятий и бизнеса позволяет формировать качественно новый контент и отрабатывать образовательные технологии для их последующего применения в рамках основных профессиональных образовательных программ и программ профессиональной подготовки. Уже сегодня МЦПК занимаются отработкой отдельных профессиональных модулей, реализуемых в рамках сетевых профессиональных образовательных программ. Дальнейшее развитие сетевого взаимодействия МЦПК может создать дополнительные возможности для организации обучения по различным программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; повышения квалификации и стажировок педагогических работников; для расширения набора вариативных профессиональных модулей, дополнительных образовательных программ, которые могут изучаться на базе различных МЦПК – партнеров. Все это должно способствовать решению задачи обеспечения подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО в соответствии с профессиональными стандартами и лучшими мировыми достижениями.

Взаимодействие с бизнесом в совместной работе по созданию диверсифицированного набора программ, обеспечивающих потребности предприятий, способствует росту взаимопонимания и доверия со стороны бизнеса к качеству подготовки в системе СПО, что, в

свою очередь, способствует расширению сотрудничества, как в части реализации основных профессиональных программ, так и в части партнерства во внеобразовательной деятельности. Как результат, возрастает вклад государственно - частного партнерства в формирование кадровых ресурсов региона.

Приведенные выше задачи и обуславливающие их факторы диктуют необходимость выработки и реализации стратегии дальнейшего развития МЦПК, имеющей целью превращение их в рыночно - ориентированный структурный элемент образовательной системы, способный быстро и гибко реагировать на запросы предприятий и территорий в части подготовки рабочих кадров и специалистов. Основными направлениями этой стратегии могут являться следующие.

Развитие эффективных и устойчивых связей МЦПК с потребителями образовательных услуг, включая: реализацию механизмов выявления и анализа кадровых потребностей предприятий, кластеров и территорий; организацию совместной разработки программ на базе профессиональных стандартов; развитие взаимодействия в обеспечении оценки и сертификации квалификаций персонала; модернизацию процессов предоставления профориентационных услуг с учетом особенностей целевых групп населения.

Обеспечение конкурентоспособности образовательных программ, в том числе: создание кастомизированных практико-ориентированных программ, соответствующих лучшим отечественными и зарубежными стандартами и передовыми технологиям; развитие сетевого взаимодействия в целях эффективного использования образовательных ресурсов; организацию повышения квалификации и/или стажировок на рабочем месте педагогических кадров, обеспечивающих освоение современных практико - ориентированных технологий обучения.

И, наконец, формирование современной клиенто-ориентированной системы управления деятельностью МЦПК, включая разработку и реализацию систем мониторинга, оценки и управления качеством подготовки кадров на базе МЦПК с участием заказчиков/потребителей образовательных услуг; повышение степени «представленности» МЦПК в пространстве профессионального образования и обучения, повышение информационной открытости и активности.