ПРОЕКТ

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Введение.

Основные термины и сокращения.

Анализ современного состояния и развития системы профессионального образования в результате реализации современных программ ее модернизации.

Международный опыт модернизации национальных систем профессионального образования и обучения.

Перспективная модель системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

Направления развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций

1. Внедрение организационно-экономических механизмов социального партнерства в профессиональном образовании

1.1. Модернизация системы планирования подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

1.2. Внедрение новой системы квалификаций.

1.3. Создание системы независимой оценки качества подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

1.4. Создание условий для расширения спектра моделей государственно-частного партнерства.

1.5. Формирование профессионально-образовательных кластеров.

1.6. Формирование центров прикладных (профессиональных) квалификаций.

2. Обеспечение эффективного использования и развития ресурсов системы профессионального образования

2.1. Разработка и внедрение новых инструментов кадрового обеспечения.

2.2. Разработка и внедрение современных моделей ИКТ-среды.

2.3. Мониторинг и стимулирование обеспечения системы профессионального образования современными учебными материалами для подготовки по приоритетным профессиям.

2.4. Развитие центров коллективного пользования дорогостоящими кадровыми и технологическими ресурсами (ресурсных центров).

2.5. Внедрение новых моделей ресурсного обеспечения и управления образовательными программами, в тои числе модульными и сетевыми.

3. Повышение привлекательности подготовки освоения рабочих профессий и прикладных квалификаций

3.1. Обеспечение информационной открытости системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

3.2. Формирование системы непрерывного организационно-методического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся.

3.3. Повышение доступности для различных категорий граждан образовательных программ профессионального образования, соответствующих актуальным и перспективным потребностям регионального рынка труда.

3.4. Создание условий для построения и реализации индивидуальных маршрутов профессионального образования и поддержки трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Законодательное и нормативно-правовое закрепление изменения идеологии подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

Создание системы государственной поддержки выпуска печатной и медиа-продукции, ориентированной на повышение престижа подготовки по рабочим профессиям и освоения прикладных квалификаций.

Риски реализации концепции.

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

Образование в любом развитом обществе выступает в качестве ведущего социального института, решающего целый комплекс важнейших задач, связанных с эффективной передачей новым поколениям граждан ценностей и опыта, накопленных предыдущими поколениями, в качестве основы дальнейшего развития. Этим обусловлена сложная и многоуровневая структура современных образовательных систем. В этих системах выделяются отдельные блоки, выполняющие специфические задачи в интересах крупных общественных групп со своими целями, условиями и механизмами их достижения.

Экономика страны является фундаментом общественного благосостояния и, соответственно, компоненты системы образования, обеспечивающие развитие этой сферы, имеют важнейшее значение для российского общества.

Современная система подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны.

Новая модель системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций **должна быть направлена на решение следующих проблем:**

в отношении обучающихся и их семей – повышение престижа практикоориентированного профессионального образования, преодоление негативных последствий «массовизации» высшего образования, обеспечение доступности качественных образовательных программ и достоверной информации о возможных образовательных траекториях;

в отношении бизнеса – преодоление дефицита рабочих квалификаций и недоверия к системе профессионального образования, создание стимулов к партнерству;

в отношении общества в целом – повышение вклада профессионального образования в экономическое развитие России; обеспечение должного уровня социализации молодежи и взрослых; преодоление безработицы среди молодежи и снижения доверия к государству как учредителю.

Новизна концепции заключается в комплексном подходе к решению проблем повышения привлекательности системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, обеспечения взаимовыгодного партнерства профобразования и бизнеса, повышения внутренней эффективности системы профессионального образования.

Назначение концепции состоит в выборе, обосновании и систематизации ключевых задач и механизмов, направленных на достижение в среднесрочной перспективе 3-4 лет условий для устойчивого развития системы профессионального образования и её адекватного реагирования на внешние запросы и стимулы.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

Вид профессиональной деятельности – совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.

Информационно-коммуникационная технология (ИКТ) – информационные процессы и методы работы с информацией, осуществляемые с применением средств вычислительной техники и средств телекоммуникации.

Информационно-образовательная среда – система инструментальных средств и ресурсов, обеспечивающих условия для реализации образовательной деятельности на основе информационно-коммуникационных технологий (ГОСТ Р 53620-2009).

Качество образования – характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Квалификация (работника) – 1) готовность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности; 2) официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности.

Квалифицированные рабочие кадры – персонал, обладающий профессиональными квалификациями и осуществляющий трудовые функции, определенные профессиональными стандартами 1-5 квалификационных уровней по НРК.

Компетенция – способность (готовность) применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

Компетентность - наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности.

Лица с ограниченными возможностями здоровья – люди, имеющие недостатки в физическом и (или) психическом развитии. Данное понятие относится к людям не старше 18 лет. После 18-ти лет чаще используется понятие ***инвалид*** – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Национальная система квалификаций Российской Федерации - комплекс взаимосвязанных документов, обеспечивающих взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на российском и международном рынке труда. Основой Национальной системы квалификаций Российской Федерации является Национальная рамка квалификаций. НСК РФ может также включать отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальную систему оценки результатов образования и сертификации, единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации – обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России. Используется в качестве инструмента сопряжения сфер труда и образования.

Общая компетенция – способность (готовность) успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной (и иной) деятельности.

Прикладные (профессиональные) квалификации – квалификации, соответствующие видам профессиональной деятельности, определёнными профессиональными стандартами. В

рамках данной концепции рассматриваются прикладные квалификации 4-6 уровня по Национальной рамке квалификаций.

Профессиональная компетенция – способность (готовность) успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении определенной задачи профессиональной деятельности.

Профессиональная подготовка **-** ускоренная форма освоения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций *(значение соответствует по смыслу ст. 21 гл. 2 Закона РФ «Об образовании»).*

Профессиональное образование – 1) организованный процесс овладения определенными видами профессиональной деятельности, обеспечивающий развитие социально и профессионально значимых качеств личности и обеспечивающий достижение определенного образовательного ценза; 2) Результат этого процесса (подготовленность человека к определенному виду профессиональной деятельности, подтвержденная аттестатом или дипломом об освоении основной профессиональной образовательной программы.

Профессиональный стандарт – документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности, а также требования к квалификации работников.

Профессионально-образовательные кластеры - устойчивые объединения территориально близких образовательных учреждений, связанных сетевой реализацией образовательных программ, ориентированных на кадровое обеспечение организаций экономического кластера и имеющих научные, образовательные, инфраструктурные и иные связи между собой и с организациями-работодателями.

Экономическая эффективность образования – способность образования вызывать внешние эффекты, выражающиеся в системных изменениях значимых макроэкономических параметров.

Уровень квалификации (работника) **–** степень профессиональной подготовленности работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, имеющая соответствующие характеристики, признаваемые рынком труда.

Центр прикладных (профессиональных) квалификаций – организационная структура, осуществляющая образовательную деятельность по подготовке рабочих кадров для различных отраслей экономики с учетом потребностей регионального (местного) рынка труда посредством реализации программ профессионального обучения (профессиональных модулей). Могут создаваться как самостоятельные юридические лица в любых организационно-правовых формах, так и в качестве структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

СОКРАЩЕНИЯ

ПО – профессиональное образование

СПО – среднее профессиональное образование

ВПО – высшее профессиональное образование

ОУ – образовательное учреждение

ДПО – дополнительное профессиональное образование

ДППО – дополнительное профессиональное педагогическое образование

ПНПО – приоритетный национальный проект «Образование»

ФЦПРО – Федеральная целевая программа развития образования

ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт

КЦП – контрольные цифры приёма

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

ГЧП – государственно-частное партнерство

РЦ – ресурсный центр

НСК РФ – национальная система квалификаций Российской Федерации

ОРК – отраслевая рамка квалификаций

ПС – профессиональный стандарт

ЕКСД - Единый квалификационный справочник должностей служащих

ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник

Анализ современного состояния и развития системы профессионального образования в результате реализации современных программ ее модернизации

Система подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации в настоящий момент представлена программами профессиональной подготовки, начального профессионального (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) и по состоянию на 2010 год характеризуется следующими количественными показателями (см. табл.):

Таблица

	Начальное профессиональное образование	**Среднее профессиональное образование**
Количество образовательных учреждений	2 027	2 665
Общий контингент учащихся (студентов) (тыс. чел.)	652,3	1 984
Численность работников (тыс. чел.)	152,9	151, 3
Средняя заработная плата (тыс. руб.)	15,2	21,1

В соответствии с действующими Перечнями профессий НПО и специальностей СПО в течение 2007-2009 гг. были подготовлены 327 Федеральных государственных образовательных стандартов НПО и 237 Федеральных государственных образовательных стандартов СПО.

Обобщая современные оценки состояния системы профобразования, можно выделить несколько групп ключевых **проблем:**

- несбалансированность системы с требованиями рынка труда;
- низкое качество образовательных программ (включая отсутствие кадрового потенциала, современных учебных материалов) и результатов обучения;
- информационная закрытость;
- низкий уровень индивидуализации обучения;
- отсутствие системы профориентации.

Анализ программ модернизации профессионального образования конца XX-начала XXI века даёт основание утверждать о существовании слабой преемственности между профессиональным и общим образованием, устаревшей системе классификации ОКСО, отсутствии внедренческих действий в части нормативного и персонифицированного финансирования, необходимости перехода от управления профессиональным образованием на основе учреждений к управлению на основе образовательных программам.

Нерешенность этих проблем обусловливает **низкий престиж** системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций.

Работодатели отмечают отсутствие реакции системы профессионального образования на изменения в сфере труда. В настоящий момент **не существуют или не действуют** в полную силу **механизмы взаимовыгодного партнёрства** системы профессионального образования с региональными рынками труда и объединениями работодателей.

В 2012 году закончился процесс регионализации системы НПО-СПО. Остро стоит задача формирования сетей образовательных учреждений, отмечается **низкая эффективность** использования ресурсов системы профессионального образования, включая кадровое, методическое и материально-техническое обеспечение.

Обозначенные проблемы требуют решения, создания новой модели системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации с учетом международного опыта модернизации системы профессионального образования.

Раздел в работе. Далее будет проведен анализ по следующим позициям:

- устаревшая номенклатура профессий - лишь косметические меры, искусственная привязка к школьным стандартам,
- слабая и неэффективная сеть,
- необоснованное урезание профцикла в пользу общеобразовательного,
- школоподобная система повышения квалификации,
- заброшенный классификатор НПО,
- отстуствие внедренческих действий в части нормативного и персонифицированного финансирования,
- отсутствие кадрового резерва,
- низкая вариативность программ,
- распад межрегиональной координации и кооперации,
- отсутствие современных учебных материалов для большинства профессий,
- отсутствие системы мониторинга и т.п.
- Отсутствие вложений в разработки современных моделей ПО, имитация изменений.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

В течение нескольких десятилетий страны Европы предпринимают активные действия по модернизации национальных систем профессионального образования и подготовки, обеспечивая: повышение качества образования; укрепление связи между знаниями и умениями, приобретаемыми в ходе обучения, и требованиями рынка труда. Особое внимание уделяется формированию механизмов устойчивого развития профессионального образования, которые бы обеспечивали своевременное и адекватное реагирование системы на требования рынка труда. При этом подчеркивается, что решение этих задач силами только одной системы профессионального образования невозможно. Необходимо привлечение и использования потенциала всего общества, но, в первую очередь, основных бенифициаров профессионального образования - представителей сферы труда (работодателей), органов управления всех уровней (национального, регионального и локального), профессиональных и общественных организаций и сообществ.

Задача создания механизмов своевременного и адекватного реагирования системы профессионального образования на постоянно меняющиеся запросы рынка труда, решается на национальном, региональном, отраслевом и институциональном уровнях следующими путями:

1. Проведение исследований состояния и перспектив развития конкретных отраслей и экономики в целом, а так же кадрового потенциала отраслей экономики, отдельных регионов, страны, результаты которых формируют основу для разработки политики и стратегии модернизации профессионального образования. Например: «Мировые тенденции развития занятости» (GlobalEmploymentTrends), «Всемирный доклад по занятости 2004-2005: занятость, продуктивность и сокращение бедности» (WorldEmploymentReport 2004-2005:Employment, productivityandpovertyreduction), подготовленные Международной организацией труда; серия экономических обзоров по странам ОЭСР; «Процветание всех в глобальной экономике – профессиональные умения мирового уровня» «Prosperityforallintheglobaleconomy – worldclassskills» (Соединенное Королевство Великобритании) и др.

2. Разработка перспективных профессиональных стандартов.

3. Трансляция требований к результатам профессионального образования и обучения из сферы труда в сферу профессиональной подготовки происходит посредством привлечения

работодателей (в лице представителей объединений и ассоциаций работодателей или представителей конкретных предприятий): к разработке политики и стратегии развития и функционирования профессионального образования; к обновлению структуры и содержания программ профессионального образовании; к формированию системы и проведению оценивания, сертификации и аккредитации и др.

Во многих странах при министерствах и ведомствах, регулирующих профессиональное образование и подготовку, созданы и функционируют специальные структуры с участием представителей работодателей, которым предоставлены весьма широкие управленческие полномочия:

Франция: при Министерстве национального образования, Министерстве занятости и социальной защиты и Министерстве сельского хозяйства действуют консультативные комиссии по профессиональному образованию (CommissionsProfessionnellesConsultatives – CPCs), в которых половина мест в равной пропорции принадлежит представителям работодателей и работников, четверть – представителям правительства и четверть – экспертам, например, из союза учителей и преподавателей. В обязанности данных комиссий входит, в частности, разработка содержания и стандартов для всех национальных профессиональных квалификаций, начиная с первого уровня (level V – CAP (сертификат профессиональной подготовки) и BEP (сертификат общего профессионального образования)) и завершая дипломами о высшем техническом образовании (BTS – level III).

Дания: действует Консультативный совет по начальному профессиональному образованию (AdvisoryCouncilforInitialVocationalEducationandTraining - Rådetfordegrundlæggendeerhvervsrettedeuddannelser – REU), в состав которого входят двадцать членов, представляющих социальных партнеров, руководителей учебных заведений, ассоциации преподавателей и учителей, а также члены, назначаемые министром образования страны.

Германия: при правительствах земель функционируют комитеты профессиональной подготовки, в состав которых входит равное число представителей работодателей, работников и органов управления региона. Представители работодателей назначаются по рекомендации торгово-промышленных и коммерческих палат и региональных ассоциаций работодателей, представители работников - по рекомендации профессиональных союзов и региональных независимых ассоциаций работников, занимающихся проблемами социальной и профессиональной политики.

Нидерланды: представители работодателей и профессионального образования взаимодействуют по вопросам создания профессиональных профилей (аналогов профессиональных стандартов) и совершенствования программ профессиональной подготовки, проведения экзаменов в рамках национальных отраслевых экспертных центров (KenniscentrumBeroepsonderwijsBedrijfsleven) и Ассоциации экспертных центров (Verenigingvankenniscentraberoepsonderwijsbedrijfsleven – Colo).

Советы по развитию отраслевых квалификаций, действующие, например, **в Канаде, Австралии и Соединенном Королевстве Великобритании**, образованные объединениями работодателей конкретных отраслей, не только осуществляют разработку профессиональных стандартов, но и взаимодействуют с учреждениями профессионального образования и их ассоциациями, помогая им повышать качество обучения:

- через создание условий, при которых учреждения профессионального образования заинтересованы в установлении взаимодействия со сферой производства и учете ее требований в своей работе

- через финансовые механизмы. Так, в некоторых странах государство обеспечивает финансирование учреждений, реализующих программы профобразования и подготовки, в зависимости от востребованности их выпускников в сфере производства, при условии удовлетворенности работодателей качеством подготовки в данном учреждении, а также при обеспечении взаимодействий учебных заведений с предприятиями и компаниями региона.

- через аккредитационные механизмы. Получение аккредитации и права выдавать национально признаваемые дипломы, получают те учреждения профобразования, которые, например, используют профессиональные стандарты при разработке программ, привлекают представителей работодателей к проведению оценивания и аттестации учащихся. **(Австралия).**

ВЫВОДЫ В РАБОТЕ

ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Основные характеристики перспективной модели системы подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций в целом (далее – Модель) определяются задачами получения реальных и устойчивых социально–экономических эффектов для поступательного развития российской экономики, в том числе в высокотехнологичных областях. Выделение таких характеристик связано, прежде всего, с анализом текущего состояния системы подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций и определением накопившихся проблем с точки зрения основных участников этого процесса.

Анализ состояния системы, приведенный выше, и основанный на широкой экспертизе не только государственных структур, но и представителей бизнес-сообщества, профессиональных ассоциаций, международных экспертов позволяет определить следующее **основное противоречие** в ее развитии: **несоответствие однородной и монолитной по содержанию, структуре, организационным механизмам модели подготовки кадров новым реалиям рыночной экономики, требующей гибкости и многообразия подходов к формированию и реализации образовательных программ в сфере подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций.** В своей основе данная модель практически не изменилась за последние двадцать лет социально–экономических реформ и сохраняет все основные черты социалистической системы профессионально–технического образования: жесткая структура и длительные сроки освоения образовательных программ; перегрузка образовательных институтов многочисленными и разнонаправленными задачами; структурно–функциональное однообразие и отсутствие специализации; ориентация на низкие уровни квалификации и отсутствие независимой оценки результатов; приоритет функций «социального приюта» над интенсивным профессиональным обучением; концентрация всех механизмов управления в государственных структурах, слабо связанных с участниками рынка и конечными результатами системы.

Преимущественно процессные методы управления и финансирования делают систему мало восприимчивой к внешним воздействиям со стороны реального сектора экономики. Политическая установка предприятий советского периода на «помощь» учреждениям профессионального образования сформировала в этом секторе потребительское отношение к взаимодействию с бизнес–сообществом.

Таким образом, система, созданная для малоподвижной плановой экономики и ориентированная исключительно на государственную поддержку, часто обусловленную политическими мотивами, требует существенных изменений в условиях сформировавшихся рыночных отношений и задач кадрового обеспечения перехода к инновационному сценарию развития, основанному на экономике знаний.

Новая система практикоориентированного профессионального образования должна получить ряд современных характеристик, методологически связанных с рыночными подходами к функционированию российской экономики.

В условиях многообразия форм собственности, когда подавляющая часть реального сектора экономики является негосударственной, должна быть сформирована **общественно–государственная модель управления** подготовкой рабочих кадров и развитием прикладных квалификаций, основанная на разделении полномочий в принятии ряда принципиальных решений между работодателями, несущими основную ответственность за экономические

результаты, и государством, в чьих руках сохраняются имущественные комплексы образовательных организаций. При этом формула «участия» представителей бизнес-сообщества в управлении должна быть заменена делегированием ряда важнейших полномочий и ответственности отраслевым региональным и федеральным предпринимательским союзам. Будут созданы правовые условия для развития государственных имущественных комплексов образовательных организаций за счет негосударственных инвестиций, совместного использования в ходе подготовки кадров государственной и негосударственной собственности с сохранением прав и интересов всех участников. В том числе введены рыночные механизмы общественно–государственного управления не только отдельными образовательными организациями, но и образовательными кластерами, непосредственно связанными с производственными задачами территориальных и межтерриториальных отраслевых производственных цепочек.

Важным элементом новой модели практикоориентированного сектора образования должна стать **современная система квалификаций**, отвечающая перспективным задачам экономического развития, учитывающая специфику высокотехнологичных производств, новых трудовых процессов в отраслях экономики, ведущие международные тренды и привлекательная для молодежи. Разрозненные шаги по модернизации квалификационных структур, которые не привели к заметным эффектам, будут заменены целостным подходом для практикоориентированного сектора образования, включая подготовку квалифицированных и высококвалифицированных рабочих, техников, прикладной бакалавриат, дополнительное (непрерывное) профессиональное образование.

В соответствии с новой системой квалификаций, формируемой объединениями работодателей совместно с отраслевыми ведомствами, будут в течение 2-3 лет модернизированы **образовательные стандарты и программы**. При этом, количество образовательных стандартов будет существенно сокращено с одновременным увеличением разнообразия и гибкости программ профессионального образования, обеспечена их непосредственная увязка с профессиональными стандартами. Для этого будут введены соответствующие открытые процедуры.

Существенно изменятся в рамках новой модели и **механизмы реализации образовательных программ**. Гибкость и разнообразие образовательных траекторий, поиск наиболее эффективных сочетаний используемых образовательных ресурсов как в государственном, так и в негосударственном секторах профессионального образования и обучения, вовлечение в сферу ответственности образовательных организаций наряду с молодежью, взрослого населения различных социальных групп, свободный доступ к реализации государственного и целевого заказа как государственных, так и частных образовательных организаций, станут нормой новых организационных механизмов.

Потребуются адекватные изменения в подходах **к планированию и финансированию образовательных программ** (среднесрочный план и система государственного и целевого заказа, основанная на прогнозе, модульная структура формул определения нормативных затрат на реализацию образовательных программ, схемы персонифицированного финансирования и т. п.), **к построению образовательной сети** (включая крупные многопрофильные территориальные образовательные центры, специализированные образовательные структуры – центры прикладных квалификаций, центры коллективного доступа к образовательным ресурсам и т. п.).

Концентрация и более эффективное использование ресурсов позволит существенно повысить средний профессиональный уровень преподавателей, консультантов–практиков, опытных мастеров, ввести прозрачные **требования (профессиональные стандарты) к работникам организаций профессионального образования**.

Важнейшей характеристикой новой модели развития рассматриваемой системы является **внешняя оценка результатов образования и обучения**. Перенос центра оценки на конечный результат предусматривает, что ведущим звеном оценки качества подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций становятся независимые

сертификационные центры – провайдеры профессиональных экзаменов на присвоение квалификации.

Иные формы оценки качества в данном секторе будут использоваться как вторичные, для интегрированной оценки деятельности образовательных организаций, их рейтингования, оптимизации образовательных сетей, а также в тех областях, для которых не предусматривается широкое внедрение квалификационных программ (программы профессионального развития, формирования общих компетенций и т. п.). Доступность независимых профессиональных экзаменов, обеспечение доверия общества к их результатам будет обеспечиваться ведущей ролью объединений работодателей и профессиональных ассоциаций в управлении независимыми сертификационными центрами, общественно–государственными механизмами выработки единой политики и информационной поддержкой этой системы на общефедеральном уровне.

Нормальное развитие системы подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций в условиях рыночной экономики и возрастающей зависимости этой системы от бизнеса, невозможно без широкой **информационной открытости и демократических координационных механизмов.** Недооценка данного фактора в предшествующие годы привела к ряду существенных ошибок и снижению общего уровня и эффективности функционирования системы. Перспективная модель будет включать блок существенных изменений в характере управления системой подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций. Прежде всего, будут созданы информационные стандарты для представления потребителям и партнерам образовательных организаций данных об их деятельности. Будут определены виды информации, обязательной для публикации на сайте образовательной организации, требования к ее формату и другие правила, позволяющие всем заинтересованным сторонам не только получить необходимые сведенья (за исключением конфиденциальных), но и осуществлять автоматизированный мониторинг деятельности образовательных организаций с учетом специфических задач различных участников системы образования. Для предварительной оценки эффективности принимаемых решений в области подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций будут функционировать консультативные общесистемные органы на межрегиональном и федеральном уровнях. Значительная модернизация статистики в сфере профессионального образования позволит существенно расширить знания о фундаментальных процессах в этом секторе, особенно в области профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, где имеет место существенное отставание от потребностей рынка труда. Это позволит сделать возможным осознанное принятие решений и осуществлять долгосрочный прогноз развития системы.

Ключевым элементом развития системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций должна стать принципиально новая модель **мотивации менеджмента и персонала образовательных организаций** этой системы. Тесная связь этого сектора образования с реальной экономикой, более прозрачное представление результатов, обусловленное возможностью организации оценки квалификации выпускников, эффективности реализации программ и других результатов, позволяет применять соответствующие модели мотивации персонала по конечным результатам, с учетом большого опыта применения современных схем мотивации в реальном секторе. В организациях практикоориентированного сектора образования будут использованы различные модели мотивации персонала с учетом специфики решаемых задач различными видами организаций, конкретной сферы ответственности работников и функций общественно–государственных органов управления организациями.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

1. ВНЕДРЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В ПРОФЕСИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

1.1. Модернизация системы планирования подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций

Эффективность региональной системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций выражается в обеспечении большего соответствия выпусков по объему, структуре и качеству подготовки потребностям регионального и локальных рынков труда; в рациональном использовании совокупных ресурсов как системы в целом, так и образовательных организаций.

Эффективность системы в значительной степени определяется качеством управленческих решений по формированию государственного заказа на подготовку рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций; созданию системы распределения государственного заказа; обоснованности системы нормативов затрат на реализацию соответствующих образовательных программ.

Сегодня прогнозы потребности рынка труда в разрезе специальностей и профессий если и строятся, то на краткосрочную перспективу, не учитывают многих внешних факторов. Прогнозы не стали основой формирования государственного заказа, которое сегодня исходит скорее из возможностей имеющейся сети учреждений, чем из оценки текущей и перспективной потребности.

Механизм распределения государственного заказа не ориентирован на повышение эффективности его выполнения через конкурсы и стимулирование конкуренции.

Нормирование затрат на выполнение государственного заказа осуществляется в большинстве случаев «от достигнутого», достаточно сильно индивидуализированы, что не позволяет в полной мере выполнять функции стимулирования рационализации расходов, эффективно реструктурировать региональную сеть образовательных организаций, готовящих рабочие кадры, включать в нее негосударственные образовательные организации, а также необразовательные организации (предприятия).

Для решения обозначенных проблем предлагается использовать следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Принятие эффективных решений всеми участниками системы ПО невозможно без адекватного информационного обеспечения, включающего мониторинг текущего состояния и систему прогнозов. Система прогнозов должна включать: демографический прогноз, прогноз потребностей в рабочих кадрах на среднесрочную (до 3 лет) и долгосрочную перспективы (свыше 5 лет) с учетом стратегии социально-экономического развития региона, прогноз возможностей действующей системы профессионального образования. Всё это должно лечь в основу формирования государственного заказа, распределяемого между образовательными организациями всех форм собственности.

Второй инструмент. Система управления профессиональным образованием и, соответственно, система статистического учета, должны строиться не на учреждениях, а на программах. Это означает, что все организации, имеющие лицензию на осуществление образовательной деятельности, представляют отчетность о реализуемых ими программах профессионального образования и профессиональной подготовки, что позволит:

- расширить собираемую на постоянной основе статистическими службами информацию о профессиональном образовании данными о трудоустройстве и занятости выпускников, спросе на рынке труда;

- расширить собираемую информацию о дополнительном профессиональном образовании данными об используемых ресурсах,

- связать статистику рынка труда и статистику образования, привязать информацию о структуре и уровне подготовки кадров к потребностям регионального и локальных рынков труда.

Третий инструмент. Формирование государственного заказа на подготовку рабочих кадров на период 1-3 лет и на долгосрочную перспективу должно базироваться на широком вовлечении в этот процесс союзов работодателей, а также носить переходящий характер, то есть ежегодно планирование будет осуществляться на последующие три года с конкретизацией на следующий год, что позволит учитывать: изменения, происходящие в экономике и социальной сфере региона, изменения потребностей рынка труда в структуре рабочих кадров и требуемом уровне прикладных квалификаций; а также результаты деятельности образовательных организаций по подготовке рабочих кадров и удовлетворенность работодателей структурой выпуска и уровнем полученных квалификаций.

Четвёртый инструмент. Распределение государственного заказа между образовательными организациями должно производиться на разные сроки, но учитывая необходимость разработки финансового плана государственных (муниципальных) организаций не менее чем на три года, основной срок соглашений на его реализацию также должен охватывать указанный временной период. Необходимо предусмотреть возможность участия в выполнении государственного заказа образовательных организаций разных форм собственности и совместное исполнение государственного заказа несколькими организациями на модульной основе.

Пятый инструмент. Переход к финансовому обеспечению реализации государственного заказа на подготовку рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на основе бюджетных субсидий должен базироваться на расчете нормативных затрат на оказание соответствующих образовательных услуг.

В этой связи необходимо обеспечить совершенствование методов расчета нормативов, включая:

- установление нормативов затрат по группам профессий (специальностей) подготовки (с выделением приоритетных профессий (специальностей);

- установление раздельно нормативов затрат по переменным расходам и по условно-постоянным расходам или унификация затрат по переменным расходам и сохранение индивидуализации по условно-постоянным расходам;

- установление корректирующих коэффициентов в зависимости от фондоемкости и/или трудоемкости образовательных программ.

Система нормативов должна корректироваться по мере накопления опыта их использования.

1.2. Внедрение новой системы квалификаций

Динамика изменений рынка труда обусловливает необходимость систематического обновления образовательных программ подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

В течение последнего десятилетия сделаны серьезные шаги по формированию НСК РФ: создана Национальная рамка квалификаций, разработаны необходимые научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов (ПС), созданы и утверждены комиссией РСПП профессиональные стандарты по более чем 60-ти видам трудовой деятельности, в стадии подготовки находится Национальный план развития профессиональных стандартов, подготовлен проект общероссийского классификатора образовательных программ. Однако темпы внедрения НСК РФ недостаточны, что приводит к качественным рассогласованиям квалификации выпускников системы профессионального образования и требований рынка труда.

Ускорению процесса внедрения НСК РФ будет способствовать ряд **инструментов.**

Первый инструмент. Создание правового поля и соответствующих механизмов не только для формирования новых квалификаций, но и для их применения в сфере профессионального образования.

Второй инструмент. Введение в действие Национальной и отраслевых рамок квалификаций, Общероссийского классификатора образовательных программ, механизмов легализации профессиональных стандартов. Официальный статус этих документов обеспечит разработку и внедрение организационно-правовых механизмов обновления федеральных государственных образовательных стандартов, совершенствования образовательных программ, регламентирующих подготовку рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций. Новая система классификации программ позволит установить оптимальный порядок разработки, экспертизы, обращения примерных образовательных программ, создать реестр примерных основных образовательных программ подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, разработать и утвердить процедуру аккредитации организаций, которым предоставляется право ведения такого реестра.

Третий инструмент. Подготовка необходимого количества экспертов по разработке профессиональных стандартов, образовательных стандартов, образовательных программ. Соответствующие программы должны быть внедрены во всех отраслях и регионах при соблюдении единых методических подходов и обеспечении внешнего контроля результатов обучения.

1.3. Создание системы независимой оценки качества подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций

Совершенствование результатов, содержания и технологий подготовки кадров напрямую связано с формированием внешней независимой системы оценки качества профессионального образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия.

В настоящее время в России сохраняется ситуация, при которой единственным гарантом качества профессионального образования остается государство. В связи с этим исключается возможность объективной оценки социально-экономической эффективности профессионального образования со стороны работодателей, фактически отсутствует обратная связь между провайдерами и основными потребителями образовательных услуг. Как следствие – закрытость системы профессионального образования, ее невысокая инвестиционная привлекательность, сохраняющееся противоречие между требованиями реального сектора экономики к квалификации профессионалов и уровнем подготовки выпускников системы профессионального образования.

За последние годы **сложились определенные предпосылки становления системы независимой оценки результатов профессионального образования**. Создана нормативная база, обеспечивающая объединениям работодателей возможность участия в оценке качества образования; сформирован общественно-государственный орган системы независимой оценки качества профессионального образования. При участии работодателей разработаны типовые и отраслевые модели оценки и сертификации квалификаций; подготовлено научно-методическое сопровождение внедрения технологий и измерительных материалов для оценки качества профессионального образования на основе профессиональных стандартов. В ряде субъектов Российской Федерации созданы региональные центры сертификации профессиональных квалификаций. Постепенно начинают формироваться модели аккредитации образовательных программ с участием социальных партнеров, правда, пока они охватывают в основном сектор высшего образования.

Однако темпы развития системы независимой оценки качества профессионального образования пока невелики. Опыт сертификации квалификаций и общественно-профессиональной аккредитации программ продолжает оставаться локальным.

Для решения обозначенной проблемы целесообразны следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Внедрение типовых моделей системы оценки и сертификации квалификаций в субъектах Российской Федерации.

Второй инструмент. Разработка и внедрение организационно-методического обеспечения общественно-профессиональной аккредитации программ подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций и механизмов учета результатов общественно-профессиональной аккредитации при проведении государственной аккредитации.

Третий инструмент. Обеспечение разделения документов об образовании и квалификации и соответствующих процедур аттестации.

Четвёртый инструмент. Формирование экспертного сообщества для проведения на должном уровне процедур оценки и сертификации квалификаций.

1. 4. Создание условий для расширения спектра моделей государственно-частного партнерства

Анализ международного опыта показывает, что государственное регулирование институциализации государственно-частного партнерства (ГЧП) в сфере профессионального образования (ПО), может опираться на 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 ПО и схем рефинансирования затрат бизнеса на обучение; как система национальных и местных общественно-государственных органов управления ПО. Участие бизнеса, как правило, включает: принятие стратегических и оперативных решений в сфере ПО, 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 объемов финансирования организаций ПО развитых стран (США, Великобритания, Германия, Дания, Канада, Нидерланды и др.) составляют средства от реализации их совместных проектов с бизнес-структурами.

В России практика ГЧП в профессиональном образовании, в основном, ограничивается договорными формами взаимодействия государственных учреждений профобразования и бизнеса. Об этом свидетельствует, в том числе, и опыт реализации приоритетного национального проекта «Образование» по направлению «Государственная поддержка учреждений начального и среднего профессионального образования» в 2007–2010 гг.[1]

Развитие ГЧП в сфере профессионального образования в России ограничивается существующей практикой налогообложения, отсутствием мер экономического

[1] В рамках ПНПО за период 2007–2010 гг. на конкурсной основе была оказана поддержка 341 государственному образовательному учреждению НПО и СПО в 64 субъектах Российской Федерации. Объем средств федерального бюджета составил 8,8 млрд. рублей; на условиях софинансирования было привлечено 8,7 млрд. рублей, при этом в общем объеме софинансирования 62,5 % составили средства работодателей, среди которых: ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», Росатом, Новолипецкий металлургический комбинат, Магнитогорский металлургический комбинат, ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «ГМК «Норильский Никель», ОАО «Русал», ОАО «Северсталь» и многие другие.

поощрения ГЧП. Еще одной группой причин, сдерживающих развитие ГЧП, является **недостаточность или полное отсутствие инфраструктуры ПО**, представляющей собой отлаженную систему национальных и местных общественно-государственных органов управления ПО и координации ГЧП (советы по ГЧП, организации, объединения и комиссии работодателей).

При этом в рамках поддерживаемых ФЦПРО на 2011-2015 гг. региональных комплексных программ развития ПО удалось придать новый импульс решению проблем вовлечения бизнеса в процесс принятия решений в сфере ПО, вопросов организации взаимодействия государственной и корпоративных сетей подготовки кадров, создания инфраструктуры ПО. Поэтому изучение инновационного регионального опыта в развитии моделей ГЧП для целей дальнейшего распространения в системе ПО представляется одной из важных задач.

Таким образом, для расширения спектра моделей государственно-частного партнерства необходимо в первую очередь ввести следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Анализ эффективных моделей и инновационных практик государственно-частного партнерства, их формализация, распространение и развитие (в том числе в части нормативно-правовых и организационных аспектов).

Второй инструмент

Анализ и внедрение эффективных государственно-частных механизмов подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств по практико-ориентированным образовательным программам начального и среднего профессионального образования в условиях взаимодействия государственной и корпоративных сетей профессионального образования и подготовки кадров.

Третий инструмент Создание и нормативно–правовое обеспечение новых моделей ГЧП по конкретным направлениям реализации стратегии развития профессионального образования, обновление нормативной правовой базы, регулирующей государственно-частное партнерство в профессиональном образовании.

1.5. Формирование профессионально-образовательных кластеров

Одной из современных форм взаимодействия профессионального образования с бизнесом, направленного на развитие инноваций в научно-исследовательской, опытно-конструкторской, производственной, экспертной и других сферах деятельности должны стать профессионально–образовательные кластеры.

Однако современное производство и система профессионального образования находятся вне "зоны видимости" друг друга: более 65 % российских предприятий, не сотрудничают с учреждениями профессионального образования. Относительно небольшая часть проектов развития профессионально-образовательных кластеров достигает стадии практической реализации. **Проблемы** взаимодействия заключаются в следующем:

- организации-работодатели не верят в возможность качественной подготовки кадров государственными образовательными организациями, которые в свою очередь не довольны условиями производственной практики, участием организаций-работодателей в материально-техническом обеспечении учебного процесса; создание кластеров часто осуществляется административным путем, а не на основе взаимного интереса участников;
- не созданы механизмы нормативно-правовой, организационной, методической, информационно-консультационной поддержки развития профессионально-образовательных кластеров;
- не развиты механизмы содействия развитию социального и государственно-частного партнерства: отсутствуют налоговые льготы для предприятий, информационная и PR-поддержка формирования профессионально-образовательных кластеров.

Для решения этих проблем необходимы следующие **инструменты и условия**.

Первый инструмент. Разработка и экспериментальная апробация различных моделей формирования и функционирования региональных и межрегиональных профессионально-образовательных кластеров. Проведение эксперимента должно регламентироваться Постановлением Правительства РФ. В рамках эксперимента, в том числе должна быть разработана организационно-методическая и нормативно-правовая база. Последняя в зависимости от сферы применения должна пройти утверждение на федеральном или региональном уровне.

Второй инструмент. Утверждение и информационная поддержка внедрения нормативной правовой базы развития профессионально-образовательных кластеров, в том числе по следующим вопросам:

- управление профессионально-образовательным кластером;
- лицензирование образовательной деятельности: возможность лицензирования отдельных модулей образовательной программы;
- особый порядок формирования и распределения государственного заказа на подготовку кадров;
- создание хозяйственных обществ организациями среднего профессионального образования.

Третий инструмент. Создание эффективной и доступной системы консультационной поддержки развития профессионально-образовательных кластеров.

Четвёртый инструмент. Поддержка ресурсных центров, бизнес-инкубаторов, технопарков, создаваемых в рамках развития профессионально-образовательных кластеров, в том числе, софинансирование оснащения учебным, лабораторным, производственным оборудованием.

Условия развития профессионально-образовательных кластеров:

- развитие инновационных экономических кластеров, высокотехнологичных производств, генерирующих потребности в высококвалифицированных кадрах; создание социальной инфраструктуры для трудоустройства, профессионального и карьерного роста молодых специалистов, включая вопросы их обеспечения жильем;
- использование проектного подхода и ориентация на результат при предоставлении государственного финансирования развития профессионально-образовательных кластеров в рамках государственно-частного партнерства;
- разработка четких критериев и проведение мониторинга эффективности функционирования объединений учреждений профессионального образования кластерного типа с участием организаций-работодателей;
- предоставление налоговых льгот и других преференций участникам государственно-частного партнерства в профессиональном образовании;
- информационная и PR-поддержка формирования профессионально-образовательных кластеров, в том числе освещение в СМИ лучших практик.

1.6. Формирование Центров прикладных (профессиональных) квалификаций

Формирование Центров прикладных (профессиональных) квалификаций имеет целью кадровое обеспечение регионального (местного) рынка труда посредством реализации программ профессионального обучения. Профессиональное обучение в названных Центрах должно осуществляться по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих.

Деятельность Центров должна быть направлена на решение следующих задач:

- кадровое обеспечение, реализуемых субъектами Российской Федерации программ и стратегий экономического развития;
- подготовка новых квалифицированных рабочих по профессиям, наиболее востребованным на региональных (местных) рынках труда;

- образовательная поддержка мобильности рабочих кадров, обеспечение ускоренной подготовки персонала при переходе на новую должность, освоении нового оборудования и т.д.

Основными инструментами, обеспечивающими эффективность деятельности Центров, являются:

Первый инструмент. Реализация образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов и согласованных с работодателями.

Второй инструмент. Организация итоговой аттестации выпускников на базе независимых сертификационных центров.

Третий инструмент. Обеспечение высокого качества подготовки, основанного на использовании современного оборудования, высококвалифицированных кадров, современных электронных учебных материалов и образовательных технологий.

Четвёртый инструмент. Реализация при создании и функционировании центров принципов государственно-частного партнерства.

Пятый инструмент. Свободный доступ центров к реализации государственного заказа на подготовку кадров.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Разработка и внедрение новых инструментов кадрового обеспечения

Эффективность решения системой профессионального образования задач подготовки кадров для развивающейся экономики определяется способностью ее собственного кадрового корпуса наращивать свои компетенции: осваивать современную технику и новые производственные технологии, создавать и использовать современные образовательные технологии, быть мобильным на рынке образовательных услуг. Однако в настоящее время в области кадрового обеспечения профессионального образования существует ряд **проблем.**

Во многих регионах РФ органы управления образованием не имеют данных о возрастной структуре, квалификации и компетенциях педагогических работников, распространении совместительства, прогнозе вакансий и др. Отсюда ошибки в подборе и расстановке кадров, планировании карьерного роста и повышения квалификации (ПК).

Существует проблема мотивационной готовности преподавателей и мастеров производственного обучения к деятельности в условиях рыночной экономики, их компетентности в области современных производственных технологий, включая опыт их использования. Несмотря на востребованность, утрачена некогда развитая система подготовки инженерно-педагогических кадров на базе технических вузов.

Руководители образовательных организаций в большинстве своем не готовы к стратегическому планированию, отказу от ориентации исключительно на бюджетные источники финансирования, развитию социального и государственно-частного партнерства, иных видов деятельности, приносящей доход, кроме подготовки по основным профессиональным программам. Работа по созданию кадрового резерва часто носит декларативный характер: специалисты долгие годы находятся в резерве, проблема решается в оперативном порядке в момент появления вакансии.

В системе дополнительного профессионально-педагогического образования (ДППО) доминируют психолого-педагогическая подготовка и информационные, а не компетентностно ориентированные, соответствующие профилю деятельности, программы. Большинство работников проходит повышение квалификации один раз в пять лет в объеме 72-х часов. Внешняя оценка качества программ ДППО, в том числе эффективности использования в профессиональной деятельности новых компетенций, умений и знаний, скорее имитируется, чем осуществляется. Дает сбои система аттестации педагогических и управленческих кадров.

Для решения обозначенных проблем предлагается использовать следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Для фиксации изменившихся требований к работникам профессионального образования, развития данной области профессиональной деятельности необходимо разработать отраслевую рамку квалификаций сферы профессионального образования (ОРК) и соответствующие профессиональные стандарты (ПС). Эти документы позволят решать широкий круг задач в области управления персоналом, формировать актуальные и качественные программы основного и дополнительного профессионального педагогического образования, разрабатывать средства оценки для проведения аттестации и сертификации квалификаций работников профессионального образования.

Второй инструмент. Решение задач информационного обеспечения управления кадрами требует создания в каждом регионе РФ системы мониторинга и прогнозирования потребностей профессионального образования в развитии кадровых ресурсов.

Третий инструмент. В плане совершенствования основного профессионально-педагогического образования необходима организационно-методическая поддержка технических вузов, готовых осуществлять подготовку инженерно-педагогических кадров и планирование соответствующего госзадания.

Четвертый инструмент. Внедрение механизмов персонифицированного бюджетного финансирования программ ПК должно привести к развитию конкуренции и разнообразия на рынке ДППО за счет привлечения новых провайдеров, в том числе негосударственных. Вместе с развитием кредитно-модульной системы и сетевых механизмов реализации программ ДПО это создаст возможность выбора программ и организаций повышения квалификаций, в том числе, программ, направленных на усовершенствование фундаментальной подготовки в профильных вузах, стажировку в профильных организациях. **Важным условием** реализации описанной модели является переход к смешанному бюджетному и внебюджетному, за счет средств юридических и (или) физических лиц, финансированию повышения квалификации. Это позволит работникам чаще проходить курсы повышения квалификации, а также повысит требовательность заказчика к качеству услуг.

Пятый инструмент. Формирование кадрового резерва и системы наставничества. Целенаправленная деятельность в данном направлении позволит организовать систематическую подготовку резерва, включающую стажировки, участие в инновационной проектной, методической, управленческой и производственной деятельности; решать задачи поддержки профессионального становления молодых педагогов.

2.2. Разработка и внедрение современных моделей ИКТ-среды

Современные модели ИКТ-среды обладают широкими возможностями повышения эффективности образовательного процесса. Вместе с тем, требуют для разработки и внедрения высоко-квалифицированных специалистов, а их эффективное использование невозможно без наличия у преподавателей соответствующих компетенций. Накопленный в России за последние годы опыт использования цифровых решений дает новые возможности создания и быстрого обновления электронного образовательного контента, а также разработки эффективной системы его распространения.

Основной проблемой является отсутствие готовых массовых решений в этой сфере, которые могут быть широко внедрены в практику системы подготовки квалифицированных рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

Для решения обозначенных проблем предлагается использовать следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Необходимо провести анализ ИКТ-решений с учетом специфики деятельности организаций профессионального образования, осуществить формирование, а при необходимости доработку типовых моделей ИКТ-среды и оказать государственную поддержку их внедрению.

Второй инструмент. Для более эффективного продвижения современных ИКТ-решений целесообразно создать сеть центров, осуществляющих технологическую и методическую поддержку образовательных организаций профессионального образования.

Третий инструмент. Для разработки и внедрения системы создания, обращения и использования электронного образовательного контента необходимо провести анализ существующего и потребности в разработке нового контента, разработать отраслевой стандарт на его содержательные компоненты, нормативную документацию, регулирующую его приобретение и использование образовательными учреждениями, объединить и скоординировать усилия производителей технических устройств, разработчиков и дистрибьюторов электронного образовательного контента.

Четвертый инструмент. Для внедрения электронного обучения с использованием дистанционных технологий при реализации программ подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций необходимо создать центры, предоставляющие услуги по организации электронного обучения с использованием дистанционных технологий (типовую модель «электронного колледжа»), провести повышение квалификации работников профессионального образования в области использования возможностей электронного обучения.

Пятый инструмент. Для формирования прикладных ИКТ-компетенций работников профессионального образования необходимо создание депозитария лучших практик использования ИКТ-средств обучения, организация системы обмена опытом и взаимных консультаций работников профессионального образования на базе наиболее успешных в части внедрения современной ИКТ-среды образовательных учреждений, формирование мотивации работников профессионального образования по использованию ИКТ-средств обучения.

Шестым инструментом является формирование мотивации работников профессионального образования по использованию ИКТ-средств обучения.

2.3. Мониторинг и стимулирование обеспечения системы профессионального образования современными учебными материалами для подготовки по приоритетным профессиям

Качество сформированных квалификаций у выпускников программ профессионального образования и обучения определяется двумя ведущими факторами: квалификацией преподавателей и наличием современных учебных материалов. Если обновление кадрового потенциала образовательных организаций требует достаточно продолжительного времени и ограничено рядом объективных факторов (социальных, демографических, экономических, гендерных и т.п.), то задача глубокой модернизации учебно–методического оснащения образовательного процесса может быть решена в короткие сроки, прежде всего, за счет эффективной государственной политики в этом вопросе.

Основными инструментами такой политики **являются:**

Первый инструмент. Систематический мониторинг состояния обеспеченности образовательных организаций современными программами и учебными материалами (в том числе электронными).

Второй инструмент. Государственная поддержка создания учебных материалов для реализации программ квалифицированных рабочих и техников в наиболее сложных и высокотехнологичных секторах.

Обеспеченность обучающихся современными учебными материалами, в том числе электронными образовательными ресурсами, зависит не только от социально-экономического развития региона, но и от того внимания, которое уделяется на местах этому вопросу. Зачастую финансирование на приобретение современных учебных материалов выделяется по остаточному принципу среди прочих расходов. В результате, дефицит нередко покрывается внутренними разработками низкого качества, без внешней экспертизы.

Третий инструмент. Регулярный мониторинг состояния обеспеченности учебных библиотек учреждений профессионального образования, с открытыми публичными

результатами, доступными для социальных партнеров, что позволит снизить риски падения качества учебно–методического оснащения, а также определить потребность в учебных материалах для подготовки рабочих кадров в сфере инновационных промышленных технологий.

В то же время, анализ сложившегося рынка учебного книгоиздания показывает: ведущие издательства разрабатывают и тиражируют учебные материалы, в основном, для массовых профессий и специальностей, что продиктовано экономическими соображениями. Рыночные механизмы не позволяют в полной мере обеспечить современными учебниками новые профессии и специальности в сфере инновационных промышленных технологий, где не сформировался устойчивый спрос и большой контингент учащихся.

Четвертый инструмент. Формирование системы целевой господдержки профессионального образования в части обеспечения современными учебными изданиями (печатными и электронными), а также разработки новых учебных материалов для высокотехнологичных отраслей производства. Данная система может поддерживаться как государством через соответствующие федеральные программы, так и объединениями работодателей, крупными компаниями в соответствующих секторах экономики на основе государственно-частного партнерства.

2.4. Развитие центров коллективного пользования дорогостоящими кадровыми и технологическими ресурсами (ресурсных центров)

В практике модернизации образовательных систем России созданы различные типы ресурсных центров (далее – РЦ) профессионального образования, в том числе в рамках региональных экспериментов (с 1998 г.) по созданию ресурсных центров ПО, проекта Международного банка реконструкции и развития «Реформа системы образования» (2002–2006 гг.), ПНПО «Образование» (2007–2010 гг.), ФЦПРО на 2011–2013 гг., региональных программ развития профессионального образования.

Однако в существующей практике создания РЦ есть определенные **проблемы**. Часто статус РЦ не сопровождается наделением их новыми функциями. Существенными оказываются также риски, связанные с несовершенством нормативно–правового обеспечения сетевого взаимодействия на базе РЦ. Это влечет некачественное исполнения сетевых функций, создание режима приоритета для «своих», минимизацию внешних связей, снижение качества производственного обучения и качества методического ресурса и т. п.

Для решения обозначенных проблем предлагается использовать следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Анализ и внедрение моделей формирования отраслевых сетей подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств на основе взаимодействия учреждений профессионального образования, отраслевых ресурсных центров и ведущих компаний.

Второй инструмент. Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование центров коллективного пользования дорогостоящими технологическими и кадровыми ресурсами, в том числе порядка лицензирования и государственной аккредитации образовательной деятельности, предусматривающего возможность лицензирования и государственной аккредитации частей (модулей) образовательных программ и типовых локальных нормативных актов центров коллективного пользования.

Третий инструмент. Реализация комплексного территориально–отраслевого подхода к созданию центров коллективного пользования дорогостоящими технологическими и кадровыми ресурсами.

2.5. Внедрение новых моделей ресурсного обеспечения и управления образовательными программами, в том числе модульными и сетевыми

Одной из актуальных **проблем** повышения эффективности подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, а также совершенствования системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций профессионального образования является неразвитость организационно-экономических механизмов сетевого взаимодействия при реализации модульных образовательных программ.

В настоящее время крайне затруднено (сетевое) взаимодействие системы профессионального образования и работодателей в процессе подготовки кадров, когда речь идет об интеграции имеющихся у них ресурсов, что проявляется при проведении учебно-производственных практик, а также стажировок преподавателей образовательных организаций на предприятиях и в организациях региона. Значительные сложности вызывает совместное использование ресурсов образовательных организаций различных форм собственности. В целом, это не позволяет широко развивать модульные программы подготовки рабочих кадров путем использования возможностей сетей образовательных и необразовательных организаций (предприятий) и приводит к широкому распространению в данной сфере неформальных практик взаимодействия, административных методов вовлечения социальных партнеров в образовательный процесс, снижению его эффективности в силу низкой заинтересованности одной из сторон.

Для решения обозначенных проблем предлагается использовать следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Разработка нормативно-правовой базы организации сетевого взаимодействия.

Второй инструмент. Разработка методики расчета нормативов финансового обеспечения реализации отдельного модуля образовательной программы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций (повышения квалификации педагогических работников системы подготовки рабочих кадров).

Третий инструмент. Разработка типовых регламентов согласования деятельности участниками сети по реализации (модульной) образовательной программы в рамках сетевого взаимодействия.

Четвертый инструмент. Создание стимулов для необразовательных организаций (предприятий) к участию в реализации модульных образовательных программ подготовки кадров за рамками собственных потребностей (прежде всего проведения учебно-производственных практик и стажировок).

3. ПОВЫШЕНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПОДГОТОВКИ ОСВОЕНИЯ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ И ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

3.1. Обеспечение информационной открытости системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций

Участники процесса подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на региональном уровне – потребители (учащиеся, абитуриенты, работодатели), провайдеры (учреждения и организации, реализующие программы в сфере профессионального образования), органы управления нуждаются в достоверной и доступной информации об этой сфере. Вместе с тем, российский рынок труда до сих пор находится в состоянии формирования. Это проявляется в нечеткости посылаемых им сигналов, в отсутствии развитой инфраструктуры, способной на постоянной основе генерировать адекватную информацию о спросе и предложении. Учреждения профессионального образования и другие образовательные организации, предоставляющие услуги в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в подавляющем большинстве

пока не создали эффективных моделей предоставления информации о реализуемых программах, их качестве, перспективах выпускников и др.

Наряду с информацией о работе и результатах деятельности образовательных учреждений отсутствует и прозрачная система информирования общественности об источниках, объемах и структуре получаемых образовательными организациями различных форм собственности финансовых средств и их использовании. Такое положение, не позволяет адекватно оценить результативность как бюджетного, так и внебюджетного финансирования сферы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций. Неполнота информации способствует непрозрачности и низкой эффективности использования финансовых, кадровых, учебно–методических и иных ресурсов. Для решения данной задачи могут использоваться следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Разработка информационных стандартов - перечня данных, обязательных к размещению на сайтах образовательных учреждений, реализующих программы профессионального образования и профессиональной подготовки, единые форматы представления данных, согласованные с основными потребителями и партнерами образовательных организаций (информация о деятельности и ее результатах, объеме, структуре и использовании полученных финансовых средств, об используемых образовательных ресурсах и их правовом режиме).

Второй инструмент. Создание порталов региональных органов управления образованием, посвященных профессиональному образованию и профессиональному обучению (информация о текущей и перспективной ситуации на рынке труда и деятельности органа управления в сфере подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций).

3.2. Формирование системы непрерывного организационно-методического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся

Современное состояние профориентационной работы в Российской Федерации **отличается сочетанием ряда застарелых и относительно новых проблем**. Во-первых, отсутствует государственная координация, в силу чего ситуация на региональном, муниципальном и локальном уровнях меняется стихийно, качественные профориентационные услуги остаются недоступными для подавляющего большинства обучающихся, сохраняется необязательный характер психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся общеобразовательных школ. Во-вторых, профориентационная работа с обучающимися нередко осуществляется на основе педагогически неэффективных методик; во многих случаях преобладает увлечение количеством мероприятий, а не их результатами; не налажено социальное партнерство с предприятиями экономической и социальной сферы и службами занятости. В-третьих, отсутствует специальная подготовка квалифицированных кадров в данной области.

Профориентационная сфера в современной России находится на этапе перехода от наследия государственной системы профориентации, сформировавшейся и функционировавшей в советский период, – к новой системе государственной координации процессов сопровождения профессионального самоопределения, формирующейся в условиях рыночной экономики и учитывающей перспективные прецеденты профориентационной практики различного уровня (регионального, муниципального, школьного). Возможность построения такой системы подтверждается возникшими в последние годы «точками роста», в числе которых: эксперимент по введению предпрофильной подготовки и профильного обучения (2003-2006 гг.), разработка и внедрение региональных комплексных программ развития образования в субъектах РФ (2010-2011 гг.); корпоративный опыт профориентационной деятельности, а также опыт инновационных моделей межведомственного взаимодействия региональных систем образования с учреждениями системы труда и социальной защиты; негосударственных специализированных учреждений

профориентационной направленности и т. д.

Переход от прецедентного к комплексному решению проблемы построения новой, эффективной системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся **обеспечивается за счет использования ряда инструментов.**

Первый инструмент. Разработка современной системы нормативно-правового обеспечения деятельности в сфере сопровождения профессионального самоопределения на всех уровнях общего и профессионального образования с учетом специфики задач, решаемых на каждом уровне; механизмов и инструментов межведомственного взаимодействия и социального партнерства в этой сфере.

Второй инструмент. Обеспечение гарантированного минимума профориентационных услуг для обучающихся и их семей независимо от места обучения и проживания (формирование стандартов профориентационных услуг для различных категорий учащихся и студентов, различных уровней общего и профессионального образования).

Третий инструмент. Создание многоуровневой инфраструктуры, обеспечивающей функционирование системы профессионального самоопределения различных категорий обучаемых с активным участием объединений работодателей и профессиональных сообществ.

Четвертый инструмент. Разработка, апробация и внедрение вариативных моделей включения профориентационных аспектов в содержание общего образования, а также вариативных региональных моделей организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения.

3.3. Повышение доступности для различных категорий граждан образовательных программ профессионального образования, соответствующих актуальным и перспективным потребностям регионального рынка труда

В последние годы наблюдается устойчивая тенденция роста разнообразия образовательных программ профессионального образования, однако сохраняется **проблема** неравенства доступа граждан к качественным программам. Кроме того, существует ряд категорий граждан (в том числе, граждане, прервавшие профессиональное образование по разным причинам, в том числе вследствие службы в Вооруженных Силах РФ, декретного отпуска по рождению ребенка, граждане, имеющие особые нужды, в том числе инвалиды, граждане которые в силу изменившихся условий не имеют работы и хотели бы получить новую профессию или специальность, и т. д.), для которых в настоящее время в недостаточной степени определены нормативно-правовые условия, позволяющие им иметь свободный и равный доступ к качественным программам профессионального образования.

Для решения обозначенной проблемы предлагаются следующие **инструменты.**

Первый инструмент. Создание условий для продолжения обучения на бюджетной основе гражданам, прервавшим свое профессиональное образование с учетом результатов предшествующего образования, в том числе, для отслуживших в рядах вооруженных сил Российской Федерации, находившихся в отпуске по уходу за ребенком, отбывших наказания за уголовные преступления, совершенные впервые по статьям, не имеющим тяжкие последствия, и т.д.

Второй инструмент. Введение процедуры зачета полученной специальности (профессии) для лиц, получивших образование (прошедших профподготовку) по специальностям (направлениям специальностей, специализациям, профессиям) в Вооруженных силах и других воинских формированиях Российской Федерации.

Третий инструмент. Развитие организационно-правовых основ образовательного кредитования и субсидирования для лиц, получающих второе образование по востребованным профессиям и специальностям.

Четвертый инструмент. Обеспечение доступа к обучению выпускников детских домов и интернатов, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с социальной поддержкой их проживания в период обучения и дальнейшего трудоустройства.

Пятый инструмент. Формирование нормативно-правовых и организационно-финансовых механизмов дистанционных форм освоения образовательных программ, в том числе при условии прохождения обучения на базе хозяйствующих субъектов и предприятий.

Шестой инструмент. Формирование механизмов целевой поддержки профессионального образования и обучения за пределами региона проживания, за счет средств регионального бюджета, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на условиях целевого трудоустройства по полученной специальности (профессии) после окончания обучения в регионе проживания.

3.4. Создание условий для построения и реализации индивидуальных маршрутов профессионального образования и поддержки трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья

В настоящее время все более остро встает вопрос о решении проблем занятости и трудоустройства инвалидов. В РФ проживает около 13 миллионов инвалидов. Свыше 40 % из них находятся в трудоспособном возрасте. При этом число трудоустроенных инвалидов по данным разных авторов колеблется от 3,5 до 16 процентов от их общего числа. (Для сравнения: трудоустроено инвалидов в Великобритании 40 %; в США – 24 %). В то же время, исследования показали, что более 60 % инвалидов, закончивших образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, трудоустроены.

Данные бывшего Минздравсоцразвития России позволяют сделать вывод о том, что в трудоустройстве в России в настоящее время нуждаются от 5,8 до 6,3 миллионов инвалидов. При решении проблемы их трудоустройства бюджеты различного уровня получили бы дополнительно в виде налогов *от 496 до 530 миллиардов рублей* в год, что превышает затраты бюджетов на выплату им пенсии на сумму *от 306 до 327 миллиардов рублей в год.*

Для решения обозначенной проблемы предлагаются следующие **инструменты.**

Первый инструмент. В системе профессионального образования необходимо разработать нормативы по наполняемости учебных групп в соответствии с нозологией обучающихся и финансированию образовательного процесса для них, а также условия оплаты преподавателей (в системе общего образования действует 20 % надбавка за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья).

Второй инструмент. Разработка нормативно-правового обеспечения, дающего лицам, получившим инвалидность, право на получение второго профессионального образования на бюджетной основе.

Третий инструмент. Развитие дистанционного образования для инвалидов с индивидуальной тьюторской поддержкой.

Четвертый инструмент. Создание в образовательных учреждениях профессионального образования, обучающих лиц с ограниченными возможностями здоровья, центров психолого-педагогического и медико-социального сопровождения, а также доступной безбарьерной среды.

Пятый инструмент. Формирование системы профориентации и поддержки трудоустройства инвалидов, в том числе на основе аутсорсинга, с разработкой специальных нормативов финансирования этой услуги в зависимости от полученных результатов.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ИДЕОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Одним из ведущих условий успешной реализации основных положений концепции является создание благоприятной нормативно-правовой среды для развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

Основным правовым актом, определяющим функционирование и развитие этой системы служит федеральный закон «Об образовании», который в настоящее время проходит существенное обновление в соответствие с новыми стратегическим задачами системы образования в целом.

В рамках **первого направления** действий по законодательному и нормативно-правовому закреплению изменения идеологии подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций для целей реализации настоящей концепции необходимо выделить и отразить в новой редакции законопроекта ряд важных положений, фиксирующих новые тенденции в сфере практикоориентированного образования, ставшие за последние несколько лет фактом российской образовательной политики.

1. Формирование новой, современной национальной системы квалификаций: создание Национальной рамки квалификаций, реализация «Национального плана развития профессиональных стандартов» и разработка в течение ближайших двух лет не менее 800 профессиональных стандартов (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики") по наиболее востребованным видам трудовой деятельности, предполагает существенное изменение характера управления содержанием и качеством профессионального образования. Соответственно, необходимо **законодательно закрепить связь профессиональных стандартов с федеральными государственными образовательными стандартами, примерными и основными образовательными программами, а также с процедурами оценки качества подготовки выпускников по программам профессионального образования и обучения.**

2. По мере создания системы профессиональных стандартов и усиления роли примерных основных образовательных программ как средства адаптации содержания и качества профессионального образования к требованиям рынка труда, целесообразно значительно **сократить количество и усилить унификацию федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования**. Это позволит поддерживать их в актуальном состоянии и упростить контроль их реализации. Для этого необходимо скорректировать норму закона, согласно которой образовательные стандарты разрабатываются по профессиям и специальностям. Достаточно ввести ФГОС по уровням образованиям и направлениям подготовки.

3. Введение системы независимой оценки качества профессионального образования со стороны объединений работодателей предполагает три основных направления формирования соответствующих процедур: оценка деятельности образовательных организаций, оценка качества образовательных программ профессионального образования и оценку квалификации выпускников образовательных программ профессионального образования и обучения. Учитывая, что независимая оценка качества профессионального образования рассматривается как один из базовых элементов перспективной модели подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, целесообразно законодательно закрепить ее основные элементы, а также прозрачный порядок использования результатов независимой оценки для принятия соответствующих решений.

4. Изменение основ функционирования системы профессионального образования должно базироваться **на разработке и нормативном закреплении новых организационно-экономических механизмов.** Это предусматривает, в том числе, реализацию мер по доведению к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования до средней заработной платы в соответствующем регионе (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации

государственной социальной политики"), формирование новых нормативно-правовых механизмов реализации государственно-частного партнерства с целью увеличения инвестиционной привлекательности профессионального образования, развитие механизмов франчайзинга, формирование прозрачных правовых и экономических механизмов для обеспечения сетевого взаимодействия учреждений профессионального образования, совершенствование налогового законодательства с целью уменьшения препятствий для взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей.

Вторым направлением совершенствования законодательного и нормативно-правового регулирования подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций станет **разработка нормативно-правовых актов в развитие будущего нового «Закона об образовании Российской Федерации»,** в том числе с целью гармонизации образовательного законодательства и иных нормативно-правовых актов общего или специализированного действия.

Это, прежде всего, касается нормирования механизмов реализации образовательных программ и программ профессиональной подготовки, механизмов сетевого взаимодействия образовательных учреждений с целью модульной реализации образовательных программ, механизмов организации производственной практики, вопросов имущественных отношений (в том числе, нормоустанавливающих механизмов передачи образовательным учреждениям современных станков и оборудования для реализации образовательных программ подготовки рабочих кадров); вопросов взаимодействия различных юридических лиц с целью организации центров коллективного пользования и ресурсных центров в интересах совместной подготовки кадров, отвечающих современным квалификационным требованиям.

Важными вопросами, требующими нормативного закрепления, являются вопросы развития системы подготовки и закрепления педагогических кадров для профессионального образования, в том числе, мастеров производственного обучения (вопросы установления заработной платы, пенсионного обеспечения, социальной поддержки), а также экономические вопросы развития образовательного кредитования и стипендиального обеспечения. В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" будет осуществлена работа по участию в разработке проекта федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся порядка аккредитации организаций, осуществляющих деятельность по повышению профессионального уровня рабочих кадров; созданию в установленном порядке до 1 декабря 2015 г. базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Третьим направлением является **гармонизация федерального законодательства и региональных нормативно-правовых основ развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций**. С этой целью будет проводиться работа по созданию модельных нормативных актов, определяющих принципы функционирования образовательных учреждений профессионального образования и реализации образовательных программ.

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ВЫПУСКА ПЕЧАТНОЙ И МЕДИА-ПРОДУКЦИИ, ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА ПОДГОТОВКИ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ И ОСВОЕНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

В последние годы наметилась тенденция роста интереса молодежи к техническим профессиям и специальностям, однако в массовом сознании россиян подготовка по рабочим профессиям и освоение прикладных квалификаций пока не ассоциируется с социальным и материальным успехом. Новое поколение не получает четких сигналов о перспективных

потребностях экономики в специалистах, возможностях построения профессиональной карьеры. **Разрозненные профориентационные мероприятия, проводимые школой, учреждениями профессионального образования, службами занятости не могут изменить социальные стереотипы.** Работа с современной молодежью должна строиться на современной научной и технологической основе: необходимо широко использовать радио и телевидение, привлекать ресурсы киноиндустрии, Интернета, социальной рекламы. **Перспективным** с этой точки зрения **является:**

- размещение в электронных сетях доступной и понятной для школьников, абитуриентов, обучающихся и членов их семей, информации о потребностях экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных учреждений и программ профессионального образования, условиях приема и обучения;
- создание системы поиска, организация взаимодействия и общения талантливых школьников, студентов, молодых специалистов в области прикладных квалификаций, ориентированных на высокотехнологичные отрасли экономики;
- создание системы экономической поддержки издания специальной литературы, профильных научно-популярных журналов, выпуска кинопродукции, ориентированной на сопровождение профессионального выбора молодежи в сфере рабочих профессий и прикладных квалификаций;
- подготовка печатных и видеоматериалов профориентационной направленности по новым и высокотехнологичным профессиям и обеспечение их доступности;
- организация PR-кампаний, в том числе тематических передач (публикаций) в региональных СМИ о рабочих профессиях, рабочих династиях, передовиках производства, победителях конкурсов профмастерства, обеспечение информационной поддержки мероприятий, имеющих профориентационное значение;
- развитие системы массовых средних и малых конкурсов, дающих очевидные выгоды победителям и их адаптация к медийным форматам, включая трансляцию наиболее зрелищных в форме ток-шоу, викторин и др.;
- популяризация идей и результатов создания социальных лифтов для обучающихся и выпускников программ подготовки по рабочим профессиям и освоения прикладных квалификаций с прямым участием известных российских и зарубежных компаний.

РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

1. Риски, связанные с формированием нормативного поля для необходимых изменений:

- временные расхождения между сроками подготовки и принятия необходимых нормативно-правовых актов и фактическими требованиями системы профессионального образования в соответствующем нормативно-правовом обеспечении.
- межведомственное рассогласование при подготовке нормативно-правовых актов межотраслевого и межведомственного действия;
- несбалансированность нормативно-правовых оснований функционирования профессионального образования в различных субъектах Российской Федерации;
- недостаточно четко оформленная позиция государства по вопросу о внедрении НСК.

2. Риски, связанные с консерватизмом системы профессионального образования:

- сопротивление инновациям и имитации инновационной деятельности вследствие доминирующего в системе массового профессионального образования стремления к охранению существующих ценностей, страха неопределенности, боязни оказаться несостоятельным в новых условиях;
- отчужденность от ценностно-целевого и деятельностного контекста развития ключевых субъектов образовательного процесса и, как следствие, их незаинтересованность, отсутствие мотивации развития;
- недоверие в общественном сознании к новым механизмам управления качеством профессионального образования.

3. Риски, связанные с распространением доступной информации для всех заинтересованных сторон:

- возможность искажения информации, а также распространения недостоверной или заведомо ложной информации с целью получения конкурентных преимуществ на рынке образовательных услуг или в целях сокрытия нецелевого использования полученных средств;
- рост числа проверок деятельности образовательных организаций под видом обеспечения информационной прозрачности их деятельности и увеличение коррупционного давления на образовательные организации;
- неразработанность механизмов мониторинга, сбора и систематизации статистических данных в сферах труда и профессионального образования.

4. Риски, связанные с механизмами финансирования:

- выбор ошибочных приоритетов финансирования мероприятий кластерной политики из бюджетных источников;
- отсутствие нормативов затрат в расчете на образовательный модуль;
- занижение или завышение величины расходов необразовательных организаций (предприятий) в рамках сетевого взаимодействия (например, при проведении учебно-производственных практик и стажировок);
- попытка за счет формирования государственного задания решить кадровые проблемы неэффективных предприятий и/или организаций с низкими относительно средней по региону уровнями заработной платы.

5. Риск, связанный с методическим обеспечением необходимых изменений:

- наложение (сосуществование) «старых» и «новых» моделей организации образовательного процесса по программам профессионального образования (подготовки), моделей сопровождения профессионального самоопределения молодежи.