

# К вопросу о специфике МФЦПК: функции, цели, задачи



**ВАЙНШТЕЙН,**  
Михаил Львович,  
кандидат педагогических наук,  
член-корреспондент АПО, за-  
служенный учитель профессио-  
нального образования РСФСР,  
Екатеринбург



**БАБКИН**  
Николай Александрович,  
директор Екатеринбургского  
промышленно-технологиче-  
ского техникума им. В. М.  
Курочкина,  
Екатеринбург

Больше двух лет прошло с момента опубликования указа Президента РФ о создании многопрофильных центров прикладных квалификаций (МФЦПК). Уже публикуются отчеты об их деятельности и даже положительном опыте, где нередко желаемое выдается за действительное. Однако чем глубже погружаешься в тему, тем отчетливее просматривается диапазон потенциальных возможностей центров — от организации краткосрочной подготовки рабочих массовых профессий до организации структур, обеспечивающих баланс предложения и спроса на рынке труда. Все зависит от целеполаганий.

Деятельность МФЦПК, казалось бы, схожа с деятельностью давно существующих подразделений профессиональных образовательных учреждений, занимающихся профессиональным обучением безработных граждан по заявкам служб занятости на внебюджетной основе либо краткосрочной подготовкой по массовым профессиям. Работа с этими категориями граждан для МФЦПК является дозволенной, но не прерогативной.

Однако массовое появление подобных центров не только повлечет за собой девальвацию главной идеи — обеспечение условий непрерывного образования работающих граждан, — но и создаст ошибочное мнение у ряда работодателей (и не только у них), что краткосрочная форма профессионального обучения вступающей в работоспособный возраст молодежи вполне может заменить дорогостоящую и долгосрочную систему профессионального образования в организациях СПО. Такое мнение сегодня уже бытует не только на предприятиях, но и в структурах государственной власти. Можно и вполне справедливо быть недовольным качеством базового образования, но без него нельзя рассчитывать на эффективность профессионального обучения, на качественное овладение дополнительными прикладными квалификациями.

Базовое образование можно уподобить сырью в технологической цепочке производства наукоемкого продукта либо высокопроизводительного труда, и поставщик этого «сырья» —

образовательное учреждение — вправе рассчитывать на свою долю прибыли в этом процессе. Однако ни государство, ни потенциальный потребитель в лице конкретного производства не торопятся делиться прибылью, пусть и отсроченной. Хотя практика консолидации затрат позволяет образовательной организации стать равноправным субъектом рыночных отношений, заинтересованным наряду с другими субъектами в выпуске качественного конечного продукта и поставляющим специалистов, обладающих актуальными для рынка труда квалификациями.

Мы же, демонстрируя масштабность, пошли своим путем — убрали НПО как базовый уровень и объявили СПО начальным уровнем профессионального образования. Вспоминается случай из далекого прошлого. Один из авторов этой статьи, будучи еще мастером производственного обучения, направил свою группу на малярную практику, студенты которой были определены в передовую бригаду, работающую на сдаточном объекте. Одна из девочек поинтересовалась у бригадира: «Иван Арьевич, почему окна мы красим один раз, а на теории нам говорили, что по нормам положено два раза». На что бригадир ответил: «Мы зараз красим два раза». Примерно так же нам объясняли авторы нового закона «Об образовании в РФ», объединив НПО и СПО. В одночасье все учреждения довузовского профессионального образования стали средними. Однако двухлетняя практика их существова-

## Аннотация

В статье рассмотрен диапазон потенциальных возможностей многопрофильных центров прикладных квалификаций (МФЦПК) — от организации краткосрочной подготовки рабочих массовых профессий до организации структур, обеспечивающих баланс предложения и спроса на рынке труда. Анализируя деятельность центров, авторы статьи предлагают уточнить цели, задачи и функции МФЦПК.

## Ключевые слова:

МФЦПК, переподготовка кадров, профессиональное образование, предпрофильное и профильное обучение.

ния в новом качестве качества не прибавила. Нарушена технология — один раз двух не заменяет, но дополнительную работу МФЦПК может прибавить. В этой ситуации одной из приоритетных задач МФЦПК является содействие уже работающим специалистам в овладении необходимыми для их деятельности квалификациями.

### Пределы многофункциональности

До сих пор продолжается уточнение функций МФЦПК, несмотря на их скромную статусную принадлежность — структурного подразделения профессиональной образовательной организации.

В абсолютном большинстве образовательные организации СПО рассматривают МФЦПК как структурные подразделения и не рискуют реорганизовываться в центры со статусом юридического лица. Причиной тому является не только риск быть исключенным из числа обладателей государственного задания на подготовку кадров, но и риск утратить возможность участвовать в процессах профессионального образования, что не позволяет интегрировать программы базового и дополнительного образования. Между тем на стыке базового и дополнительного образования проявляется информация о качестве первого и необходимости второго, об уровне профессиональной состоятельности выпускников и профессиональном потенциале преподавательского состава.

### Задачи МФЦПК

Основная задача МФЦПК — обеспечить квалификацию работающего персонала на уровне требований технологии производства, синхронно либо предварительно дополнять и повышать квалификацию в связи с изменениями в производственных процессах. Для этого порой достаточным является приобретение новой компетенции либо ряда компетенций, потребность в которых вызвана изменениями в технологической цепочке производства или модернизацией оборудования. Новые компетенции формируют некую прикладную к уже ранее приобретенной квалификацию, позволяющую работнику сохранить свою конкурентоспособность.

В то же время МФЦПК как подразделение, тесно взаимодействующее с производством и знающее о его реальных потребностях, способен не только реализовывать функцию дополнительного профессионального образования, но и влиять на уровень базового профессионального образования. В данном случае центр становится экспериментальной лабораторией техникума, где в режиме постоянно действующего эксперимента отрабатываются учебные модули, которые впоследствии включаются в основную профессиональную программу (ОПОП).

Включение педагогических работников, реализующих ОПОП СПО, в процесс профессионального обучения в рамках МФЦПК влечет за собой позитивные изменения качества профессионального образования, позволяет последовательно реализовать интегрированную программу НПО — СПО — ВПО (прикладной бакалавриат), стимулирует потребность в повышении квалификации педагогов профессиональной организации. Между тем в практике возникает противоречие между образовательными организациями, имеющими в своем составе МФЦПК, и теми, у которых их нет, а программы дополнительного образования реализуются. Порой противоречия как бы и нет, есть опасение в части качества предлагаемых услуг, лишение персонала, выполняющего эти функции, научно-методического сопровождения. И как быть?

МФЦПК, являясь структурным подразделением «флагманского» для отрасли техникума (колледжа), может стать для остальных образовательных организаций головным, обладающим правом делегирования заказов на профессиональную подготовку с учетом наличия соответствующих ресурсов (кадровых, материальных, технических) и обязанностями по методической поддержке партнеров по цеху, разрабатывая учебно-методическое и контрольно-измерительное обеспечение и участвуя в итоговой аттестации.

### Выводы

1. МФЦПК как новая организация является инновационной формой образовательного сопровождения человека на различных стадиях его профессионального становления.

2. МФЦПК, оставаясь структурным подразделением образовательной профессиональной организации, обладает широкими возможностями активного участия в процессах профессиональной ориентации, предпрофильного и профильного обучения, профессионального сопровождения человека на протяжении всей жизни, его карьерного роста и может таким образом, оказывая влияние на устранение дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда.

3. Наибольшего эффекта МФЦПК достигает в ситуации сетевого взаимодействия с другими субъектами образовательной и профессиональной среды территории: кадровыми и учебными центрами предприятий, территориальными службами занятости, организациями различных уровней образования, муниципальными органами власти.

4. МФЦПК по своему статусу структура менее заформализованная, обладает значительной степенью свободы в выборе форм и мето-

**Основная задача МФЦПК — обеспечивать квалификацию работающего персонала на уровне требований технологии производства, синхронно либо предварительно дополнять и повышать квалификацию в связи с изменениями в производственных процессах.**

дов работы, мобилен, способен не только реагировать на изменения рынка труда, но и эффективно влиять на его стабильность, обеспечение баланса спроса и предложения. Подобная функция, с учетом существующей сегодня социально-экономической ситуации в регионе, становится исключительно важной.

Так, в относительно благополучной Свердловской области, где уровень безработицы до недавнего времени составлял всего 1,39 процента от численности экономически активных граждан, на мартовском заседании местного правительства директор

департамента по труду и занятости населения Дмитрий Антонов заявил, что 41 организация планирует в ближайшие месяцы уволить 3 264 сотрудника, а 21,8 тысячи работников 124 предприятий уже трудятся в режиме неполной рабочей недели.

В связи с этим в региональной программе дополнительных мер по борьбе с безработицей, обсуждавшейся на этом же заседании, отдельным направлением наряду с «обеспечением временной занятости безработных», «трудоустройство людей через частные кадровые агентства» и т. д. выделено «опережающее профессиональное обучение для тех, кому грозит увольнение» (Свердловские предприятия намерены уволить 3 264 сотрудника / Областная газета. 2015. 25 марта. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oblgazeta.ru/economics/22491>).

В этих условиях очень важно всем действующим МЦФПК принять активное участие в процессах переподготовки кадров. Тем более что, разрабатывая программы переподготовки, образовательные учреждения смогут вовремя скорректировать и программы подготовки, с учетом нынешнего и ближайшего состояния рынка труда. Задача эта не только экономическая, но и социально-психологическая, определяющая будущее молодого человека — выпускника колледжа или техникума.

**МФЦПК по своему статусу структура менее заформализованная, обладает значительной степенью свободы в выборе форм и методов работы.**

## Предложения по развитию МФЦПК. Организационно-правовой аспект

1. Создание МФЦПК на территории инициируется:

- территориальными органами власти;
- бизнесом;
- образовательными учреждениями;
- государственно-общественными организациями.

2. МФЦПК по предмету деятельности могут быть отраслевыми, территориальными либо смешанной принадлежности.

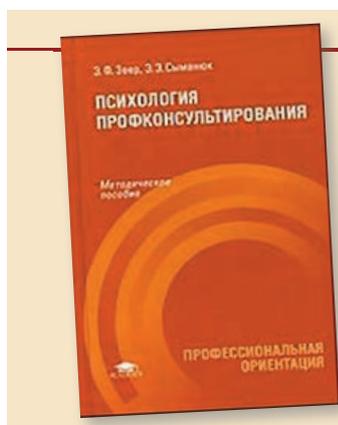
3. Организации, инициирующие открытие центра, обращаются в региональное министерство образования с представлением, в котором обосновывается:

- целесообразность открытия центра;
- предмет и объект деятельности;
- состав субъектов сетевого взаимодействия;
- совокупный сформированный ими ресурс;
- организационная и нормативно-правовая форма управления центром.

4. Решение об открытии МФЦПК принимается в течение одного месяца с момента регистрации заявки. При положительной оценке представленных материалов головная организация получает сертификат на право деятельности на срок от 3 до 5 лет. По окончании срока действия сертификата требуется дополнительная сертификация.

5. При решении о выдаче сертификата на право деятельности МФЦПК учитываются следующие показатели:

- перечень функций деятельности центра, позволяющих решать актуальные задачи по формированию кадрового потенциала территории (отрасли);
- мероприятия, устраняющие дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- перечень разноуровневых программ для различных категорий населения (учащихся общеобразовательных школ, студентов профессиональных образовательных организаций, рабочих и специалистов предприятий различных форм собственности, в том числе индивидуальных предпринимателей), обеспечивающих опережающую функцию профессиональной подготовки по созданию новых высокопроизводительных рабочих мест и комплексное развитие территории.



## КНИГИ НАШИХ АВТОРОВ

**Психология профконсультирования : метод, пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — М.: Академия, 2014. — 224 с. — (Сер. Профессиональная ориентация).**

В пособии изложены основы профессионального консультирования, приведены проблемные ситуации профессионального самоопределения молодых людей и технология оказания им помощи в выборе профессии и построении профессионального будущего.

Для учителей общеобразовательной школы, педагогов учреждений СПО, работников психологических служб и профориентационных центров.