

Региональный компонент как способ управления качеством профессиональной подготовки



АЛАШЕЕВ
Сергей Юрьевич,
старший научный сотрудник
Приволжского филиала
Федерального института
развития образования,
Самара

Аннотация

Статья посвящена проблеме формирования регионального заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования. Обсуждается вопрос, каким образом региональные органы управления профессиональным образованием могут предъявить требования к качеству подготовки, учитывая отраслевую специфику территории и приоритеты экономического развития региона. Автор предлагает практический способ определения дополнительных востребованных квалификаций в разрезе специальностей подготовки, а также форму включения их в задание на подготовку кадров в организациях профобразования региона

Ключевые слова:

профессиональное образование, управление качеством, региональный компонент, востребованные профессиональные квалификации, региональный заказ на качество

Качество подготовки специалистов в системе профессионального образования призвано удовлетворять запросы рынка труда к уровню развития профессиональных квалификаций работников. Непрерывные изменения на рынке труда влекут за собой новые потребности отраслей экономики, сказывающиеся на структуре подготовки кадров и содержании профессионального образования. Эти вопросы не теряют своей актуальности. Необходимо понимать, какие именно профессиональные квалификации будут востребованы? И в связи с этим — как изменить содержание профессиональной подготовки?

В настоящее время субъекты РФ формируют региональный заказ на подготовку специалистов в системе профессионального образования в количественном выражении — это так называемые контрольные цифры приема (КЦП). Требования к качеству подготовки по тем или иным профессиям и специальностям не предъявляются, не задается также и уровень освоения профессиональных навыков или квалификационный разряд.

Использование прогнозов объема и структуры рынка труда с целью гармонизации отношений региональных экономик и системы профессионального образования в последнее время имеет достаточно широкое применение в российской практике. Количественные прогнозы кадровых потребностей региональных экономик проводятся во многих регионах России. В одних случаях используется статистическое обследование предприятий (так называемая социологическая методика, или методика «снизу» [2]), в других за основу берутся макроэкономические и демографические показатели развития территорий (так называемая технологическая методика, или методика «сверху» [4]).

Однако, определив перспективные потребности рынка труда в структурном и количественном диапазоне, фокус проблемы смещается в область качества подготовки. Стремление установить количественный баланс, когда система профессионального образования готовит именно столько работников и именно тех специальностей, которые необходимы региональной экономике, не снимает проблемы качественного дисбаланса полученной

и востребованной подготовки. На повестку дня выходят вопросы, связанные с определением профессионально значимых квалификаций специалистов.

При этом чрезвычайно важно учитывать отраслевую специфику экономики того или иного региона и приоритеты его экономического развития, чтобы готовить кадры «на перспективу», но не «на ветер».

Разрабатываемые в России профессиональные стандарты и прогнозы профессиональных квалификаций описывают современные или будущие профессии на национальном уровне — «профессии вообще», т.е. без территориальной привязки и отраслевой специфики рабочих мест. Запросы на качество востребованных квалификаций на среднесрочную перспективу, по нашим представлениям, должны строиться на *региональном уровне* с учетом экономической *специализации региона*, а также учитывать специфику отраслевого распределения рабочих мест.

Мы акцентируем внимание на формировании «заказа на качество» *именно на уровне региона* в связи с тем, что региональные экономики существенно отличаются, а трудовая мобильность выпускников профессиональных организаций низка [3], тем более что формирование КЦП и размещение «заказа» для организаций СПО происходит именно на уровне субъектов Федерации.

Таким образом, в настоящий момент заказы (и прогнозы) на качество профессиональной подготовки, которые были бы сформулированы в логике квалификаций, востребованных региональными экономикой, не формируются.

В то же время проводится довольно много исследований требований работодателей к качеству профессиональной подготовки в разных направлениях и самыми различными методами изучения:

- анкетные опросы работодателей по изучению требований производства к профессиональным навыкам на тех или иных рабочих местах в тех или иных отраслях производства, которые зачастую дополняются экспертными оценками или фокус-групповыми дискуссиями [5];

- форсайт-исследования перспективных направлений развития технологий и востребованных (в том числе новых) профессий и специальностей, профессий будущего (*исследования фокусируются на долгосрочных трендах национального и мирового развития, стратегических проектах*) [1];

- изучение квалификационных требований и трудовых функций при разработке профессиональных стандартов [6] (*отметим, что разрабатываемые профстандарты описывают профессии на национальном уровне — «профессии вообще» — без территориальной специфики рабочих мест*);

- исследования квалификаций при формировании Справочника профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [7] (*в нем представлены данные, доступные на федеральном уровне в отраслевом разрезе; разработчики полагают, что постепенно появится и региональный аспект, позволяющий узнать, в какой образовательной организации субъекта РФ можно получить образование*);

- описание требований работодателей к соискателям при приеме на работу по объявлениям в СМИ и интернете (например, сайты вакансий <http://www.superjob.ru/>, <http://www.rabota.ru/>, <http://hh.ru/> и другие).

Подчеркнем, что большинство исследований не выделяет *региональную* специфику экономики, квалификационные особенности рынка труда и перспективы его развития.

Таким образом, нет недостатка в информации о требованиях работодателей к качеству профессиональной подготовки и квалификациям будущих специалистов. Однако остается проблема: каким образом эти требования предъявить? (И, соответственно, какие именно требования должны быть заявлены.) В какой форме они должны быть представлены в КЦП (или в «заказе на качество») для организаций профессионального образования?

Профессиональные образовательные организации, так же как и региональные органы управления образованием, не вправе самостоятельно распоряжаться содержанием профессиональной подготовки, которое, собственно, и обеспечивает качество образования. Они обязаны обеспечить соответствие подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС). Однако ФГОС предполагает, что *вариативная часть* (около 30% общего объема времени освоения профессиональной образовательной программы) программ предусмотрена «для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда...», и ее содержание определяется самим образовательным учреждением.

На наш взгляд, часть времени «вариативной части» ФГОС можно было бы зарезервировать для подготовки по востребованным в регионе (специфическим и перспективным для региона) квалификациям. Допустим, 10%. И определить как «региональный компонент государственного задания на профессиональную подготовку», «региональный компонент КЦП» для организаций профессионального образования.

Этот «региональный компонент» должен стать неотъемлемой частью для каждой специальности подготовки и обязательным условием размещения КЦП в профессиональных организациях региона = условием реализации программы подготовки в соответствии с потребностями региона.

Каким должно быть содержание «регионального компонента»?

По нашему опыту проведения исследований требований работодателей к профессиональным квалификациям и качеству подготовки специалистов на предприятиях Самарской области, квалификационные запросы существенно различаются для предприятий даже одной отрасли. На одних предприятиях требования к теоретическим знаниям, практическим навыкам и профессиональным компетенциям настолько низки, что даже не соответствуют требованиям ОКПДТР для занятия этих рабочих мест (основная причина — устаревшее оборудование и технологии), для других организаций квалификационные запросы очень высоки — это относится к предприятиям с современными, инновационными технологиями (в частности, к предприятиям, предоставляющим оборудование для региональных чемпионатов WorldSkills). Причем первых — большинство, вторых — единицы.

Если ориентироваться на «средние» (усредненные) квалификационные запросы работодателей, то профессиональная подготовка будет обречена на воспроизводство существующей (далеко не перспективной, а скорее консервативной) профессионально-квалификационной структуры, консервирующей сложившуюся профессиональную структуру и образовательную структуру занятости.

По нашим представлениям, учет региональных особенностей востребованности профессиональных квалификаций должен выражаться в том, чтобы ориентировать систему профессиональной подготовки на перспективные,

инновационные, «передовые» технологии и квалификации в рамках каждой из профессий и специальностей, заявленных в КЦП.

Технология определения дополнительных востребованных квалификаций (сверх определенных ФГОС), на наш взгляд, проста и экономична.

Для каждой профессии, специальности, направления профессионального образования нужно выбрать предприятия, которые участвуют в инвестиционных проектах, используют инновационные технологии, реализуют удачные стартапы — «передовые» предприятия (каждое региональное министерство или департамент «знает своих героев»). Таких предприятий не должно быть много: одно-два.

На отобранных предприятиях необходимо провести исследование новых, дополнительных и перспективных квалификационных требований только по этой обследуемой профессии (при необходимости провести анализ трудовых функций работника, которые не обеспечиваются подготовкой по ФГОС).

Перевести квалификационные требования к работнику по данной профессии, специальности в соответствующие образовательные результаты профессионального образования по данной программе.

Обозначить дополнительную дисциплину, профессиональный модуль, блок в программе профессиональной подготовки и включить в КЦП как «региональный компонент» = дополнительное условие обеспечения подготовки (и получения бюджетного финансирования).

Пусть сейчас такие квалификации требуются лишь на ограниченном количестве рабочих мест, возможно, и на среднесрочный период эти квалификации не будут показывать существенного роста, тем не менее, полученные навыки расширяют горизонт возможностей трудоустройства в будущем, а знания о «перспективах развития» будут поддерживать интерес к профессиональному совершенствованию.

Почему «региональный компонент» ФГОС обозначен как 10%, а не все 30% вариативной части?

Нам представляется, что «региональный компонент» должен обозначить вектор развития компетенций по данной специальности, очертить перспективы профессионального роста специалиста на среднесрочном диапазоне востребованности (около 5–7 лет). Именно такой интервал прогнозирования закладывается в большинстве практических исследований, на результатах которых формируется количественная часть КЦП (государственного задания по объемам профессиональной подготовки в регионах).

В подавляющем большинстве случаев профессиональные образовательные организации не будут иметь возможности практического освоения содержания «регионального компонента», потому что предприятий, реализующих инновационные (прорывные) технологии, мало. Мест для практики явно недостаточно (к тому же оправданы опасения относительно допуска учащихся к дорогостоящему инновационному оборудованию). Тем не менее, даже теоретические знания новых технологий будут полезны учащимся и студентам. В идеале такие знания могли бы передавать (преподавать) специалисты, технологи этих инновационных предприятий.

Большая же часть подготовки по вариативной части ФГОС должна быть направлена на подготовку к реальным условиям производства, настоящим потребностям работодателей в рамках дуальной подготовки и производственной практики на предприятиях-партнерах.

Так выглядит государственное задание сейчас (см. табл. 1).

Таблица 1

**Распределение контрольных цифр приема на обучение
по образовательным программам среднего профессионального образования за счет
бюджетных ассигнований бюджета Самарской области на 2017/2018 учебный год**

Код профессии/специальности	Наименование профессии/специальности	Всего	Форма обучения		
			очная	очно-заочная	заочная
Специальности					
08.02.01	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	80	50		30
35.02.05	Агрономия	40	25	15	
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	40	25		15
Профессии					
23.01.03	Автомеханик	17	17		

Так могло бы выглядеть государственное задание.

Таблица 2

**Распределение контрольных цифр приема на обучение
по образовательным программам среднего профессионального образования за счет
бюджетных ассигнований бюджета Самарской области на 2017/2018 учебный год**

Код профессии/специальности	Наименование профессии/специальности	Всего	Форма обучения			Региональный компонент (учебный курс)
			очная	очно-заочная	заочная	
Специальности						
08.02.01	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	80	50		30	Обслуживание придорожных вертолетных площадок
35.02.05	Агрономия	40	25	15		Технология точечного земледелия
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	40	25		15	Обслуживание криптовалют (Биткоин и др.)
Профессии						
23.01.03	Автомеханик	17	17			Сервис электромобилей и беспилотных автотранспортных средств

Литература

1. Агентство стратегических инициатив / Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // URL: <http://asi.ru/reports/34983/>.
2. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона для формирования объемов подготовки в системе профессионального образования. — Самара: ЦПО, 2014.
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карабчук Т. и др. Выбор профессии: чему учились и где пригодились?: Препринт WP3/2009/03. — М.: ГУ ВШЭ, 2009.
4. Гуртов В. А. Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Обозрение прикладной и промышленной математики: Пятый Всероссийский симпозиум по прикладной и промышленной математике (осенняя сессия). — 2004. — Т. 11. — Вып. 3. — С. 256–284.
5. Кутейницына Т.Г. Методы прогнозирования качества рабочей силы: зарубежный опыт и российская практика // Профессиональное образование и рынок труда. — 2016. — №3(26). — С. 10–15. [Электронный ресурс] // URL: <http://po-rt.ru/home/issue?id=81>.
6. Министерство труда и социальной защиты РФ / Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс] // URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>.
7. Министерство труда и социальной защиты РФ / Справочник профессий [Электронный ресурс] // URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/about>.